

OURO FINO

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2024-2025



CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE .....	4
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA.....	4
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO.....	4
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL.....	5
CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS ETC.....	5
CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL .....	5
CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DO PAGAMENTO .....	5
CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE APRENDIZES .....	6
CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMAL DE ADMISSÃO.....	6
CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO .....	6
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO.....	6
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INCIDÊNCIAS SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA EXTINTA HORA IN ITINERE .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL.....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE .....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ .....	12
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO POR FILHO EXCEPCIONAL .....	12
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL.....	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA .....	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA.....	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA .....	14
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO .....	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA – GESTANTES .....	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABORTO LEGAL .....	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM SERVIÇO MILITAR .....	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO .....	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS.....	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVO .....	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA .....	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO .....	17
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TURNO ADMINISTRATIVO .....	17
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS.....	17
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS .....	18
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL .....	19
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO PONTO ELETRÔNICO .....	19
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS.....	20
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES .....	20
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INCIDÊNCIA NOS DSR'S.....	21
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA E TRABALHO .....	21
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS .....	23
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE .....	24
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE .....	24
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIREITO DE RECUSA.....	24
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL.....	25
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FAP - ACOMPANHAMENTO DO SINDICATO .....	25
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EPI'S, UNIFORMES E ABSORVENTES.....	25
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS .....	26

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CIPA E SIPAT.....	26
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO NA ÁREA DE SAÚDE E SEGURANÇA .....	27
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS .....	27
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.....	27
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO .....	27
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS .....	28
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO MEIO AMBIENTE.....	28
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO .....	28
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO PERMANENTE DE SAÚDE E SEGURANÇA.....	28
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS - ABONO DE AUSÊNCIA .....	29
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COTA SOCIAL.....	29
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS .....	29
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE DO ACORDO/CONVENÇÃO COLETIVA .....	29
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES DE CONTRATO.....	30
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA.....	30
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS .....	30
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERFERÊNCIAS COMERCIAIS E/OU ECONÔMICAS .....	31



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000415/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/02/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067331/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13621.202515/2025-43  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/02/2025

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DE ALCOOL PLASTICOS COSMETICOS FERTILIZANTES QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE UBERABA E REG, CNPJ n. 20.052.817/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DAS GRACAS BATISTA CARRICONDE;

E

OURO FINO QUIMICA S.A., CNPJ n. 09.100.671/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO DAMUS ABDO e por seu Diretor, Sr(a). LUCIANA D ELBOUX LOURENCO; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores das Indústrias da Fabricação de defensivos agrícolas**, com abrangência territorial em **Uberaba/MG**.

#### Salários, Reajustes e Pagamento

##### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo de admissão a partir de 01/11/2024 será de R\$ 1.761,40 (Um mil setecentos e sessenta e um reais e quarenta centavos).

Entende-se por salário normativo de efetivação, àquele que venha a ser pago depois de findado o contrato de experiência, ou seja, 90 (noventa dias) após a admissão. Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**Reajustamento de Salários** - Reajuste salarial com 100% do INPC (4,60%) do acumulado no período de 01/11/2023 a 31/10/2024 calculado sobre o salário em 31/10/2024, que será aplicado em 01/11/2024, pago na folha de novembro com crédito em 05/12/2024;

**Compensações** - No percentual acima, não serão compensados quaisquer reajustamentos e antecipações concedidas desde 01/11/2023 até 31/10/2024, nem mesmo os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS

etc.

Fica garantido aos Dirigentes Sindicais, membros da CIPA, representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

**Parágrafo único:** Os empregados que não tiverem interesse em receber adiantamento quinzenal, deverão se manifestar por escrito solicitando tal alteração, observando o intervalo mínimo de quatro meses entre alterações de opção.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DO PAGAMENTO

- a) o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 2% do salário normativo de efetivação em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado;
- b) incorrerá também na multa prevista acima a empresa ao não efetuar o pagamento do 13º salário (décimo terceiro) nas datas previstas em lei.
- c) quando o dia do pagamento do adiantamento e salário coincidir com domingos ou feriados e sábados será antecipado para o dia útil imediatamente anterior;

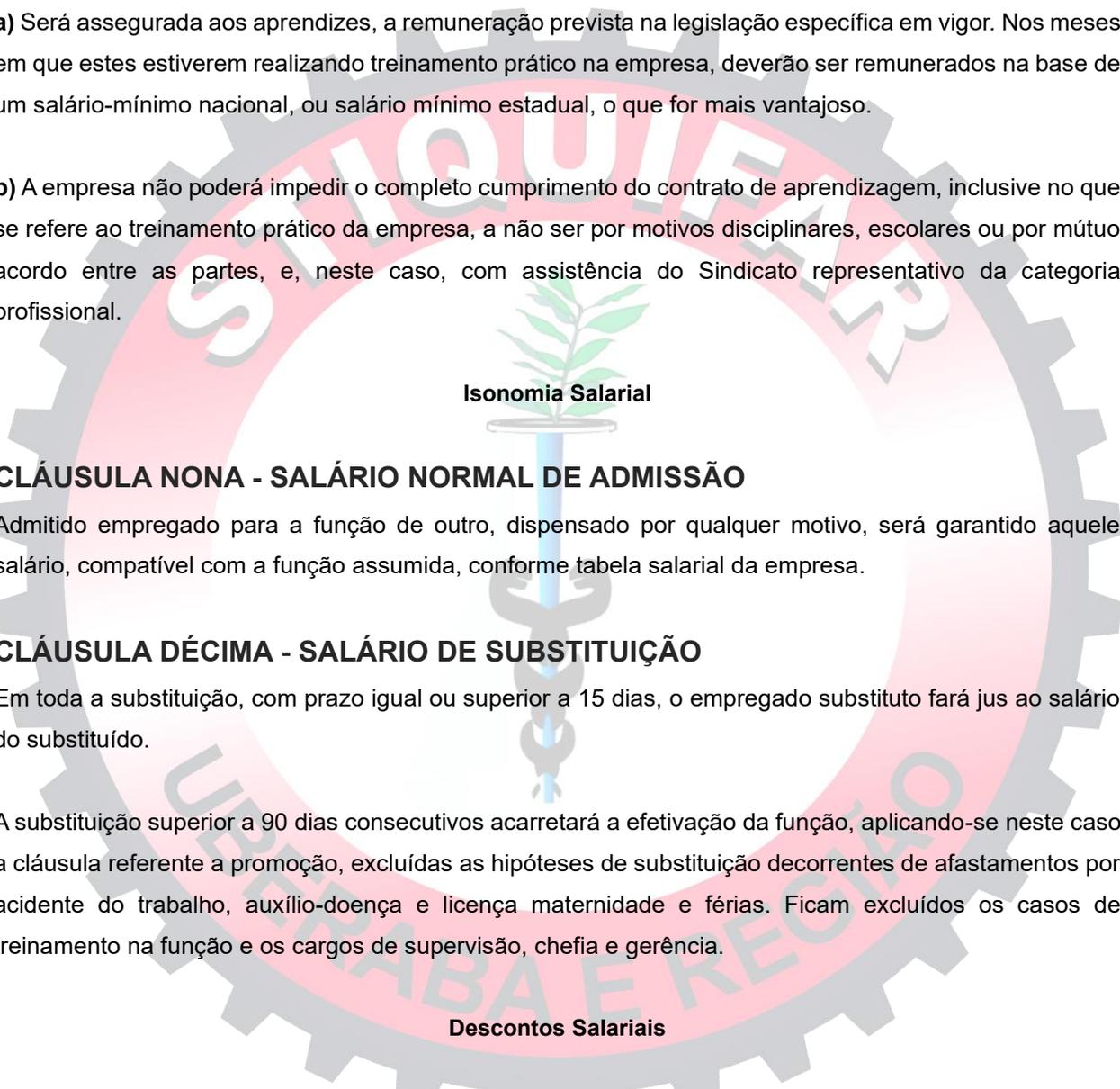
d) ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, neste acordo ou já praticadas pela empresa.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

## **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE APRENDIZES**

a) Será assegurada aos aprendizes, a remuneração prevista na legislação específica em vigor. Nos meses em que estes estiverem realizando treinamento prático na empresa, deverão ser remunerados na base de um salário-mínimo nacional, ou salário mínimo estadual, o que for mais vantajoso.

b) A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático da empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.



### **Isonomia Salarial**

## **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMAL DE ADMISSÃO**

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido aquele salário, compatível com a função assumida, conforme tabela salarial da empresa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Em toda a substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação da função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a promoção, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade e férias. Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativo de pagamento aos empregados, seja impresso ou meio eletrônico, com identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido a conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos ao respectivo mês.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INCIDÊNCIAS SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da Lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**13º Salário**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A empresa concederá, a todos os seus empregados vinculados no período de 1º de Janeiro a 30 de Junho de 2024, antecipação da primeira parcela (50%) do 13º salário, que será descontado no pagamento integral do mesmo. Desde que este seja solicitado por ocasião de gozo de férias.

**Adicional de Hora-Extra**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

**a)** as horas extraordinárias prestadas serão pagas com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal;

**b)** todas as horas extras prestadas durante os descansos semanais remunerados, sábados, dias já compensados ou feriados, serão pagas com acréscimo de 110% (cento e dez por cento) sobre o valor da hora normal, portanto o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a :

**b.1)** pagamento do descanso semanal remunerado de acordo com a Lei;

**b.2)** horas trabalhadas;

**b.3)** 110% a título de adicional sobre as horas trabalhadas;

c) quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

d) as horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

#### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (Quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se também, aos casos de trabalho noturno em turnos, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5.811/72.

#### **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA EXTINTA HORA IN ITINERE**

Conforme tratado no Instrumento de Acordo Coletivo de 2020/2021, continua a ser concedido a todos os empregados em atividade, incremento ao "vale alimentação" (regulado pela cláusula décima oitava) a título de compensação devido á supressão das horas in itinere, por meio da alteração legislativa promovida pela Lei 13.427/2017 ao art.58, §2º da CLT.

a) A concessão do auxílio alimentação e do incremento de que trata o caput, não tem natureza salarial nem se integra na remuneração do empregado, nos termos art. 457, §2º da CLT, dada sua natureza compensatória.

b) Caso a hora in itinere por força de lei, voltar a ser computada como tempo à disposição do Empregador, a compensação deixará de ser paga, seguindo-se a nova disposição legal. Assim, na hipótese de reestabelecimento do dever de pagar pelas horas de percurso, o período em que a obrigação esteve interrompida, considerar-se-á como devidamente quitada, em razão da compensação financeira tratada nesta cláusula.

#### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA**

A empresa fornecerá Vale Alimentação no seguinte formato:

a) Vale alimentação sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados independente da jornada de trabalho, no valor de R\$710,00 (setecentos e dez reais),

**b)** Estarão excluídos do benefício os empregados que no mês anteriores tiverem faltas injustificadas e que tais faltas não estejam enquadradas nas seguintes exceções:

**Parágrafo único:** Como forma de reconhecimento pelos esforços e dedicação dos(as) trabalhadores(as) do site de Uberaba-MG no período, bem como pelos resultados alcançados, será concedido, excepcionalmente em dezembro de 2024, um crédito adicional de R\$710,00 no vale alimentação. O valor adicional será creditado no cartão Alelo Tudo em 20/12/2024.

1. Convocação Eleitoral, Cível ou Criminal;
2. Ausências permitidas por lei e devidamente comprovadas;
3. Atestados médicos para exames, atendimento de emergência ou por acidentes, os quais deverão ter a aprovação do Médico do Trabalho da empresa;
4. Férias normais e coletivas;
5. Compensação de dias ou horas para débito de banco de horas e
6. Afastamento superior a 15 dias, desde que não tenham sido motivados por doença ocupacional ou acidente de trabalho.

#### Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

**a)** a empresa manterá convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica de modo a atender ao disposto na Lei 9.656/98, concedido aos empregados e seus dependentes. Permitindo que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e/ou seus dependentes;

**b)** caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pela empresa, deverão se submeter, para o gozo do benefício, aos períodos de carência dos referidos planos, conforme regulamentação da ANS (Agência Nacional da Saúde).

**c)** durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, a empresa se compromete a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses. Se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário. A estes empregados, fica estabelecido a obrigatoriedade do pagamento mensal às despesas relativas a mensalidades e coparticipações conforme plano contratado pela empresa.

**d)** será garantido ao empregado e aos seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 45 dias após o término do aviso prévio

(trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar do dependente, salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

**e)** durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento;

**f)** os empregados poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes aquele serviço colaborando para sua eficiência.

**g)** os empregados terão os descontos relativos a mensalidade e coparticipação efetuados em folha de pagamento conforme contrato da empresa com o provedor, que deverá respeitar os termos da legislação vigente.

#### **Auxílio-Doença/Invalidez**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA**

**a)** a empresa complementarará durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos conforme os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente do trabalho, que trabalhem nas empresas há mais de 60 (sessenta) dias.

**b)** a complementação para empregados já aposentados, corresponderá a diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vem recebendo.

**c)** aos empregados em período de carência prevista na legislação previdenciária, será pago o correspondente a 60% do seu salário nominal.

**d)** respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo;

**e)** a empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerando o valor do salário líquido e o empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15(quinze) dias e menos de 01(um) ano, nas mesmas condições receberá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho, sendo que esta complementação deverá ser paga na mesma data que aos demais empregados;

**f)** não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valor estimado, devendo a diferença a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior;

**g)** quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, a empresa deverá adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida;

**h)** o empregado afastado por auxílio-doença terá no seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45(quarenta e cinco) dias.

**i)** o pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Caso a Empresa não possua Auxílio Funeral em sua apólice de Seguro de Vida, concederá em caso de falecimento de empregado, que a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma de legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 3 salários normativos de efetivação em vigor na data do pagamento do benefício.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela empresa, através de convênio-creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria MTB-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas no período de amamentação.

**a)** a empresa, se obrigada a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma de parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederá alternativamente, as mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim.

**b)** o valor do reembolso mensal corresponderá as despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho registrado ou legalmente adotado até o limite máximo de 50% do salário normativo de efetivação vigente nomes de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes na empresa.

**c)** dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

**d)** o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;

**e)** o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 12(doze) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo na ocorrência de cessação do contrato, o prazo de doze meses é válido para a opção de reembolso.

**f)** em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

**g)** na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

**h)** a presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal dos filhos.

Fica desobrigada dos reembolsos a empresa, se mantiver venha a manter em efetivo funcionamento, local próprio para guarda, creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações favoráveis.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenha a guarda exclusiva dos filhos.

#### Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

**a)** na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

**b)** a empresa ao contratar plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estará isenta do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula a empresa cobrirá a diferença.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A empresa reembolsará aos seus empregados mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário normativo de efetivação vigente, no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos, com educação especializada de seu filho excepcional, reembolso de medicamentos para tratamento, consultas médicas com especialistas, terapias (fisioterapia incluindo reabilitação, fonoaudióloga, psicólogos, pedagogos,

acupuntura e terapia ocupacional) e realização de exames relacionados ao tratamento, desde que não cobertos pela assistência médica ofertada pela empresa, assim considerado os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

**Parágrafo Primeiro:** Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, o reembolso será limitado a 50% do piso com a apresentação de recibo.

**Parágrafo Segundo:** a cada 12 (doze) meses a empresa poderá solicitar a renovação do benefício com a apresentação de comprovantes atualizados emitido por médico especialista.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades  
Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL**

- a) a realização de testes prático/operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 (um) dia executando-se funções técnicas.
- b) a empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições;
- c) fica vedada a realização e testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pelo presente acordo.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

**Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

Na ocorrência de dispensa coletiva, a empresa observará os seguintes critérios preferenciais:

- a) inicialmente, demitindo só os trabalhadores, que, consultados previamente preferam a dispensa;

**b)** em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

**c)** seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa, e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares;

**d)** superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência a readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa;

**e)** ficam ressalvadas, eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de lei.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

**a)** em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la;

**b)** A empresa poderá utilizar de mão-de-obra temporária, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da Lei 6019 de 31.01.74, alterada pela Lei 13429, de 31/03/2017 não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim.

**c)** ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamento de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

A empresa ao adotar processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverá, quando necessário e, a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

## Estabilidade Mãe

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA – GESTANTES

**a)** garantia de emprego ou salário a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 meses após o parto, nos termos da letra “b” do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, ou dispensa por justa causa ou pedido de demissão ou acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do sindicato dos trabalhadores sob pena de nulidade.

**b)** se rescindido o contrato de trabalho de empregada que não tinha ciência e/ou não deu ciência formalmente de seu estado de gestação ao empregador, a mesma deverá, se for o caso, fazê-lo imediatamente no ato da dispensa, ficando reservado o direito de comprovação do estado de gestação na data da dispensa, no prazo máximo de (60) dias a partir da notificação.

**c)** em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para (90) noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

**d)** a empresa proporcionará as suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABORTO LEGAL

No caso de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30(trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do sindicato, sob pena de nulidade.

## Estabilidade Serviço Militar

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM SERVIÇO MILITAR

**a)** garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo, sendo que nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos trabalhadores sob pena de nulidade. O disposto nesta cláusula aplica-se também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

b) havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação de Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, a cada ausência comprovante da unidade em que serve.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO**

No caso de mudança de município do estabelecimento empresarial, ou para distância superior a 30 km, a empresa analisará a situação de cada empregado que não possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 km do novo estabelecimento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

A empresa ao oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários espontâneos ou não.

A empresa fornecerá sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários a realização dos trabalhos.

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVO**

A toda promoção para função ou cargo sem paradigma corresponderá aumento salarial correspondente ao menor salário da função, salvo melhor condição eventualmente já existente na empresa ou política de administração salarial existente, devendo ser efetuada a anotação respectiva na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), conforme cláusula específica no presente acordo (Anotações na CTPS).

Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA**

a) aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12(doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 8 (oito) anos de serviço na empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se. Observando a necessidade de apresentação de comprovação de tal situação, pelo empregado, com 6(seis) meses de antecedência, ou seja, deverá apresentar comprovante com no mínimo 18 meses de antecedência ao prazo de direito à aposentadoria.

**b)** ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente aqueles 24(vinte e quatro) meses.

**c)** aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviço dedicados à empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TURNO ADMINISTRATIVO**

Sistema de horário administrativo com jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, com 40 (quarenta) horas semanais, a partir de 01/11/2024.

**Parágrafo único:** Durante 12 (doze) meses, sendo de 01/11/2024 até 30/10/2025, haverá a avaliação do banco de horas para que não tenha aumento de horas. Caso seja identificado o aumento do banco de horas considerando o mesmo período de 12 meses que antecederam a redução da jornada de trabalho, haverá a revogação das 40 (quarenta) horas semanais, retornando automaticamente para 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

O presente acordo tem por objetivo instituir o regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, em conformidade com o disposto no artigo 6º, da Lei nº 9.601, de 20 de janeiro de 1998. Por esta razão, acordam as partes que o excesso de jornada de um dia útil de trabalho poderá ser compensado pela redução total ou parcial da jornada de trabalho em outro dia, não podendo ser objeto deste banco as horas laboradas em feriados e descansos semanais remunerados.

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras haverá compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro dia, e caso reste créditos de horas ao final da apuração do referido banco os mesmos deverão ser pagos como horas extras. O fechamento do banco deverá ser feito de 04 (quatro) em 04 (quatro) meses, que recairá sempre nos meses de fevereiro, junho e outubro, devendo a empresa a cada 02 (dois) meses fornecer a cópia do saldo do banco de horas a cada empregado, junto ao cartão de ponto do respectivo mês, sendo considerado válida o fornecimento eletrônico das informações de banco de horas e espelho de ponto.

Para cada 01 (uma) hora trabalhada, credita-se 01 (uma) hora do banco e que no final do período de apuração, quando ainda houver saldo de horas positivas as mesmas serão acrescidas de 70% (setenta por cento), e quando ao sábado já compensado, o mesmo será contabilizado no banco com acréscimo de 110% (cento e dez por cento) na hora, caso o sábado seja dia útil previsto em escala de trabalho, aplica-se a regra de crescer 70% (setenta por cento) ao saldo positivo.

Tanto o empregado quanto a empresa deverão comunicar com antecedência mínima de 48 horas, a intenção de efetuar compensação das horas existentes no mencionado banco, salvo casos emergenciais.

Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral do banco, as horas de crédito deverão ser pagas como horas extras acrescidas dos respectivos adicionais, e as horas de débito porventura existentes serão descontadas de forma integral, como faltas.

As horas negativas (debito) somente poderão ser descontadas 8 (oito) horas mês.

**Parágrafo único:** Caso exista saldo negativo no fechamento, será descontado apenas 8 horas por fechamento, restando mais horas negativas, deverão ser compensadas até o próximo fechamento ou quando ocorrer novo desconto de mais 8 horas, e assim sucessivamente.

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS**

**a)** a empresa poderá estabelecer um Calendário Anual de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana de carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.

**b)** na ocorrência de feriado no sábado, já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho no horário normal, reduzir no Calendário Anual de pontes, ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente acordo. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

c) Na jornada diária, especificamente no Turno Administrativo, será inserido um horário flexível, permitindo ao funcionário em eventuais necessidades, iniciar suas atividades após seu horário normal de trabalho em até 01 (uma) hora, compensando-se este atraso no mesmo dia, ou conforme acordado com seu superior imediato, desde que seja no mesmo período do fechamento do ponto;

d) A empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com os feriados nacionais, estaduais e municipais, de forma a conceder aos empregados do regime administrativo e do turno um período de descanso mais prolongado.

e) Em decorrência das compensações efetuadas de acordo com o programa de compensação de jornada, nenhuma remuneração adicional será devida ou desconto em salário será feito pela empresa.

#### **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL**

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente à 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de cinco ou seis dias respectivamente.

#### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO PONTO ELETRÔNICO**

Com base no disposto Portaria/MTP N° 671, de 8 de novembro de 2021, fica autorizada a adoção pela Empregadora do “Sistema Alternativo Eletrônico” para Controle de Jornada de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Cada trabalhador ao início e ao fim de sua jornada de trabalho, deverá realizar o registro de marcação de ponto, utilizando o coletor biométrico de presença ou o sistema de anotação adotado pela empresa, quando em trabalho home-office.

**Parágrafo Segundo:** O trabalhador poderá a qualquer tempo, visualizar suas marcações de ponto, através da área restrita do colaborador, no site do empregador ou outra forma adotada pela empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Quando não houver necessidade de o empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário. Determinando, portanto, o horário de refeição de forma pré-assinalada, conforme termos do artigo 74 da CLT, proporcionando aos empregados meios físicos ou eletrônicos para que estes possam consultar seu espelho de cartão de ponto.

**Parágrafo Quarto:** Para fins de fiscalização, o sistema eletrônico de controle de jornada deverá estar disponível no local de trabalho.

## Faltas

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

- a)** até 03 dias consecutivos, não incluindo o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmão.
- b)** até 03 dias consecutivos, não incluindo o dia do evento, para casamento;
- c)** até 03 dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d)** até 01 dia, para internação e 01 dia para alta médica de filho, dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;
- e)** 01 dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da mesma;
- f)** 01 dia útil para alistamento militar comprovado;
- g)** 01 dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou tiro de Guerra;
- h)** a empresa ao não possuir posto bancário nas suas dependências ou outras de recebimento por parte dos empregados, abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de meio período, para o empregado receber a restituição do Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário do trabalho;
- i)** por 05 (cinco) dias corridos, quando do nascimento de filho dentro das duas primeiras semanas do nascimento;
- j)** até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho menor de 14 (quatorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho excepcional;
- k)** 01 dia de cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;
- l)** a empresa se obriga a não descontar o dia de repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas.
- m)** os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

#### Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

- a)** fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, e desde que tenha sido notificado à empresa, por escrito, dentro de 30(trinta) dias a partir do início da vigência deste acordo ou matrícula.

b) havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações a empresa, por escrito com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

#### Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INCIDÊNCIA NOS DSR'S

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSRs e feriados.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA E TRABALHO

**Parágrafo Primeiro** - A jornada de trabalho será adotada pela empresa seguindo as escalas de trabalho, com turno fixo, revezamento ou 12x36, fixada mensalmente pela EMPREGADORA nos quadros de aviso.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados que trabalham na Escala de Revezamento de Turnos Fixos (Marshall - 12 x 12 horas), será considerado DSR a última folga do ciclo de 10 dias da escala, que corresponde a 03 dias trabalhados com 03 dias consecutivos de folgas e 02 dias trabalhados, com 02 dias consecutivos de folga, sendo garantido uma folga coincidentemente aos domingos a cada seis semanas de trabalho

**Parágrafo terceiro:** Manutenção da jornada de trabalho de 40 horas semanais para o turno administrativo.

#### Segunda a sexta-feira:

**Turno A** – Das 06h00min às 14h50min

**Turno B** – Das 14h00min às 22h40min

**Turno C** – Das 21h50min às 06h50min

**Turno Administrativo** – Das 07h30min às 17h18min

#### 2. Sábados:

**Turno A** – Das 06h00min às 11h05min

**Turno B** – Das 10h15min às 16h30min

Determinando a escala de dia de trabalho, conforme segue:

Turno	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
Turno A	X	X	X	X	X	X	F
Turno B	X	X	X	X	X	X	F
Turno C	X	X	X	X	X	C	F
Turno Adm.	X	X	X	X	X	C	F

**X** trabalha normalmente conforme horário determinado

**C** dia compensado durante a semana

**F** dia de folga

**Turno A:** jornada fixa das 6h00min às 14h50min, de segunda a sexta, com intervalo de 1h00min e aos sábados das 6h00min às 11h05min, com intervalo de 15 minutos, totalizando 44 horas semanais.

**Turno B:** jornada das 14h00min às 22h40min, de segunda a sexta, com intervalo de 1h00min e aos sábados das 10h15min às 16h30min, com intervalo de 1 hora, totalizando 44 horas semanais.

**Turno C:** jornada das 21h50min às 6h50min, com intervalo de 1 hora, de segunda a sexta-feira, sendo o sábado compensado.

O turno administrativo respeitará a jornada das 7h30min às 17h18min, com 1 hora de intervalo, sendo o sábado compensado.

Admite-se a execução de horas extraordinárias. Quando estas ocorrerem a jornada respeitará os seguintes horários:

**Turno A,** aos sábados, das 6h00min às 13h50min, com intervalo de 1 hora;

**Turno B,** aos sábados, das 13h00min às 21h15min, com 1 hora de intervalo; e

**Turno C,** aos domingos, das 21h50min às 06h50min, com 1 hora de intervalo.

A empresa fica expressamente autorizada alterar os turnos, sem que isso modifique a jornada acima pactuada. A alteração entre os turnos "B" e "C" ocorrerá mensalmente, respeitando o intervalo interjornada mínimo de 11 horas para as trocas de turno. Os empregados do turno "A" poderão ser alterados semestralmente. Somente serão consideradas extras as horas excedentes a jornada descrita nos itens 1 e 2 desta cláusula ou a partir da oitava diária.

**§ 1º** - As horas trabalhadas em situações em que o empregado, no gozo de sua folga, venha ser chamado quer em sua residência ou em outro local para ativar os seus serviços, deverão ser pagas a título de horas extras com acréscimo de 110% (cento e dez por cento).

**§ 2º** - As horas laboradas conforme pactuado no Calendário Anual de Pontes, não serão consideradas como extraordinárias para fins desde Acordo.

**§ 3º** - As horas extraordinárias dos períodos mencionados deverão respeitar os critérios de pagamento de horas extras e banco de horas descritas neste acordo.

Para os empregados da área de produção e áreas de apoio, estabelece-se que quando necessário será adotado a jornada de 12 x 36 que compreende uma jornada com duração de 12 (doze) horas de trabalho, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso por 36 (trinta e seis) horas.

### 3. Escala 12 horas - 3x2 – 2x3

Trabalha 02 (dois) dias de 12 horas, folga 02 (dois) dias; trabalho 03 (três) dias de 12 horas, folga 02 (dois) dias; trabalha (02) dias de horas, folga 03 (três) dias, com turno diurno e noturno.

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
F	T	T	F	F	T	T
T	F	F	T	T	F	F
F	T	T	F	F	T	T
T	F	F	T	T	F	F

T = Trabalho

F = Folga

#### Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

- a) o início das férias coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil;
- b) quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;
- c) a concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;
- d) o empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal.
- e) os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item "c";

f) em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros ou diante de paralisação de atividades produtivas, a empresa poderá, comunicando ao Sindicato dos trabalhadores, conceder férias coletivas. Mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite de seu direito de férias, e se este assim optar.

g) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias;

h) Será garantido ao empregado com menos de 01 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

#### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A empresa concederá licença remunerada de 60 (sessenta) dias para o empregado que adotar judicialmente crianças na faixa etária de 0(zero) a 24(vinte e quatro) meses de idade, a partir da comprovação legal pertinente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE**

A empresa Ouro Fino concederá 180 dias (cento e oitenta) dias de licença maternidade, a partir de 01/11/2024.

**Parágrafo Único** - A Ouro Fino concederá licença paternidade de 20 (vinte) dias corridos, a partir de 01/11/2024.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIREITO DE RECUSA**

a) quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato a CIPA.

b) o retorno a operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FAP - ACOMPANHAMENTO DO SINDICATO**

A empresa proporcionará ao sindicato profissional, meios para que se constatem os investimentos em recursos materiais, humanos e tecnológicos na melhoria da segurança do trabalho, bem como o resultado desses investimentos, nos termos do Art. 3º da Portaria MPS/MF nº 254/09 ou legislação que a substitua.

Se impossibilitada a constatação pela entidade sindical, essa informará expressamente a empresa e a previdência que não houve o devido acompanhamento dos termos do que determina a mencionada portaria.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EPI'S, UNIFORMES E ABSORVENTES**

**a)** quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados pela empresa e pelos empregados respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria -Mtb-3.214/78;

**b)** quando a empresa ou a função na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

**c)** até o quinto dia de trabalho do empregado de produção, a empresa procederá a seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

**d)** a empresa deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

**e)** caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias.

f) antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes a atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis a manutenção da incolumidade física dos empregados.

### **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

Máquinas e Equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção na forma da lei. As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CIPA E SIPAT**

a) as eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 15º ao 6º dia que antecedem a data do pleito mediante protocolo.

b) todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa.

c) na cédula eleitoral constarão o nome, e o setor do trabalhador inscrito bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

d) no prazo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes.

e) para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precederem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

f) até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 2º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos para as CIPAS e respectivos suplentes, limitados estes ao número dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (art. 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei maior).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO NA ÁREA DE SAÚDE E SEGURANÇA**

Objetivando complementar a formação e qualificação dos profissionais da área da saúde e a CIPA, a empresa autorizará a participação destes profissionais, durante cinco dias, alternados por ano, sem prejuízo na remuneração e demais direitos, nas atividades promovidas pelas entidades sindicais sobre o tema.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS**

Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado dos exames, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3.291, de 20.02.84.

Os atestados deverão ser apresentados a Empresa no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de recusa. A critério da empresa, após a apresentação do atestado, o funcionário poderá ser submetido a avaliação clínica com médico do trabalho.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR- 4 aprovada pela Portaria do MTB 4.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho. A empresa deverá fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais a CIPA.

## Primeiros Socorros

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

A empresa se obriga a manter serviço de atendimento médico ou de enfermaria, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação de primeiros socorros.

#### Campanhas Educativas sobre Saúde

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO MEIO AMBIENTE

Recomenda-se à empresa, que a medida das suas possibilidades, procure promover, na SIPAT, um dia voltado para atividades relativas a preservação do meio ambiente.

#### Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

- a) a empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;
- b) os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;
- c) os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula que trata de "horas extraordinárias" deste acordo.
- d) nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação sobre acidentes feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da Empresa, imediatamente após receber a comunicação da Chefia do setor onde ocorreu o acidente.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO PERMANENTE DE SAÚDE E SEGURANÇA

As partes signatárias da presente convenção se comprometem, a partir da assinatura desta, em constituir uma Comissão bipartite de Negociação ainda, instituir um Calendário Anual, com o objetivo de tratar e deliberar sobre assuntos relacionados à saúde do trabalhador.

**Relações Sindicais**  
**Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS - ABONO DE AUSÊNCIA**

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade Sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 30 da CLT, até o limite de 20 ausências remuneradas, havendo cumulativamente de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas, no total durante a vigência deste acordo, por diretores ressalvados eventuais condições mais favoráveis já existentes.

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COTA SOCIAL**

A empresa se compromete a recolher às suas expensas o valor correspondente a 3% (três por cento) dos salários nominais já reajustados, até o teto de R\$ 339,76 (Trezentos e trinta e nove reais e setenta e seis centavos) por trabalhador representado, até 31/03/25 e 3% (três por cento) dos salários nominais já reajustados, até o teto de R\$ 339,76 (trezentos e trinta e nove reais e setenta e seis centavos) por trabalhador representado, até 30/04/25, a título de contribuição assistencial, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FABRICAÇÃO DE ÀLCOOL, PLÁSTICOS, COSMÉTICOS, FERTILIZANTES, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE UBERABA E REGIÃO, através de depósito na conta corrente 9.783-7 da agência 3178-0 do Banco Sicoob. A empresa enviará ao Sindicato a relação dos empregados contribuintes e dos correspondentes valores.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixadas em quadro de avisos, situadas em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o sindicato e a administração da empresa.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE DO ACORDO/CONVENÇÃO COLETIVA**

Ainda que o Ministério do Trabalho demore ou até mesmo se negue a homologar o presente Acordo/Convenção por questões meramente técnicas/burocráticas, as partes reconhecem a validade

imediate do que é pactuado neste instrumento, a qualquer tempo, foro e circunstância a partir da data da assinatura do respectivo Acordo/Convenção. Neste caso, o sindicato fará as adaptações necessárias para atender à solicitação do ente público, sem que isso implique em atraso no início da vigência do presente acordo.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES DE CONTRATO**

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho com prazo superior a 1 (um) ano, nas Sedes e Subsedes dos Sindicatos Profissionais ora acordantes, no prazo máximo de 15 dias corridos, contados a partir do último dia trabalhado, neste mesmo prazo, as homologações dos empregados que se encontrem em localidade diversa da sede do sindicato laboral, poderão ser realizadas no sindicato correspondente a este, no local onde o empregado resida, podendo ainda, ser realizada perante o Ministério do Trabalho.

Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula auxílio alimentação ou refeição, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

**Parágrafo Único:** a critério do empregado, a homologação poderá ser realizada de forma virtual.

### **Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA**

Multa de 7% do salário normativo de efetivação em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou aquelas que, neste acordo, já tragam ao seu próprio bojo punição pecuniária.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste acordo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese a acumulação.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERFERÊNCIAS COMERCIAIS E/OU ECONÔMICAS**

As partes concordam que a superveniência de situações econômico-financeiras, após assinatura deste instrumento, que possa vir a torná-lo inexecutável, acarretará a revisão do mesmo, o que será feito no prazo de 30 (trinta) dias de comum acordo entre as partes.

}

**MARIA DAS GRACAS BATISTA CARRICONDE**

**Presidente**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DE ALCOOL PLASTICOS  
COSMETICOS FERTILIZANTES QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE UBERABA E REG**

**MARCELO DAMUS ABDO**

**Presidente**

**OURO FINO QUIMICA S.A.**

**LUCIANA D ELBOUX LOURENCO**

**Diretor**

**OURO FINO QUIMICA S.A.**