

LM INDUSTRIA

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025-2026



CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.....	4
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA	4
CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL	4
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL	4
CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE	5
CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO.....	6
CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO	6
CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE	6
CLÁUSULA NONA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS	6
CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO	6
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO	7
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS.....	7
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA ASSIDUIDADE	7
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTÃO CESTA	8
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO	8
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL	8
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	8
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LANCHE	9
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIOS	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RECADOS TELEFÔNICOS.....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RETORNO EMPREGADO INSS	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS ABONADAS	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS.....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO - DISPENSA DA MARCAÇÃO DE PONTO	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TROCA DE FERIADO	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA 12X36.....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - INÍCIO	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES CIPA	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS.....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.....	14

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO.....	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA.....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELACIONAMENTO SINDICATO / EMPRESA.....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA RESTRITA.....	16



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

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

LM INDUSTRIA, COMERCIO, IMPORTACAO E EXPORTACAO LTDA, CNPJ n. 22.399.174/0001-01, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). BIANCA ESTRELA RAMOS DE OLIVEIRA e por seu Presidente, Sr(a). LAZARO DOS REIS MAGALHAES;

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 março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores(as) das indústrias que fabricam produtos de limpeza e polimento, EXCETO a categoria dos(as) empregados(as) da indústria de fabricação de álcool no município de Campo Florido**, com abrangência territorial em **Uberlândia/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de março de 2025, nenhum empregado abrangido pelo presente acordo poderá perceber salário ou remuneração inferior a **R\$ 1.685,00 (um mil seiscentos e oitenta e cinco reais)** mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados serão corrigidos obedecendo aos critérios abaixo:

1 – Para os empregados cujos salários vigentes em 1º de março de 2024 alcançavam até R\$ 12.700,00 (doze mil e setecentos reais), será pago um reajuste, a partir de 1º de março de 2025, de 6% (seis por cento).

2 – Para os empregados cujos salários vigentes em 1º de março de 2024 alcançavam acima de R\$ 12.700,00 (doze mil e setecentos reais), será pago um reajuste, a partir de 1º de março de 2025, no valor de R\$ 571,50 (quinhentos e setenta e um reais e cinquenta centavos).

Parágrafo único – A empresa poderá compensar aumentos ou reajustes espontâneos e compulsórios que tenha concedido a partir de 01/03/2024, exceto os decorrentes de promoções, término de aprendizado, transferência ou equiparação salarial determinada por sentença, e os percentuais determinados pela Convenção Coletiva 2024/2025.

CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

- Os empregados que tenham sido admitidos após 1º de março de 2024 terão seus salários corrigidos mediante utilização da seguinte tabela de proporcionalidade:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE (%) 1º DE MARÇO DE 2025	FATOR MULTIPLICATIVO
mar/24	6	1,06
abr/24	5,62	1,0562
mai/24	5,2	1,052
jun/24	4,78	1,0578
jul/24	4,36	1,0436
ago/24	3,94	1,0394
set/24	3,52	1,0352
out/24	3,1	1,031
nov/24	2,68	1,0268
dez/24	2,26	1,0226
jan/25	1,84	1,0184
fev/25	1,42	1,0142

§ 1º – Os percentuais incidirão sobre os respectivos salários de admissão, ficando compensados todos e quaisquer aumentos, reajustes ou antecipações salariais que tenham sido concedidos, observadas as normas da presente cláusula.

§ 2º – Para fazer jus ao percentual do mês, o empregado deverá ter sido admitido até o respectivo dia 15 (quinze), sendo que as admissões posteriores ao dia 15 (quinze) provocarão reajustamento pelo índice do mês imediatamente seguinte.

§ 3º – Com a aplicação do critério estabelecido nesta cláusula, não poderá o empregado mais novo na empresa receber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO

Os percentuais de aumentos ou correções salariais ora concedidos serão compensáveis a qualquer tempo, caso sobrevenha determinação legal ou decisão judicial obrigando o pagamento de reposições ou perdas salariais pretéritas.

Parágrafo único – Com o cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores, considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas que tenham ocorrido até 29 de fevereiro de 2024, no limite dos percentuais concedidos.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

- Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, exceto em caso de férias, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

Parágrafo único – As disposições desta cláusula aplicam-se nas substituições de diferentes empregados que somem mais de 30 (trinta) dias. Sendo vários os salários dos substituídos, o salário do substituto terá por base o maior deles.

Pagamento de Salário & Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Quando o pagamento do salário for efetuado através de cheque, recomenda-se à empresa a observância da Instrução Normativa nº 2, de 08/11/2021, do MTE, criando condições para o desconto do cheque no mesmo dia de seu recebimento.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

O pagamento mensal dos salários deverá ser efetuado, o mais tardar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, nos termos do § 1º do art. 459 da CLT, considerando-se o sábado como dia útil.

Parágrafo único – O salário pago fora do prazo acima previsto sujeitará o infrator a multa administrativa, conforme art. 477 da CLT.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa se obriga a fornecer a seus empregados, em papel que os identifique, comprovante de pagamento de seus salários, com a discriminação dos valores e dos respectivos descontos.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

A empresa se obriga a adiantar a 1ª parcela do 13º salário por ocasião das férias do empregado, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, desde que solicitado em janeiro do ano correspondente.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

A empresa remunerará toda e qualquer hora extra trabalhada, com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada.

Parágrafo único – Trabalho prestado em feriados ou dias de descanso remunerado será pago com acréscimo de 100% (cem por cento).

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA ASSIDUIDADE

A empresa concederá, mensalmente, uma cesta básica a todos os empregados que exerçam funções operacionais, excetuando-se os empregados nos cargos de encarregado, coordenador, supervisor, gerente, ou qualquer empregado do setor administrativo.

§1º - O benefício será devido aos empregados que, no respectivo período de apuração:

- I – Não apresentarem faltas injustificadas ao serviço;
- II – Admitidos com 15 dias ou mais trabalhados no mês;
- III – Não registrarem atrasos ou saídas antecipadas superiores a 30 (cinco) minutos;
- IV – Apresentarem, no máximo, 2 (dois) atestados médicos dentro do período de apuração do controle de jornada, com no máximo 3 (três) dias de afastamento cada.
- V – Estiverem no período de apuração cadastrados nas áreas de operação.

§2º - A apuração do cumprimento dos requisitos dar-se-á de acordo com o período de apuração de controle de ponto, de 16 a 15 de cada mês.

§3º - Empregados afastados pelo INSS perderão o direito ao benefício, salvo nos casos de afastamento por acidente de trabalho.

§4º - A cesta básica será entregue até o dia 10 do mês subsequente ou no dia útil seguinte caso o dia 10 seja feriado ou final de semana.

§5º - O empregado deverá retirar a cesta básica até o dia 15 do mês subsequente à apuração. Caso a cesta não seja retirada até a data ajustada, perderá o direito ao benefício.

§6º - A concessão do benefício ora pactuado tem natureza indenizatória, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive verbas rescisórias, sendo condicionado à efetiva assiduidade conforme previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTÃO CESTA

Para empregados(as) com salário base de até 4 salários-mínimos, será pago R\$ 115,00 (cento e quinze reais) mensais via cartão multibenefícios, até o 20º dia útil de cada mês.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO

Corrigido em 6%, totalizando R\$ 435,00 (quatrocentos e trinta e cinco reais) mensais, com crédito até o 5º (quinto) dia útil, por meio de cartão alimentação, e desconto de 20% (vinte por cento) em folha, conforme o PAT.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do(a) empregado(a), a empresa pagará ao seu cônjuge ou companheiro(a), ou ainda a seus filhos ou familiares devidamente habilitados perante a Previdência Social, uma importância correspondente ao salário nominal, a título de auxílio funeral.

§ 1º – Esse benefício será devido também ao(a) empregado(a), em caso de falecimento de sua(seu) esposa(o), companheira(o) ou filha(o).

§ 2º – Fica isenta da obrigação desta cláusula a empresa que mantenha seguro de vida em grupo, em valor igual ou superior ao do auxílio.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A empresa concederá ao empregado, quando em gozo de benefício previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor igual à diferença entre o efetivamente recebido na Previdência Social e o seu respectivo salário nominal, respeitando-se sempre, para efeito dessa complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária.

Parágrafo único – Para fazer jus ao benefício, o empregado deverá entregar a documentação pertinente no Departamento Pessoal ou equivalente da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LANCHE

A empresa obriga-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados convocados para prestação de serviço além da jornada legal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a 1 (uma) hora, composto, no mínimo, de café com leite e pão com manteiga.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento ficará dispensado do período de experiência, desde que tenha trabalhado na empresa por pelo menos 90 (noventa) dias.

**Relações de Trabalho & Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Igualdade de Oportunidades**

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Fica estabelecido que a diferença de sexo, raça ou nível social não constituirá motivo para diferença salarial.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

A empresa garante estabilidade no emprego ou nos salários à empregada gestante pelo período de 30 (trinta) dias, a partir do dia imediato ao término da estabilidade prevista na Constituição Federal.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIOS

A empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados que não possuir restaurante obriga-se a manter local apropriado para refeições, além de local para troca de roupa, observando-se a separação por sexo.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RECADOS TELEFÔNICOS

A empresa compromete-se a transmitir aos seus empregados recados telefônicos que tratem de assuntos urgentes e importantes.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RETORNO EMPREGADO INSS

A empresa se obriga a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da alta na Previdência Social, em decorrência de doença.

Jornada de Trabalho & Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Fica convencionado que não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 6 (seis) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

§ 1º – Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas a favor do empregado.

§ 2º – O sistema de compensação ora pactuado somente poderá ser adotado mediante observância da legislação aplicável, notadamente no que se refere à segurança e medicina do trabalho.

§ 3º – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, o acerto será feito da seguinte forma:

a) Caso existam horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão descontadas de seus valores rescisórios, tomando-se por base a hora normal trabalhada.

b) Caso existam horas de crédito do empregado, estas serão pagas com acréscimo adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

§ 4º – Havendo horas de débito, e não sendo necessário o trabalho extraordinário correspondente dentro do prazo de 6 meses fixado no caput, o desconto das mesmas será feito em folha de pagamento, no limite máximo de 8 horas mensais. Para esse desconto, a empresa terá mais 6 meses, contados a partir do término do prazo do sistema de compensação de jornada fixado nesta cláusula (6 meses).

§ 5º – Aos empregados que estejam devidamente matriculados em instituições de ensino, em qualquer grau de escolaridade, não poderá ser exigida a execução de horas extraordinárias de forma a prejudicar a frequência normal dos mesmos.

§ 6º – O sistema de compensação deverá ser previamente informado ao empregado, por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 48 horas.

§ 7º – Para controle e ciência de cada empregado de sua situação perante o Banco de Horas, o mesmo deverá ser informado, mensalmente, mediante afixação de demonstrativo no quadro de avisos da empresa ou através de seu contracheque.

§ 8º – Quando solicitada, por escrito, pela Federação Profissional, a empresa fica obrigada a fornecer, dentro de 10 dias, demonstrativo da situação de todos os seus empregados perante o Banco de Horas.

§ 9º – O trabalho prestado em dia destinado a repouso semanal remunerado não poderá ser incluído no Banco de Horas, devendo ser remunerado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS ABONADAS

Serão abonadas pela empresa, sem prejuízo dos salários e sem qualquer repercussão na remuneração de férias, 13º salário, repouso, etc., as seguintes ausências:

- a. 03 (três) dias úteis consecutivos para casamento;
- b. Meia jornada, durante o expediente bancário, para recebimento do PIS, exceto quando o pagamento for feito na própria empresa;
- c. Até 04 (quatro) dias de ausência por falecimento de parentes de 1º grau, sem prejuízo do salário;
- d. 10 (dez) dias de licença-paternidade aos(às) empregados(as) que se tornarem pais, conforme as disposições legais aplicáveis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS

A empresa poderá ajustar diretamente com seus empregados, por escrito ou verbalmente, formas de compensação das jornadas de trabalho diárias ou semanais, de forma a substituir o sábado não trabalhado, admitindo-se que as compensações se façam também com relação aos demais dias da semana, além do sábado, desde que não seja ultrapassado o limite semanal de 44 horas.

Parágrafo Único – Caso o limite de 44 horas semanais seja ultrapassado, as horas excedentes deverão ser pagas como extraordinárias.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante, matriculado em curso regular, previsto em lei, desde que faça prévia comunicação à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal.

Parágrafo 1º – Havendo conflito entre o horário normal de trabalho e o horário para prestação de exames escolares, oficiais ou reconhecidos, o empregado estudante não sofrerá desconto em seus salários pelos dias não trabalhados.

Parágrafo 2º – A empresa poderá conceder, se também subsidiado pelo SESI SENAI anualmente, até 15 (quinze) bolsas de estudo integrais no SESI Roosevelt, destinadas a dependentes legais com idade entre 6 (seis) e 17 (dezessete) anos de empregados que preencham os seguintes critérios:

I – Ter, no mínimo, 01 (um) ano completo de vínculo empregatício com a empresa na data da solicitação;

II – Não ter registrado faltas injustificadas no exercício anterior ao da concessão da bolsa;

III – Estar com a documentação do dependente regularizada e comprovar o vínculo familiar.

§1º – A concessão das bolsas de estudo está condicionada à oferta pelo SESI Roosevelt, ficando a empresa desobrigada caso o SESI deixe de ofertá-las.

§2º – O número de bolsas será limitado a 15 (quinze) por exercício, sendo os beneficiários selecionados com base nos critérios estabelecidos nesta cláusula. Em razão da limitação objetiva das vagas, não se caracteriza ofensa ao princípio da isonomia a não concessão do benefício a todos os empregados que atendam aos critérios e tenham dependentes na faixa etária elegível.

§3º – A definição dos contemplados será realizada anualmente por comissão interna da empresa, mediante edital interno que estabelecerá o período de inscrição e os critérios adicionais de desempate, se necessários.

§4º – Esse benefício não integrará o salário e nem a remuneração do empregado contemplado, para nenhum fim.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO - DISPENSA DA MARCAÇÃO DE PONTO

A empresa poderá dispensar a marcação do cartão de ponto nos intervalos de refeições, desde que as mesmas sejam tomadas no próprio estabelecimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TROCA DE FERIADO

A empresa poderá trocar o dia da folga de um feriado que caia no meio da semana por outro dia de folga no início ou no fim da semana, visando maior período de descanso para seus empregados.

§ 1º – O novo dia de folga deverá acontecer na mesma semana, na anterior ou, no máximo, na imediatamente posterior à data original do feriado.

§ 2º – Na hipótese descrita no caput, o trabalho executado no dia de feriado será considerado como dia normal de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA 12X36

A empresa que assim o desejar poderá implantar, nas atividades de limpeza, vigilância e portaria, o sistema de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

Parágrafo Único – As horas trabalhadas, no limite de 12 (doze), serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - INÍCIO

As férias do empregado não poderão ter início no dia de seu repouso semanal remunerado, em feriados, domingos ou em dia previamente compensado.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME

Fica a empresa obrigada a fornecer gratuitamente a seus empregados até 02 (dois) uniformes de trabalho por ano, quando o uso destes for por ela exigido.

CIPA & composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES CIPA

Por ocasião da remessa ao Delegado Regional do Trabalho da comunicação de eleições da CIPA, será encaminhada à Federação Profissional cópia idêntica.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Para justificativa da ausência do serviço, por até 15 dias, por motivo de doença, a empresa aceitará como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo INSS ou por médicos ou clínicas credenciadas pelo SUS.

Parágrafo Único – A justificativa mencionada não se aplica à empresa que mantenha serviços médico-odontológicos próprios ou contratados.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS

A empresa manterá, em suas dependências, conforme melhor lhe convier, uma caixa com material básico de primeiros socorros e absorventes higiênicos.

Parágrafo Único – Recomenda-se à empresa incentivar o treinamento de empregados na prática de primeiros socorros, para atendimento de seus companheiros de trabalho, até seu atendimento adequado por profissionais, em locais próprios.

Relações Sindicais Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída e considerada válida a Contribuição Negocial, nos termos do art. 513, alínea "e", da CLT, expressamente prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho. A referida contribuição foi aprovada em assembleia sindical dos(as) trabalhadores(as), convocada e realizada de forma legítima e regular, conforme os arts. 611 e seguintes da CLT, tendo como finalidade o custeio sindical do Sindicato Profissional. Em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a contribuição será descontada pela Empresa diretamente da remuneração dos(as) trabalhadores(as), em parcela única no valor de **R\$ 20,00 (vinte reais)**, sobre o salário nominal do mês de **maio de 2025**, e a empresa arcará no mesmo mês com **R\$ 20,00 (vinte reais)**, totalizando **R\$ 40,00 (quarenta reais)**, observando-se o direito de oposição individual do(a) trabalhador(a), conforme os parágrafos a seguir:

Parágrafo Primeiro – O(a) trabalhador(a), filiado(a) ou não ao sindicato, poderá apresentar carta de oposição à contribuição, por escrito, no prazo de **05 (cinco) dias úteis** a contar da assinatura deste acordo. A entrega deve ser feita pessoalmente na sede do sindicato, contendo identificação e assinatura legíveis. Dentro do mesmo prazo, o(a) trabalhador(a) deverá apresentar à Empresa o comprovante da entrega da oposição, sob pena de aceitação do desconto. Caso resida fora de Uberaba/MG, poderá encaminhar a carta de oposição via correios, com **Aviso de Recebimento (AR)**, para o endereço: Rua Marquês do Paraná, nº 156, Bairro Estados Unidos, Uberaba/MG, CEP 38015-170.

Parágrafo Segundo – O prazo de oposição exclui o dia da assinatura do acordo e tem início no primeiro dia útil subsequente. O seu curso independe de notificação ou aviso por parte do sindicato, sendo responsabilidade da Empresa dar ciência aos(às) trabalhadores(as), por meio de afixação desta cláusula em local visível, nas dependências da Empresa.

Parágrafo Terceiro – É vedado à Empresa realizar qualquer tipo de manifestação, ato, campanha ou conduta com o objetivo de incentivar ou influenciar os(as) trabalhadores(as) a apresentarem carta de oposição.

Parágrafo Quarto – Também é vedado ao sindicato e a seus dirigentes praticarem qualquer ato ou conduta que implique coação, constrangimento ou pressão sobre os(as) trabalhadores(as) quanto à apresentação de carta de oposição.

Parágrafo Quinto – A Empresa deverá fornecer ao Sindicato Profissional a listagem dos(as) empregados(as) abrangidos(as) pela contribuição, indicando o nome e o respectivo valor descontado de cada um(a).

Parágrafo Sexto – Os valores descontados deverão ser repassados ao Sindicato Profissional no prazo máximo de **10 (dez) dias úteis** após a retenção, por meio de depósito na conta: **Stiquifar – CNPJ 20.052.817/0001-10 – Conta Corrente nº 000500.398-4, Agência 0160, Caixa Econômica Federal – Uberaba/MG.**

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

A empresa reservará espaço para afixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria profissional, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica, bem como assuntos de natureza político-partidária.

Os avisos, devidamente rubricados pelo Sindicato, serão previamente encaminhados à empresa, que os afixará no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas de seu recebimento, desde que observadas as disposições desta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA

Fica estabelecida multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário de ingresso previsto neste Acordo, a favor da parte prejudicada, para o inadimplemento de cláusula deste instrumento que contenha obrigação de fazer.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELACIONAMENTO SINDICATO / EMPRESA

A empresa se obriga a receber diretores credenciados da entidade sindical conveniente para tratar de assuntos de interesse da categoria profissional, desde que pré-avisada com antecedência mínima de 48 horas e ciente do assunto em pauta.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais referentes ao mês de março de 2025 poderão ser pagas juntamente com os salários de abril de 2025, sem qualquer acréscimo para a empresa.

Parágrafo Único – Na hipótese de haver necessidade de acerto rescisório complementar, em decorrência do reajuste salarial previsto neste instrumento, o referido acerto deverá ser efetuado dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de assinatura deste instrumento, devendo a empresa enviar cópia do TRCT complementar para o Sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA RESTRITA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando em 01 de março de 2025 e terminando em 28 de fevereiro de 2026.

Parágrafo Único – As cláusulas, condições e benefícios deste Acordo Coletivo de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua duração, perdendo integralmente seu valor normativo com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

E, por se acharem assim ajustadas e contratadas, as partes assinam o presente instrumento para os fins de direito.

}

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**

BIANCA ESTRELA RAMOS DE OLIVEIRA

Gerente

LM INDUSTRIA, COMERCIO, IMPORTACAO E EXPORTACAO LTDA

LAZARO DOS REIS MAGALHAES

Presidente

LM INDUSTRIA, COMERCIO, IMPORTACAO E EXPORTACAO LTDA