



SIPCAM NICHINO DO BRASIL

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025-2026

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.....	5
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA	5
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS.....	5
CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO DE SALÁRIOS	6
CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE).....	6
CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE.....	7
CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DE PAGAMENTO	7
CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE APRENDIZES	7
CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMAL DE ADMISSÃO	8
CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO	8
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM R.....	9
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANTECIPAÇÃO 13º SALÁRIO.....	9
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS	9
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO.....	10
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO INDENIZATÓRIO DAS HORAS IN ITINERE	10
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INCIDÊNCIA NOS DSRS (DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS)	11
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INCIDÊNCIAS SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO	11
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA - MATERIAL ESCOLAR	12
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	12
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA, AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO E COMPLEMENT.....	14
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA O TRABALHO	15
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL.....	15
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO DE FARMÁCIA E ÓTICAS.....	16
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL.....	16
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA.....	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO	17
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA	17
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO LEI 9.601/1998	18
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA	19
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO DESEMPREGO	19

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES DE CONTRATO.....	19
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO.....	20
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO	20
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GESTANTES	20
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR	21
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO	21
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVOS	21
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS	22
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL	22
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO POR APOSENTADORIA	22
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABORTO LEGAL	23
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA	23
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS	24
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MARCAÇÃO DE PONTOS NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO E REPOUSO.....	24
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	25
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS	25
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS ESTUDANTES.....	26
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO.....	26
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE ALTERNATIVIDADE DE TURNOS.....	27
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESCALA 12X36	27
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE.....	27
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS	28
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL.....	29
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS	29
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	30
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA) E SEMANA INTERNA DE PREVE	30
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS	31
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	31
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	31
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS	32
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO	32
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE RECUSA EM EXECUTAR O TRABALHO POR RISCO GRAVE E EMINENTE.....	32
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL.....	33
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COTA SOCIAL	33
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS.....	33
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA	34

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS	34
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - VALIDADE DO ACORDO/CONVENÇÃO	34



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG000208/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR078413/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.291483/2025-14
DATA DO PROTOCOLO: 19/12/2025

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DE , CNPJ n. 20.052.817/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DAS GRACAS BATISTA CARRICONDE;

E

SIPCAM NICHINO BRASIL S.A., CNPJ n. 23.361.306/0001-79, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ADILSON DA CRUZ e por seu Gerente, Sr(a). ANA MARCIA PEREIRA RICHITELLI UHLEMANN;

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 2025 a 31 de outubro de 2026 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(as) nas Indústrias de Fabricação de Defensivos Agrícolas**, com abrangência territorial em **Uberaba/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

O salário normativo de admissão dos(as) trabalhadores(as), a partir de **01 de novembro de 2025**, será de **R\$ 1.826,69 (um mil oitocentos e vinte e seis reais e sessenta e nove centavos)**, e o salário normativo de efetivação será de **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**.

Entende-se por salário normativo de efetivação aquele que venha a ser pago aos(às) trabalhadores(as) após **90 (noventa) dias** da admissão.

Ficam excluídos desta cláusula os(as) menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida no presente acordo.

Os salários normativos previstos nesta cláusula serão reajustados nas mesmas datas e pelo mesmo percentual que o presente acordo determinar para reajustar os salários das categorias profissionais acordantes.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO DE SALÁRIOS

Sobre os salários dos(as) trabalhadores(as) vigentes em **31/10/2025**, será aplicado aumento salarial de **5,01%** (cinco vírgula zero um por cento), da seguinte forma:

- a) Para os salários nominais até **R\$ 10.737,17** (dez mil setecentos e trinta e sete reais e dezessete centavos), aplicar-se-á o percentual de **5,01%** (cinco vírgula zero um por cento), a partir de **01/11/2025**, calculado sobre os salários vigentes em 31/10/2025, observado o limite indicado na alínea “b” abaixo;
- b) Para os salários nominais superiores a **R\$ 10.737,17** (dez mil setecentos e trinta e sete reais e dezessete centavos), será pago um reajuste fixo no valor de **R\$ 537,93** (quinhentos e trinta e sete reais e noventa e três centavos), a partir de **01/11/2025**;
- c) O aumento mencionado nas alíneas “a” e “b” acima corresponde a um aumento salarial negociado referente ao período de **01/11/2025, inclusive, a 31/10/2026**;
- d) Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos e antecipações concedidos no período de **01/11/2024 a 31/10/2025**, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza;
- e) Para os(as) trabalhadores(as) admitidos(as) após a data-base, deverão ser observados os seguintes critérios: sobre os salários dos admitidos em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumento real de salário concedidos ao paradigma, nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

A empresa concederá aos(às) **trabalhadores(as)** um adiantamento salarial (vale) correspondente a **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 do pagamento normal.

A multa será de **2% (dois por cento) do salário normativo de efetivação em vigor**, por ocasião do pagamento, **por trabalhador(a)**, em caso de descumprimento desta cláusula, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento ou o adiantamento salarial (vale) for efetuado mediante **cheque** ou **cartão magnético**, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou por **depósito bancário**, a empresa estabelecerá condições e meios para que o(a) **trabalhador(a)** possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), **sem prejuízo do horário de refeições e descanso**, não podendo o tempo gasto ser compensado.

CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DE PAGAMENTO

- a) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o **quinto dia útil** do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa equivalente a **2% (dois por cento) do salário normativo de efetivação em vigor**, devida **por dia de atraso**, a contar do dia em que o salário for devido até o efetivo pagamento, revertida em favor do(a) **trabalhador(a)** prejudicado(a);
- b) Incorrerá, também, na multa prevista na alínea "a" a empresa que não efetuar o pagamento do **13º salário (décimo terceiro)** nas datas previstas em lei;
- c) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com **domingos ou feriados**, este será antecipado para o **dia útil imediatamente anterior**;
- d) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas em lei, neste acordo ou já praticadas pela empresa;
- e) Para fins de fechamento da folha salarial, considerar-se-á como período para **fechamento/apuração** do ponto o intervalo de **16 a 15**.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE APRENDIZES

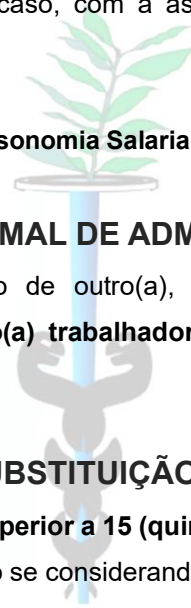
- a) Será assegurada aos(às) **aprendizes do SENAI** a remuneração prevista na legislação específica em vigor; contudo, quando estiverem realizando **treinamento prático na empresa**, deverão ser remunerados(as) tendo como base o **salário normativo de efetivação da categoria**, calculado sobre as horas efetivamente trabalhadas;
- b) Será considerado(a) aprendiz aquele(a) que estiver inscrito(a) em **programas de aprendizagem**, garantindo formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e

psicológico, ministrada pelos **Serviços Nacionais de Aprendizagem**, entidades congêneres ou entidades governamentais, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecidas;

c) Será considerado(a) aprendiz, **independentemente da instituição** em que esteja matriculado(a), a fim de propiciar o aprendizado, não podendo, desse modo, **suprir o curso**, em hipótese alguma, **certificados de isenção**;

d) Compreendem-se como cursos mantidos conforme o item “b” aqueles **estruturados e autorizados a pedido das empresas** e por estas ministrados aos(às) seus(suas) trabalhadores(as);

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



Isonomia Salarial

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMAL DE ADMISSÃO

Admitido(a) **trabalhador(a)** para a função de outro(a), dispensado(a) por qualquer motivo, será garantido(a) àquele(a) **salário igual ao do(a) trabalhador(a) de menor salário na função**, não se considerando vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo **igual ou superior a 15 (quinze) dias**, o(a) **trabalhador(a) substituto(a)** fará jus ao **salário do(a) substituído(a)**, não se considerando vantagens pessoais.

A substituição **superior a 90 (noventa) dias consecutivos** acarretará a **efetivação na função**, aplicando-se, neste caso, a cláusula referente à **PROMOÇÃO**, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por **acidente do trabalho, auxílio-doença e licença-maternidade**.

Ficam excluídos os casos de **treinamento na função** e os **cargos de supervisão, chefia e gerência**.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

É **obrigatório o fornecimento de demonstrativo de pagamento aos(às) trabalhadores(as)**, com identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido à **conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS**, devendo ser fornecido **mensalmente**, com a especificação do número de **horas extraordinárias trabalhadas** e dos **adicionais pagos** no respectivo mês.

A empresa efetuará a entrega dos demonstrativos de pagamento por meio de **endereço eletrônico informado pelo(a) trabalhador(a)**.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM R

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANTECIPAÇÃO 13º SALÁRIO

A empresa concederá a todos(as) os(as) **trabalhadores(as)** vinculados(as) no período de **janeiro a 30 de junho de 2026** a **antecipação da primeira parcela (50%) do 13º salário**, a qual será **descontada no pagamento integral** do referido benefício.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

b) Todas as horas extras prestadas durante o **descanso semanal remunerado, sábados compensados, dias já compensados** ou **feriados** serão pagas com acréscimo de **110% (cento e dez por cento)** sobre o valor da hora normal, fazendo jus o(a) **trabalhador(a)**, nesta situação, a:

b.1) pagamento do **descanso semanal remunerado**, de acordo com a legislação vigente;

b.2) acréscimo de **110%** sobre as horas efetivamente 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 QUINTA - 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 aos casos de **trabalho noturno em turnos**, conforme escala de alternatividade. Ficam ressalvadas as **condições mais favoráveis** já existentes na empresa.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO INDENIZATÓRIO DAS HORAS IN ITINERE

Considerando a lei nº 13.467/17, que alterou o § 2º do artigo 58 da CLT, reconhecendo que o tempo gasto pelo trabalhador(a) desde sua residência até o posto de trabalho e no retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive fornecido pelo empregador, não é computado como jornada de trabalho, a SIPCAM NICHINO, por liberalidade, pagará uma indenização substitutiva, uma vez extinto o direito ao recebimento de horas in itinere, conforme os parâmetros a seguir.

§ 1º - Para os trabalhadores(as) contratados(as) até 01 de dezembro de 2021, bem como para aqueles(as) que já recebiam horas “in itinere”, o pagamento da indenização substitutiva dar-se-á da seguinte forma:

a) Enquanto vigorar este acordo, a SIPCAM NICHINO pagará uma indenização substitutiva mensalmente. Essa indenização será paga sob a rubrica de “abono indenizatório”, devendo ser calculada com base em até 00h36min para os trabalhadores(as) do turno de produção e até 00h18min para os trabalhadores(as) do turno administrativo, acrescida de 50%, considerando-se o dia efetivamente laborado.

b) O “abono indenizatório” será devido apenas nos dias em que houver efetivo comparecimento do trabalhador(a) ao trabalho na empresa. Portanto, não será pago nos dias de folga, férias, licenças de qualquer natureza, compensações, ausências ao trabalho por afastamento ou atestado médico, faltas ou qualquer situação em que não ocorra o deslocamento.

§ 2º - Fica reconhecido expressamente que a verba pactuada nesta cláusula (“abono indenizatório”) possui natureza jurídica indenizatória, não integrando nem se incorporando aos salários dos trabalhadores para qualquer efeito. Ressalta-se que a previsão não causa prejuízo aos trabalhadores nem fere direito adquirido ou ato jurídico perfeito, refletindo apenas a necessidade de adequação às mudanças trazidas pela legislação vigente.

Caso a pactuação seja invalidada ou perca seus efeitos, e a SIPCAM NICHINO seja obrigada a retomar o pagamento das horas “in itinere” nos quantitativos anteriores, todos os valores pagos sob a rubrica de “abono indenizatório” deverão ser integralmente compensados com os valores devidos a título de horas “in itinere”.

§ 3º - Ficam excetuados do recebimento do referido “abono indenizatório” os diretores, gerentes, supervisores, trabalhadores(as) lotados fora de Uberaba, aqueles que não possuem controle de jornada e os que não recebiam previamente horas in itinere.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INCIDÊNCIA NOS DSRs (DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS)

Para os(as) **trabalhadores(as)** que recebam parte variável dos salários, constituída por 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 **descansos semanais remunerados (DSRs)** e nos **feriados**.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INCIDÊNCIAS SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

Para os(as) **trabalhadores(as)** que recebam parte variável dos salários, representada por porcentagens relativas, 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 (doze) meses**, atualizados mediante a aplicação dos correspondentes **reajustamentos salariais da categoria**.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá aos(às) **trabalhadores(as)**, mensalmente, o valor de **R\$ 845,00** (oitocentos e quarenta e cinco reais) para os(as) trabalhadores(as) com salários de até **R\$ 8.064,39** (oito mil e sessenta e quatro reais e trinta e nove centavos) e o valor de **R\$ 715,00** (setecentos e quinze reais) para os(as) trabalhadores(as) com salários superiores a **R\$ 8.064,39** (oito mil e sessenta e quatro reais e trinta e nove centavos), a título de benefício de “**Cartão Alimentação**”, podendo ser utilizado em **supermercados, açougues e varejões**, tendo como principal característica a aquisição de **alimentos**, sendo vedado o seu uso para a compra de **bebidas alcoólicas**.

§ 1º – Não terá direito ao benefício o(a) trabalhador(a) que faltar ao trabalho, desde que a falta não seja amparada pelo **artigo 473 da CLT**.

§ 2º – Os atrasos e as saídas antecipadas não serão computados como falta para efeito de corte do benefício no mês, desde que sejam **abonados e/ou justificados**.

§ 3º – Os(as) trabalhadores(as) afastados(as) por **acidente do trabalho** ou por **doença ocupacional** farão jus ao benefício pelo período de **12 (doze) meses**, a contar da data do afastamento.

§ 4º – Os(as) trabalhadores(as) submetidos(as) ao **regime de troca de turnos** farão jus a um **crédito adicional** no Cartão Alimentação no valor de **R\$ 445,00** (quatrocentos e quarenta e cinco reais), nos meses de **fevereiro, abril, junho, agosto, outubro e dezembro**.

Auxílio Educação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MATERIAL ESCOLAR

A empresa se compromete a promover, **uma vez por ano**, no **início do ano letivo**, convênio para a **aquisição de material escolar**, pelo sistema **FENAME** ou por meio de **sistema equivalente**.

O valor das compras será **descontado em folha de pagamento e parcelado**, a critério da empresa, desde que o desconto não seja superior a **5% (cinco por cento) do salário-base** do(a) **trabalhador(a)**.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

a) A empresa que mantém convênios de **assistência médica, hospitalar ou odontológica** permitirá que os(as) **trabalhadores(as)** que assim o desejarem possam **declinar expressamente** do direito de uso do benefício, para si e seus dependentes;

b) Caso o(a) trabalhador(a) queira **reingressar** nos planos contratados pela empresa, deverá submeter-se, para o gozo do benefício, aos **períodos de carência** dos referidos planos;

c) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de **afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença previdenciário, doença profissional**, bem como nos casos de **licença-maternidade**, a empresa que proporciona assistência médica, hospitalar ou odontológica compromete-se a **manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses**. Se o afastamento para a Previdência Social ocorrer em decorrência de **acidente do trabalho**, o benefício será mantido **até a aposentadoria definitiva** do(a) trabalhador(a);

d) Será garantido ao(à) trabalhador(a) e aos seus **dependentes legais (cônjuge e filhos(as))** o uso do convênio de assistência médica e hospitalar pelo **prazo adicional de até 90 (noventa) dias**, a contar da data de homologação da rescisão, desde que o desligamento tenha ocorrido **sem justa causa**, excetuadas as hipóteses de dispensa por justa causa, pedido de demissão ou término de **contrato de trabalho por prazo determinado**.

e) Durante o tratamento médico decorrente de **acidente do trabalho**, a empresa fornecerá, **gratuitamente**, ao(à) trabalhador(a) acidentado(a), o **medicamento prescrito** pelo médico responsável pelo tratamento, desde que o receituário seja analisado pelo **médico da empresa** e este estabeleça **nexo** com o tratamento decorrente do acidente ou da doença ocupacional;

f) Os(as) trabalhadores(as) das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao **setor competente da empresa** as reclamações relativas a esses serviços, colaborando para sua eficiência;

g) Quando houver a obrigação de **repasse de valores** dos planos médicos e/ou odontológicos à empresa, referentes a **dependentes e/ou agregados**, caso o(a) trabalhador(a) não efetue o repasse integral do valor devido e previamente informado, será **notificado(a)**, ficando a empresa **autorizada a excluí-lo(a) do plano** no prazo de até **90 (noventa) dias** após a notificação. Será possível o **reingresso**, desde que o pagamento seja efetuado e observado o disposto na **alínea “b”**.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de trabalhador(a), a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, em parcela única, a título de auxílio-funeral, mediante apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a três salários normativos de efetivação em vigor na data do pagamento do benefício.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 nº 3.296, de 03.09.1986, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos(as) de suas trabalhadoras no período de amamentação:

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

b) O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a), até o limite máximo de 50% do salário normativo de efetivação vigente na 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 trabalhadoras 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 desse 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(a), individualmente.

g) Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao(a) adotado(a), 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(as).

Fica desobrigada dos reembolsos a empresa que já mantenha ou venha a manter em efetivo funcionamento local próprio para guarda ou 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(as), aos trabalhadores(as) viúvos(as), divorciados(as) ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos(as).

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA, AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO E COMPLEMENT

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 trabalhadores(as) afastados(as) por motivo de doença ou acidente de trabalho, que trabalhem nas empresas há mais de 60 (sessenta) dias.

b) A complementação para trabalhadores(as) já aposentados(as) corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

c) Aos trabalhadores(as) 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 complementar o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido, ao trabalhador(a) que se afastar por motivo de doença por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano. Nas mesmas condições, haverá complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho, sendo que esta complementação deverá ser paga juntamente com o pagamento dos demais trabalhadores(as).

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, as empresas deverão adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

h) O trabalhador(a) afastado(a) 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 juntamente com os salários dos demais trabalhadores(as), pelas empresas que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA O TRABALHO

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 trabalhador(a), 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 que mantiver plano de Seguro de Vida em Grupo, Planos de Benefícios Complementares ou assemelhados à Previdência Social estará isenta do cumprimento desta cláusula. No caso de o seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A empresa reembolsará aos seus trabalhadores(as), mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 50% do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, referente às despesas efetivas e comprovadamente realizadas pelos mesmos com educação especializada de seu(sua) filho(a) excepcional, assim considerados 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, ou, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO DE FARMÁCIA E ÓTICAS

A empresa procurará viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, aos seus trabalhadores(as) e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

§ Único – Os trabalhadores(as) afastados(as) que não possuam complemento poderão manter o convênio, desde que repassem os valores utilizados mensalmente para a empresa, conforme acordado entre o trabalhador(a) e a empresa. Em caso de não ressarcimento, a empresa poderá suspender o referido convênio até sua quitação.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL

- a) A realização de testes prático/operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar 02 (dois) dias, sendo considerado para este período a integração para as atividades específicas da função.
- b) A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos(as) em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.
- c) Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos(as) a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso de o(a) ex-trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a).

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

- a) O aviso prévio será aplicado conforme a Lei nº 12.506/11 e comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

b) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do(a) trabalhador(a), no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

c) Caso o(a) trabalhador(a) seja impedido(a) pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.

d) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria de trabalhadores(as) com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo, 5 (cinco) anos de trabalho na empresa, será paga a tais trabalhadores(as) indenização especial no valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

e) Ao(À) trabalhador(a) que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar por escrito ao empregador o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado esse direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa ficará obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, podendo descontar os dias não trabalhados, além de efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do(a) trabalhador(a), sem prejuízo do prazo legal previsto na legislação vigente e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

f) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo(a) trabalhador(a), a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias a contar da comunicação da dispensa.

g) A empresa deverá comunicar ao(à) trabalhador(a) a data, o horário e o local de sua homologação com antecedência mínima de 3 (três) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O(a) trabalhador(a) dispensado(a) ou suspenso(a) por motivo disciplinar deverá ser avisado(a) 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.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

a) Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência aos(às) seus(suas) trabalhadores(as) para o seu preenchimento.

b) A empresa poderá utilizar mão de obra temporária para atendimento das necessidades de substituição de trabalhadores(as) de caráter regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da Lei nº 6.019, de 31.01.1974, alterada pela Lei nº 13.429, de 31/03/2017, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta alínea não se aplica à gestante.

c) Ao(À) trabalhador(a) temporário(a) aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos(às) demais trabalhadores(as).

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO LEI 9.601/1998

a) Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência aos(às) seus(suas) trabalhadores(as) para o seu preenchimento.

b) Poderá ser utilizado, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa, o Contrato por Prazo Determinado para admissões que representem acréscimo no número de trabalhadores(as). Somente será utilizada mão de obra por Contrato Determinado pelos prazos estipulados em lei, podendo ser prorrogado por diversas vezes, desde que não ultrapasse o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, nos termos da Lei nº 9.601/1998, regulamentada pelo Decreto nº 2.490/1998, não sendo utilizado, portanto, para atender a demissão provocada para este fim, nem para substituição de contratos por prazo indeterminado.

c) A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato, por iniciativa do empregador ou do(a) trabalhador(a), corresponderá a 50% (cinquenta por cento) dos dias faltantes para o término do contrato.

d) A empresa concederá, exclusivamente ao(à) titular, Plano de Saúde Médico, nos mesmos moldes do concedido aos(às) demais trabalhadores(as), o qual se extinguirá juntamente com a rescisão do contrato de trabalho.

e) Ao(À) trabalhador(a) contratado(a) por prazo determinado aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e aquelas relativas a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos(às) demais trabalhadores(as).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

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

- a) inicialmente, demitindo somente os(as) trabalhadores(as) que, consultados(as) previamente, prefiram a dispensa;
- b) em segundo lugar, os(as) trabalhadores(as) que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;
- c) seguir-se-ão os(as) trabalhadores(as) com menor tempo de casa e, dentre estes(as), os(as) solteiros(as), os(as) de menor faixa etária e os(as) de menores encargos familiares;
- d) superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles(as) que foram atingidos(as) pela dispensa;
- e) ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO DESEMPREGO

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, ficar anulada a justa causa, será assegurada ao(à) trabalhador(a) a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro-desemprego que deixou de receber durante o período determinado pela legislação vigente, desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o referido seguro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES DE CONTRATO

- a) A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivada no prazo legal previsto no artigo 477 da CLT.
- b) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais trabalhadores(as), caso a homologação da rescisão não se dê antes deste fato.
- c) O não cumprimento dos prazos acima citados acarretará multa diária correspondente a 0,5% (meio por cento) do salário normativo de efetivação em vigor na data do pagamento, revertida em favor do(a)

trabalhador(a), ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas por problemas de homologação ou de não comparecimento do(a) trabalhador(a).

d) As entidades sindicais fornecerão à empresa, quando por ela solicitado, declaração de seu comparecimento no dia e horário agendados pela entidade para fins de homologação.

e) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei quanto ao ato da homologação, nos termos da Lei nº 13.467/17, em especial para os(as) trabalhadores(as) lotados(as) fora de Uberaba.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 trabalhador(a) que não possa acompanhar a mudança, por residir em local cuja distância seja superior a 30 km do novo estabelecimento.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GESTANTES

a) Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da alínea “b” do item II do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, dentre estas duas alternativas, a que for mais favorável, 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 dos trabalhadores(as) ou da respectiva Federação, para os(as) trabalhadores(as) inorganizados(as), sob pena de nulidade.

b) Se rescindido o contrato de trabalho da 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 (sessenta) 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 às 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.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

a) Garantia de emprego ou salário ao(à) trabalhador(a) em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento até a incorporação e nos 90 (noventa) 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. Nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do sindicato dos trabalhadores(as) ou, na inexistência deste, da federação profissional, sob pena de nulidade. O disposto nesta cláusula aplica-se também aos(às) trabalhadores(as) incorporados(as) ao Tiro de Guerra.

b) Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação no Tiro de Guerra, o(a) trabalhador(a) não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVOS

a) A toda promoção para função ou cargo sem paradigma corresponderá aumento salarial equivalente ao menor salário da função, salvo condição mais favorável eventualmente já existente na empresa, devendo

ser efetuada a respectiva anotação na CTPS, conforme cláusula específica do presente acordo (Anotações na CTPS).

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

c) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício os afastamentos decorrentes de acidente, doença profissional, previdenciária e licença à gestante.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

A empresa, por oferecer aos(às) trabalhadores(as) serviços de alimentação e transporte, poderá proceder ao reajustamento dos valores descontados a título de participação no custeio destes serviços, sempre que ocorrer reajuste salarial.

A empresa fornecerá, sem ônus para os(as) trabalhadores(as), ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Para fins de instrução do processo de aposentadoria, a empresa observará, após o pedido do(a) trabalhador(a) para entrega do formulário específico exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

- a) 30 (trinta) dias, em se tratando de trabalhadores(as) em atividade;
- b) 30 (trinta) dias, em se tratando de trabalhadores(as) desligados(as) há menos de 05 (cinco) anos; e 45 (quarenta e cinco) dias nos demais casos, bem como no ato da homologação, quando do encerramento da atividade na empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO POR APOSENTADORIA

Aos (Às) trabalhadores(as) que se desligarem da empresa por pedido de dispensa espontâneo, formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir:

- I. No valor equivalente a 1 (um) salário nominal, para os(as) trabalhadores(as) que possuírem até 5 (cinco) anos de trabalho na empresa.

II. No valor equivalente a 2 (dois) salários nominais, para os(as) trabalhadores(as) que possuírem mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos de trabalho na empresa.

III. No valor equivalente a 3 (três) salários nominais, para os(as) trabalhadores(as) que possuírem mais de 10 (dez) anos de trabalho na empresa.

§ Único – Caso o(a) trabalhador(a) venha a se aposentar após ter ficado afastado(a) da empresa em gozo de auxílio-doença, o valor da gratificação terá por base o último salário nominal efetivamente recebido, porém corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABORTO LEGAL

No caso de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário por 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 ou da Federação dos Trabalhadores(as), sob pena de nulidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos (Às) trabalhadores(as) que comprovadamente estiverem a, no máximo, 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contém, no mínimo, com 08 (oito) anos de serviço na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentarem.

b) Ao(À) trabalhador(a) atingido(a) por dispensa sem justa causa, que possua mais de 05 (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(a) ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

c) A concessão dos benefícios previstos nas alíneas “a” e “b” dependerá da prévia comprovação, pelo(a) trabalhador(a), do preenchimento dos requisitos ali indicados, no momento em que adquirir tal condição, mediante apresentação à empresa da documentação legal respectiva.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Compensação de Jornada**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS

a) A empresa poderá estabelecer um Calendário Anual de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados e fins de semana de carnaval, de sorte a conceder aos(às) trabalhadores(as) um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos(as) trabalhadores(as) 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(à) trabalhador(a), em eventuais necessidades, iniciar suas atividades após o 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 de fechamento do ponto.

d) A empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados nacionais, estaduais e municipais, de forma a conceder aos(às) trabalhadores(as) do regime administrativo e de 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, nem desconto em salário será efetuado pela empresa.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MARCAÇÃO DE PONTOS NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO E REPOUSO

Quando não houver necessidade de o(a) trabalhador(a), a seu critério, deixar o recinto da empresa no horário estabelecido para refeição e descanso, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e no término do referido intervalo, desde que o(a) trabalhador(a) e a empresa respeitem o período normal para refeição e descanso diário.

§ Único – Quando o(a) trabalhador(a) deixar as dependências da empresa, a seu critério, para o referido descanso, deverá obrigatoriamente registrar o ponto para o devido controle.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS

O(a) trabalhador(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

- a) até 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmã ou irmão;
- b) até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, por ocasião de casamento;
- c) até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d) até 01 (um) dia para internação e 01 (um) dia para alta médica de filho(a), dependente economicamente do(a) trabalhador(a), esposa ou companheira, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- e) 01 (um) dia útil para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou por posto bancário localizado em suas dependências;
- f) 01 (um) dia útil para alistamento militar, mediante comprovação;
- g) 01 (um) dia útil, quando da realização de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- h) A empresa, por não possuir posto bancário em suas dependências ou outras formas de recebimento por parte dos(as) trabalhadores(as), abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de meio período, para que o(a) trabalhador(a) receba a restituição do Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- i) por 08 (oito) dias corridos para o pai, quando do nascimento do(a) filho(a), sem prejuízo do(a) trabalhador(a) e do salário;
- j) até 24 (vinte e quatro) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14 (quatorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho(a) excepcional;
- k) 01 (um) dia a cada vez que houver doação de sangue pelo(a) trabalhador(a);

l) A empresa obriga-se a não descontar o dia de repouso semanal remunerado e os feriados da respectiva semana, nos casos de ausência ao serviço motivada pela necessidade de 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 repouso semanal remunerado.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS ESTUDANTES

a) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do(a) empregado(a) estudante, desde que matriculado(a) em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, e desde que tenha notificado a empresa, por escrito, no prazo de até 30 (trinta) dias a contar do início da vigência deste acordo ou da matrícula;

b) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos(as) empregados(as) estudantes para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, bem como para a realização do ENEM, para alunos(as) cursando o 3º ano do ensino médio ou que o tenham concluído no mesmo ano da realização da prova, e do Provão do ensino superior, desde que a empresa seja comunicada por escrito com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e haja posterior comprovação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

a) Para fins de apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentas e vinte) horas mensais;

b) A jornada de trabalho para todos os turnos será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se exclusivamente as horas efetivamente trabalhadas;

c) A jornada diária efetiva de trabalho será assim estabelecida:

- **Turnos da manhã e da tarde:** 07h36min (sete horas e trinta e seis minutos), de segunda a sexta-feira, e 06h00 (seis horas) aos sábados;

- **Turno corujão/noite e administrativo:** 08h48min (oito horas e quarenta e oito minutos), de segunda a sexta-feira.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE ALTERNATIVIDADE DE TURNOS

Aplica-se a todos os empregados que **atuam** nos turnos de **Produção, Manutenção, Laboratório e Logística** da Unidade Industrial, com abrangência territorial no município de **Uberaba/MG**, nos termos do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, poderão trabalhar em **turnos alternados bimestralmente (de 60 dias)**.

§ 1º – As horas laboradas além da **sexta hora diária**, nos turnos da manhã, da tarde e corujão/noite, bem como aquelas trabalhadas conforme pactuado no **Calendário Anual de Pontes**, não serão consideradas extraordinárias para os fins deste Acordo. Considerar-se-ão como horas extras apenas aquelas que excederem a **7h36min (sete horas e trinta e seis minutos)** nos turnos da manhã e da tarde, e as que excederem a **8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos)** no turno corujão/noite.

§ 2º – Os empregados poderão ser transferidos entre turmas e entre turnos, com alteração de seus horários, **a critério da SIPCAM NICHINO**, para atender a necessidades técnicas e/ou operacionais, sem que isso implique descumprimento da presente cláusula.

§ 3º – Os empregados poderão negociar entre si o turno que melhor atenda às suas necessidades pessoais, desde que não haja prejuízo ao bom funcionamento da empresa, fundamentadas em razões de ordem médica, familiar, escolar ou de progresso profissional e desenvolvimento pessoal, devidamente **comprovadas e comunicadas** à SIPCAM NICHINO.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESCALA 12X36

Para os **trabalhadores(as)** da área de Produção e das áreas de apoio, estabelece-se que, **quando necessário**, será adotada a jornada de **12x36**, que compreende uma jornada de duração de **12 (doze) horas de trabalho**, com **intervalo de 1 (uma) hora** para refeição e descanso, seguida de **36 (trinta e seis) horas de descanso**.

Férias e Licenças
Licença Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

A empresa concederá licença remunerada de **60 (sessenta) dias** às **trabalhadoras** que adotarem, **judicialmente**, crianças na faixa etária de **0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses de idade**, a partir da devida comprovação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

A empresa cumprirá o disposto no **artigo 130 da CLT**, observando o direito ao **gozo integral de férias** e o fato de que a opção pelo **abono pecuniário** é uma prerrogativa do **trabalhador(a)**.

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 com sábados, quando este dia não for considerado útil. É vedado o início das férias no período de **02 (dois) dias** que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, nos termos do **§ 3º do artigo 134 da CLT**, salvo para as férias coletivas, quando acordado entre as partes (empresa, trabalhador(a) e sindicato).

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 **trabalhador(a)**, com antecedência de **30 (trinta) dias**, cabendo a este(a) assinar a respectiva notificação.

d) O **trabalhador(a)** que retornar do período de férias e for dispensado(a) sem justa causa, antes de decorridos **15 (quinze) dias**, fará jus ao pagamento de **01 (um) salário nominal**.

e) Os(as) **trabalhadores(as)** 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, objetivando evitar dispensa de **trabalhadores(as)**, as empresas poderão, mediante comunicação ao **Sindicato dos Trabalhadores**, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os(as) **trabalhadores(as)**, com antecedência mínima de **15 (quinze) dias**, desde que as referidas férias atinjam, ao mesmo tempo, uma seção completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem **20 (vinte) dias**, o(a) **trabalhador(a)** poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite de seu direito de férias.

g) Quando as férias coletivas abrangerem os dias **25/12** e **01/01**, estes serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos **01 (um) ou 02 (dois) dias** de descanso, conforme o caso.

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

i) Desde que haja concordância do(a) **trabalhador(a)**, as férias poderão ser usufruídas em até **03 (três) períodos**, sendo que um deles não poderá ser inferior a **14 (quatorze) dias corridos**, e os demais não poderão ser inferiores a **05 (cinco) dias corridos** cada um, nos termos do **§ 1º do artigo 134 da CLT**.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável fornecida aos **trabalhadores(as)** deverá ser submetida, **trimestralmente**, à **análise bacteriológica**, devendo o respectivo resultado ser **afixado em local visível no quadro de avisos da empresa**.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

a) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus **trabalhadores(as)**, **gratuitamente**, Equipamentos de Proteção Individual – **EPI**, adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive **óculos de segurança com grau**, conforme receita médica, devendo os **trabalhadores(as)** utilizá-los, observados, pela empresa e pelos **trabalhadores(as)**, respectivamente, os itens **6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora nº 06 (NR-06)**, aprovada pela Portaria MTB nº 3.214/78;

b) Quando a empresa, a atividade produtiva fabril ou a atividade principal exigir o uso de **uniformes**, inclusive **calçados especiais**, para a prestação de serviços, estes deverão ser fornecidos **gratuitamente** pela empresa aos **trabalhadores(as)**;

c) Até o quinto dia de trabalho do **trabalhador(a)** da produção, a empresa procederá ao seu **treinamento quanto ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI)** necessários ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos **programas de prevenção** desenvolvidos na própria empresa;

d) Caso o **trabalhador(a)** considere o EPI desconfortável, tal fato deverá ser comunicado à **CIPA**, para as providências necessárias;

e) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique a utilização de **EPI ou EPC**, o **trabalhador(a)** receberá instrução específica quanto aos **métodos de trabalho seguros**, à **natureza e aos efeitos dos riscos profissionais** inerentes à atividade a ser desempenhada, bem como quanto ao **uso correto da proteção e dos demais meios de prevenção**, imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos **trabalhadores(as)**;

f) A empresa que utilize **mão de obra feminina** deverá manter, nas **enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos** para ocorrências emergenciais.

Manutenção de Máquinas e Equipamentos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

As **máquinas e equipamentos**, em geral, deverão dispor de **mecanismos de proteção**, na forma da lei. As máquinas que operem com **movimentos repetitivos e cortantes** deverão dispor de **placas de aviso** sobre os riscos e as medidas de prevenção, em **local visível e com dimensões adequadas**.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA) E SEMANA INTERNA DE PREVE

a) As eleições para a **CIPA** serão precedidas de **convocação escrita**, por parte da empresa, com antecedência mínima de **60 (sessenta) dias** antes do término do mandato em curso, fixando **data, local e horário** para sua realização, considerando-se **todos(as) os(as) trabalhadores(as) candidatos(as) naturais**. O período de inscrição será de **15 (quinze) dias** corridos, com encerramento **6 (seis) dias** antes da eleição;

b) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pela **Comissão Eleitoral**, instituída pelo **Presidente e 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(a) trabalhador(a) inscrito(a)**, bem como o **apelido**, desde que indicado pelo(a) próprio(a) **trabalhador(a)**;

d) No prazo de **15 (quinze) dias** após a realização das eleições, o **Sindicato dos Trabalhadores** será comunicado do resultado, indicando-se a **data do pleito**, da **posse** e os **nomes dos(as) eleitos(as)**, especificando-se os **titulares** e os **suplentes**;

e) Para preparar a **reunião mensal da CIPA**, os membros efetivos representantes dos(as) **trabalhadores(as)** terão livres as **2 (duas) horas** que precederem a referida reunião, em local que deverá ser providenciado pela empresa para esse fim, ocasião em que 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, inciso I**, da Constituição Federal, fica vedada a **dispensa arbitrária ou sem justa causa** dos(as) **trabalhadores(as) eleitos(as)** para a **CIPA** e respectivos(as) **suplentes**, limitados estes ao número dos efetivos, desde o **registro da**

candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea “a”, das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

§ Único – Dia do Meio Ambiente

Recomenda-se à empresa que, na **medida de suas possibilidades**, promova, durante a **SIPAT**, um dia voltado a **atividades relativas à preservação do meio ambiente**.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS

Todos(as) os(as) **trabalhadores(as)** que atuem em **área de produção** serão submetidos(as) aos **exames médicos e laboratoriais periódicos**, previstos na legislação vigente.

O(a) **trabalhador(a)** será informado(a) do **resultado dos exames**, por escrito, observados os **preceitos da ética médica**.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa reconhecerá a validade dos **atestados médicos ou odontológicos** emitidos em conformidade com a **Portaria MPAS nº 3.291, de 20/02/1984**.

A empresa, **possuindo ou não** serviços de assistência médica ou odontológica, próprios ou em regime de convênio com o **INSS**, reconhecerá a validade dos **atestados médicos ou odontológicos** emitidos sob a responsabilidade do **Sindicato dos(as) Trabalhadores(as)** ou dos **órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde**, quando expedidos em situação de emergência.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A empresa não utilizará os **técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho**, definidos na **NR-04**, aprovada pela **Portaria MTB nº 4.214/1978** e alterações posteriores, no exercício de **outras atividades**, durante o horário de atuação nos **Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**.

A empresa deverá fornecer à **CIPA** a **relação nominal e a especialização** dos referidos profissionais.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

A empresa obriga-se a manter **serviço de transporte** para atendimento **médico ou de enfermagem**, considerados **urgentes e emergenciais**, destinado aos **trabalhadores(as)** que laborarem em **turnos**, no **horário noturno**, aos **sábados, domingos e feriados**.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 à segurança dos(as) trabalhadores(as)**;
- b) Os membros da **CIPA** terão acesso aos **resultados dos levantamentos das condições ambientais** e de **higiene e segurança do trabalho**;
- c) Os **treinamentos contra incêndio** destinados aos(as) **trabalhadores(as)** serão ministrados **periodicamente**, no **horário normal de trabalho**. Quando houver necessidade de realização desses treinamentos **fora da jornada**, as horas despendidas serão **remuneradas como extraordinárias**, nos termos da cláusula específica deste acordo que trata das **horas extras**;
- d) Nos termos da **Norma Regulamentadora nº 05 (NR-05)**, o(a) **membro(a) da CIPA** designado(a) deverá **investigar ou acompanhar a investigação** dos acidentes realizada 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 SÉTIMA - DIREITO DE RECUSA EM EXECUTAR O TRABALHO POR RISCO GRAVE E EMINENTE

- a) Quando o(a) **trabalhador(a)**, no exercício de sua função, entender que sua **vida ou integridade física** se encontram em risco, em razão da **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 hierárquico** e ao **setor de segurança, higiene e medicina do trabalho** da empresa, cabendo a este **investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA**;
- b) O **retorno à operação** ocorrerá **após a liberação do posto de trabalho** pelo referido setor, que comunicará o fato **de imediato à CIPA**.

Relações Sindicais
Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL

Os dias em que os **diretores dos Sindicatos ou da Federação**, limitados ao número máximo de **3 (três) diretores**, permanecerem afastados da empresa para o exercício de **atividades sindicais, previamente comunicadas, ainda que verbalmente, e posteriormente comprovadas** mediante **ofício da entidade sindical**, serão **remunerados e não serão considerados** para fins de **desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado)**, nem para efeito de **desconto no período de férias**, nos termos do **artigo 30 da CLT**, até o limite de **20 (vinte) ausências remuneradas**.

Havendo **acúmulo do cargo de Diretor** nas duas entidades, o limite acima será **ampliado para 30 (trinta) ausências remuneradas**, no total, durante a **vigência deste acordo**, por diretor, **ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes**.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COTA SOCIAL

Com o objetivo de promover a realização de **curios, pesquisas, palestras, atividades de lazer e saúde**, bem como a **ampliação e manutenção de benefícios de interesse dos(as) trabalhadores(as) da categoria**, observada a **função social do sindicato** e o **Contrato de Trabalho**, a empresa recolherá, às **suas expensas**, o valor correspondente ao **Fundo de Inclusão Social**, referente a cada **trabalhador(a), associado(a) ou não**, em favor do **STIQUIFAR**.

O valor corresponderá a **4% (quatro por cento)** sobre os **salários nominais de novembro de 2025**, já reajustados, **limitado ao salário-base de R\$ 10.737,17 (dez mil, setecentos e trinta e sete reais e dezessete centavos)**. A partir desse valor, será devido o **pagamento fixo de R\$ 429,49 (quatrocentos e vinte e nove reais e quarenta e nove centavos)** por **trabalhador(a) representado(a)**.

O referido valor será **integralmente suportado pela SIPCAM NICHINO** e deverá ser **recolhido até o dia 27/02/2026**, em favor do **Sindicato**.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias destinadas a manter o(a) **trabalhador(a)** atualizado(a) em relação aos **assuntos sindicais de seu interesse** serão obrigatoriamente **afixadas em quadro de avisos**, situado em **local visível e de fácil acesso**, desde que **previamente acordado** entre o **Sindicato** e a **administração da empresa**.

Disposições Gerais
Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA

Fica estabelecida **multa de 7% (sete por cento)** do **salário normativo de efetivação** em vigor na data do pagamento, pelo **descumprimento de qualquer cláusula** do presente acordo, **revertida em favor da parte prejudicada**.

A presente multa **não se aplica** às cláusulas para as quais a **legislação já estabeleça penalidade específica**, nem àquelas que, neste acordo, **já contenham punição pecuniária própria**.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

A promulgação de **legislação ordinária e/ou complementar**, regulamentadora dos **preceitos constitucionais**, substituirá, **onde aplicável**, os **direitos e deveres previstos neste acordo**, ressalvadas **sempre as condições mais favoráveis aos(as) trabalhadores(as)**, ficando **vedada, em qualquer hipótese, a acumulação**.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - VALIDADE DO ACORDO/CONVENÇÃO

Ainda que o **Ministério do Trabalho** demore ou até mesmo se **recuse a homologar** o presente **Acordo/Convenção**, por **questões meramente técnicas ou burocráticas**, as partes **reconhecem a validade imediata** do que foi pactuado neste instrumento, em **qualquer tempo, foro ou circunstância**, a partir da **data de assinatura** do respectivo Acordo/Convenção.

Nessa hipótese, o **Sindicato** promoverá as **adaptações necessárias** para atender às **exigências do ente público**, **sem que isso implique atraso** no início da **vigência do presente acordo**.

}

MARIA DAS GRACAS BATISTA CARRICONDE

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DE

ADILSON DA CRUZ

Diretor

SIPCAM NICHINO BRASIL S.A.

ANA MARCIA PEREIRA RICHITELLI UHLEMANN

Gerente

SIPCAM NICHINO BRASIL S.A.

