

UBY

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025-2026



|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.....                                             | 4  |
| CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA .....                                                      | 4  |
| CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO .....                                               | 4  |
| CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO DE SALÁRIOS .....                                         | 5  |
| CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS - VALE .....                                   | 5  |
| CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO.....                                             | 5  |
| CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO .....                                    | 5  |
| CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇA NA FOLHA DE PAGAMENTO E FECHAMENTO DO REGISTRO DE PONTO ..... | 6  |
| CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO .....             | 6  |
| CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS RESULTADOS.....                                 | 6  |
| CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE FRETADO .....                                       | 7  |
| CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE.....                                             | 7  |
| CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO.....                                   | 8  |
| CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL .....                              | 9  |
| CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RECRUTAMENTO INTERNO.....                                        | 9  |
| CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA .....                                     | 9  |
| CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO .....                             | 9  |
| CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESLIGAMENTO POR APOSENTADORIA OU MORTE.....                     | 9  |
| CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA .....                                       | 10 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTANTES.....                                                        | 10 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA.....                     | 11 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO .....                                             | 11 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LANCHE / MERENDA .....                                       | 11 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA.....                                        | 11 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA À EDUCAÇÃO E FIDELIDADE .....                      | 12 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TOTAL DIÁRIO DE HORAS EXTRAS.....                               | 12 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS .....                                    | 12 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS E MARCAÇÃO DE PONTO .....         | 13 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS .....                                             | 13 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO DE JORNADA .....                                           | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORA REPOUSO-ALIMENTAÇÃO .....                              | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HORA NOTURNA .....                                           | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES .....                                 | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS.....                                                   | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE .....                                     | 16 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE.....                           | 16 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE.....                                      | 16 |

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE .....                    | 16 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS .....                                        | 17 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROFISSIONAIS DE MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO.....                                 | 17 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO .....                                                    | 17 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO .....                                                           | 17 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL .....                                          | 18 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL .....                                                 | 18 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS.....                                                           | 19 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VALIDADE DA CONVENÇÃO .....                                                      | 19 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO..... | 19 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA - OBRIGAÇÕES .....                                                     | 19 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORO .....                                                                        | 20 |



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2026

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004125/2026

**DATA DO PROTOCOLO:** 06/02/2026

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

E

UBY AGROQUIMICA S.A, CNPJ n. 21.320.221/0001-17, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FABRICIO FONSECA SIMOES;

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 nas indústrias de fertilizantes**, com abrangência territorial em **Uberaba/MG**.

#### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo de admissão será de R\$ 2.161,64 (dois mil, cento e sessenta e um reais e sessenta e quatro centavos) e o salário normativo de efetivação será de R\$ 2.233,52 (dois mil, duzentos e trinta e três reais e cinquenta e dois centavos).

§ Primeiro – Entende-se por salário normativo de efetivação aquele que venha a ser pago após a efetivação, tanto de contrato de experiência quanto de contrato por prazo determinado, de modo que o empregado contratado por prazo determinado somente fará jus ao salário normativo de efetivação após a efetivação.

Enquanto permanecer na condição de contrato de experiência ou por prazo determinado, será mantido o salário normativo de admissão, no valor de R\$ 2.161,64 (dois mil, cento e sessenta e um reais e sessenta e quatro centavos).

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO DE SALÁRIOS**

### **I – PERCENTUAL**

A empresa conveniente corrigirá os salários de seus empregados representados pelo sindicato profissional conveniente, mediante a aplicação do percentual de 3,59% (três vírgula cinquenta e nove por cento) para os salários de até R\$ 4.513,00 (quatro mil quinhentos e treze reais), e de parcela fixa no valor de R\$ 162,11 (cento e sessenta e dois reais e onze centavos) para os salários superiores a esse valor.

Parágrafo único – Os salários dos empregados admitidos no período compreendido entre 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 serão reajustados proporcionalmente ao tempo de contratação.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS - VALE**

A empresa manterá as datas atuais de pagamento e concederá aos seus empregados antecipação salarial (vale) correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal, calculada proporcionalmente aos dias trabalhados na quinzena respectiva, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que antecede a data do pagamento normal dos salários.

### **Isonomia Salarial**

## **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Em toda substituição superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa descontará dos seus empregados associados ao Sindicato as quantias referentes às mensalidades e aos programas de convênios mantidos pelo STIQUIFAR, em conformidade com os artigos 462 e 545 da CLT, mediante apresentação das respectivas relações pelo Sindicato.

A empresa descontará, ainda, dos seus empregados, associados ou não, as contribuições aprovadas em Assembleia Geral do STIQUIFAR, em conformidade com o Precedente nº 74 do TST, mediante apresentação das respectivas atas de assembleia.

## **CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇA NA FOLHA DE PAGAMENTO E FECHAMENTO DO REGISTRO DE PONTO**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários antes do prazo legal, a empresa, ao efetuar o pagamento até o último dia útil do próprio mês, poderá proceder ao pagamento das horas extras praticadas e/ou ao desconto das faltas ao serviço na folha de pagamento do mês seguinte ao de referência, observada, sempre, para as horas extras, a base de cálculo do efetivo pagamento.

A empresa pagará aos empregados, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da comunicação pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, desde que tais diferenças tenham sido causadas pela empresa.

## **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO**

A empresa complementarará, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 270º (ducentésimo septuagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho, quando afastados pela Previdência Social.

Essa complementação deverá ser paga juntamente com o pagamento mensal dos demais empregados.

Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, sendo que a diferença, a maior ou a menor, deverá ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento, limitado ao máximo de 30 (trinta) dias.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS RESULTADOS**

O pagamento da participação nos resultados está condicionado ao atingimento de metas previamente estabelecidas, objetivas e mensuráveis, relacionadas ao desempenho da companhia e da área de atuação, a serem avaliadas anualmente, conforme os critérios definidos neste Acordo Coletivo e no regulamento interno do Programa.

§ Primeiro – As metas serão definidas antecipadamente, de forma objetiva e transparente, conforme a Lei nº 10.101/2000, que regula o tema.

§ Segundo – O valor será pago em parcela única, referente ao atingimento das metas, no mês de abril do ano subsequente ao período de vigência do Programa, sendo o pagamento proporcional ao tempo efetivamente trabalhado no período-base.

§ Terceiro – Ao final do período de vigência, a empresa apresentará os resultados das metas corporativas e demais indicadores aplicáveis ao programa.

#### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE FRETADO**

A empresa disponibilizará transporte fretado aos empregados para o deslocamento entre suas residências e o local de trabalho, conforme rotas e horários definidos pela companhia.

§ 1º – Pela utilização do transporte fretado, será descontado do empregado o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por mês.

§ 2º – O benefício do transporte fretado não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração do empregado, não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários e não configura habitualidade.

§ 3º – A adesão ao fretado é facultativa, devendo o empregado manifestar seu interesse conforme procedimentos internos definidos pela empresa.

§ 4º – A empresa poderá, mediante necessidade operacional, ajustar rotas, horários ou pontos de embarque e desembarque, garantindo comunicação prévia aos usuários.

§ 5º – A implementação do transporte fretado está prevista para março de 2026, sendo que o auxílio mobilidade permanecerá ativo até o mês anterior ao início do fretado. A partir do mês de implementação, o auxílio mobilidade deixará de ser pago, independentemente da adesão ao transporte fretado.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-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 pela empresa com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação.

A empresa, obrigada a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT,

concederá, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso das despesas efetuadas para este fim.

O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho registrado ou legalmente adotado, até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas.

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.

O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho.

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

Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

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

#### **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A empresa, ao proporcionar aos empregados seguro de vida em grupo, nos termos da apólice contratada atualmente, deverá manter o pagamento da indenização, quando for devida, de forma integral e em parcela única.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

A empresa reembolsará, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, pelas despesas efetivas e comprovadamente realizadas com medicamentos e educação especializada de seu filho excepcional, assim considerado o portador de limitação psicomotora, o cego, o surdo, o mudo e o deficiente mental, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RECRUTAMENTO INTERNO**

A empresa dará preferência aos empregados, no caso de recrutamento de pessoal, estimulando, com isso, o aprimoramento e a ascensão profissional.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O prazo máximo de experiência previsto no parágrafo único do artigo 445 da CLT será de 90 (noventa) dias.

O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento, será dispensado do período de experiência, desde que sua recontração ocorra dentro do prazo de 6 (seis) meses do desligamento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

A empresa poderá utilizar contrato por prazo determinado com período mínimo de contratação de 30 (trinta) dias, podendo a prorrogação ser estendida, no máximo, até 02 (dois) anos de duração, conforme a legislação (Lei 9.601/98).

§ Primeiro – De acordo com o art. 451 da CLT, admite-se a prorrogação apenas uma vez, sob pena de configurar-se contrato por prazo indeterminado.

#### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESLIGAMENTO POR APOSENTADORIA OU MORTE**

Nos desligamentos por aposentadoria, seja por iniciativa da empresa ou do empregado, ou por morte, os títulos rescisórios serão considerados e pagos como se tratasse de rescisão de contrato de trabalho por dispensa imotivada.

Nos casos de morte, as verbas rescisórias serão consideradas e pagas aos beneficiários legais como se tratasse de rescisão de contrato de trabalho por dispensa imotivada.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la.

No setor produtivo, somente será utilizada mão de obra temporária, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou por acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da Lei 6.019/74, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para esse fim.

Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a equipamento de proteção individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos empregados efetivos da empresa.

§ Único – A mão de obra temporária terá seu contrato de trabalho por prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, podendo ser prorrogado por mais 45 (quarenta e cinco) dias, totalizando o prazo máximo de 90 (noventa) dias, conforme a Lei nº 6.019/74.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades** **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, ou até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, dessas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato de Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gravidez atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

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 Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa que possua mais de 06 (seis) anos de serviço na empresa e a quem, concomitantemente e comprovadamente, falte o máximo de até 18 (dezoito) meses para aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 18 (dezoito) meses.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO**

Será concedido a todos os empregados da unidade o vale alimentação, nos moldes do PAT, no valor de R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais), com reajuste de 5,33% (cinco vírgula trinta e três por cento).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LANCHE / MERENDA**

Sempre que ocorrer dobra ou prorrogação de jornada além de 2 (duas) horas, a empresa fornecerá um lanche gratuito, com, no mínimo, 300 (trezentas) calorias e NDpCAL, em percentual igual ou superior a 6, conforme disposição contida no PAT.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa, ao proporcionar aos seus empregados assistência médica e odontológica, poderá descontar dos mesmos a participação nesses planos.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até 24 (vinte e quatro) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho menor de 14 (quatorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho excepcional.

Parágrafo primeiro – A empresa, ao proporcionar assistência médica e odontológica extensiva aos dependentes legais, estenderá o benefício a tais dependentes, quando estudantes de cursos superiores, até a idade máxima de 24 (vinte e quatro) anos, na medida em que os contratos/apólices assim o permitam.

Parágrafo segundo – A empresa assume o custo total do plano odontológico exclusivamente de seus empregados, mantendo sujeitos à participação desses no custo relativo aos seus dependentes participantes do mesmo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA À EDUCAÇÃO E FIDELIDADE**

Ao empregado interessado, a empresa, por meio de Contrato de Fidelidade, financiará 50% (cinquenta por cento) do valor da mensalidade de qualquer curso da grade curricular oficial, profissionalizante ou universitário, que tenha afinidade com as atividades da empresa.

O empregado que fizer uso deste benefício deverá assinar e estar ciente das cláusulas do Contrato de Fidelidade, que se encontra no RH da empresa.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TOTAL DIÁRIO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras, somadas às horas de compensação, não poderão exceder a 8 (oito) horas diárias, ou correspondentes à dobra para o pessoal noturno.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

- a) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento).
- b) As horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, dias já compensados ou feriados serão acrescidas de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.
- c) Quando houver convocação domiciliar, será garantido o mesmo percentual previsto nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extras diárias.
- d) No caso de as horas extras serem compensadas por horas de descanso, o número de horas extras será multiplicado pelo fator de cálculo para pagamento de hora extra, a fim de calcular a quantidade de horas a descansar.
- e) As horas extras efetivamente trabalhadas deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.
- f) No período da safra agrícola, as horas extraordinárias necessárias à continuidade operacional não poderão afetar o intervalo do descanso interjornada.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS E MARCAÇÃO DE PONTO**

A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, fins de semana e Carnaval, de modo a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.

Na ocorrência de feriado em sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal 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.

O espaço de tempo registrado no cartão de ponto, igual ou inferior a 10 (dez) minutos, imediatamente anteriores e posteriores ao início e término da jornada de trabalho, não será considerado como efetivamente trabalhado. Em contrapartida, haverá tolerância de 10 (dez) minutos no início da jornada normal de trabalho, sem prejuízo ao empregado, inclusive em relação ao repouso semanal remunerado.

Quando não houver necessidade do empregado, a seu critério, deixar o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo.

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

Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625 da CLT, a presente cláusula visa definir as condições para a implantação da jornada flexível de trabalho para todos os empregados lotados nas áreas administrativas, definindo as condições de operacionalização, direitos e deveres das partes.

O sistema de Banco de Horas é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um programa de compensação de horas, formado por débitos e créditos em períodos de redução de jornada de trabalho por ocasiões de baixa produção e de períodos de compensação de horas em outras ocasiões, respeitados os seguintes requisitos:

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 4 (quatro) meses, a soma de 120 (cento e vinte) horas, 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 65% (sessenta e cinco 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 4 meses fixado no “caput”, o desconto delas será feito em folha de pagamento, no limite máximo de 16 horas mensais. Para esse desconto, a empresa terá mais 4 meses, contados a partir do término do prazo do sistema de compensação de jornada fixado nesta cláusula.

§ 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.

§ 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, pelo Sindicato, a empresa fica obrigada a fornecer, dentro de 10 dias, demonstrativo da situação de todos 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.

§ 10º – Redução do horário de refeição em até 30 minutos, conforme art. 611-A, III, da Lei 13.467/2017, a ser compensado durante a semana ou inserido no Banco de Horas.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO DE JORNADA**

Entre uma jornada e outra de trabalho haverá sempre um intervalo de 11 (onze) horas. Caso haja horas trabalhadas dentro deste intervalo, estas serão consideradas como extraordinárias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORA REPOUSO-ALIMENTAÇÃO**

Será garantido o pagamento, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, para o trabalho eventualmente realizado na hora de repouso-alimentação.

#### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HORA NOTURNA**

A hora noturna será paga com acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

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

#### **Férias e Licenças**

##### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

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.

Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão comunicar o Sindicato dos Trabalhadores e conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com seus empregados, com antecedência de 15 (quinze) dias, desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite de seus respectivos direitos de férias.

§ Havendo concordância do empregado, as férias poderão ser divididas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Além disso, as férias não podem começar nos dois dias antes de um feriado

ou dia de descanso na semana. O fracionamento definido neste parágrafo não se aplica aos trabalhadores menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos de idade.

#### **Licença Maternidade**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE**

A empresa garantirá à empregada que se tornar mãe a licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

#### **Licença Adoção**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

Na ocorrência de licença-maternidade para empregadas que adotarem crianças judicialmente, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no artigo 392-A da CLT.

Quando a adoção ocorrer na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses, a empresa concederá, às suas expensas, uma licença adicional de 30 (trinta) dias.

Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

A empresa garantirá ao empregado que se tornar pai a licença-paternidade de 20 (vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

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

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

## **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

Quando indispensável a prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 6), aprovada pela Portaria MTb nº 3.214/78.

Quando a empresa, em função da atividade produtiva fabril ou da atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROFISSIONAIS DE MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO**

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-04, aprovada pela Portaria MTb nº 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Caso ocorra acidente de trabalho, a empresa encaminhará a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT ao INSS e adquirirá os medicamentos necessários para o respectivo tratamento, desde que não sejam fornecidos pelo INSS e sejam apresentados os devidos receituários médicos.

#### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO**

A empresa, duas vezes ao ano, no período de dezembro a julho e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, permitirá que o sindicato profissional realize campanhas de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento entre as partes.

Os dias serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, preferencialmente nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL**

Os dias em que os diretores do STIQUIFAR permanecerem afastados da empresa para exercer atividades sindicais, devidamente comunicados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR, bem como para efeito de desconto no período de férias ou em quaisquer outros benefícios, até o limite de 15 (quinze) ausências, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

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 trabalhadores, 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 trabalhadores, equivalente a 0,5% (meio por cento), observando-se o direito de oposição individual do trabalhador, conforme os parágrafos a seguir:

Parágrafo Primeiro – O trabalhador, filiado ou não ao sindicato, poderá apresentar carta de oposição à contribuição, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do resultado divulgado da assembleia de aprovação. A entrega deve ser feita pessoalmente na sede do sindicato, contendo identificação e assinatura legíveis. Dentro do mesmo prazo, o trabalhador 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 tem início no dia da divulgação do resultado da assembleia e independe de notificação ou aviso por parte do sindicato. É responsabilidade da Empresa dar ciência aos trabalhadores, 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 trabalhadores a apresentarem carta de oposição.

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

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

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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa afixará no quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, os comunicados da entidade sindical solicitante, desde que previamente aprovados pela empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VALIDADE DA CONVENÇÃO**

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

Nesse caso, o sindicato fará as adaptações necessárias para atender à solicitação do ente público, sem que isso implique atraso no início da vigência do presente acordo.

#### **Disposições Gerais**

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01 de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA - OBRIGAÇÕES**

O presente Acordo terá vigência de 01 de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026, com as seguintes ressalvas:

a) As obrigações de natureza econômica, no caso de eventuais diferenças, deverão ser complementadas com o pagamento do mês de dezembro de 2025.

b) Eventual descumprimento das demais obrigações passará a ser penalizado a partir de 01/12/2025.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORO**

Será competente a Justiça do Trabalho, em Uberaba (MG), para dirimir quaisquer divergências oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

}

