

OURO FINO QUIMICA S/A

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025-2026



CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.....	4
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA	4
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO	4
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL	4
CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL: DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS, ETC.	5
CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL.....	5
CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DO PAGAMENTO.....	5
CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE APRENDIZES.....	6
CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMAL DE ADMISSÃO	6
CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO.....	6
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO	6
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO	6
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INCIDÊNCIAS SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO	7
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO	7
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS.....	7
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA EXTINTA HORA IN ITINERE.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA	8
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL.....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-CRECHE	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	12
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO POR FILHO COM DEFICIÊNCIA	12
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA.....	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA.....	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA	14
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO.....	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GESTANTES.....	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABORTO LEGAL.....	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM SERVIÇO MILITAR	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS.....	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVO	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA.....	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO	16

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TURNO ADMINISTRATIVO.....	17
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS	17
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS	18
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL	19
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO PONTO ELETRÔNICO	19
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS.....	19
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES	21
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INCIDÊNCIA NOS DSR'S	21
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA E TRABALHO	21
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS.....	23
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA AO EMPREGADO ADOTANTE.....	24
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE	24
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIREITO DE RECUSA	25
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL	25
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FAP - ACOMPANHAMENTO DO SINDICATO.....	25
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EPI'S, UNIFORMES E ABSORVENTES.....	25
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	26
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CIPA E SIPAT	26
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO NA ÁREA DE SAÚDE E SEGURANÇA	27
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS.....	27
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	28
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	28
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS	28
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO MEIO AMBIENTE	28
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO	29
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO PERMANENTE DE SAÚDE E SEGURANÇA	29
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS - ABONO DE AUSÊNCIA.....	29
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COTA SOCIAL	30
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS.....	30
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE DO ACORDO/CONVENÇÃO COLETIVA.....	30
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES DE CONTRATO	30
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA.....	31
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS	31
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERFERÊNCIAS COMERCIAIS E/OU ECONÔMICAS	31

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

MR074063/2025

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

OURO FINO QUIMICA S.A., CNPJ n. 09.100.671/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO DAMUS ABDO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). ALESSANDRO HENRIQUE FLAMINI; 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) das indústrias de fabricação de defensivos agrícolas**, com abrangência territorial em **Uberaba/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo de admissão a partir de 01/11/2025 será de R\$ 1.849,65 (Um mil oitocentos e quarenta e nove reais e sessenta e cinco centavos).

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Reajustamento de Salários - Reajuste salarial com 100% do INPC (4,49%) do acumulado no período de 01/11/2024 a 31/10/2025, acrescidos de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) de aumento real calculado sobre o salário em 31/10/2025, que será aplicado em 01/11/2025, pago na folha de novembro com crédito em 05/12/2025.

Compensações - No percentual acima, não serão compensados quaisquer reajustamentos e antecipações concedidas desde 01/11/2024 até 31/10/2025, nem mesmo os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL: DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS, ETC.

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DO PAGAMENTO

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE APRENDIZES

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

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

Isonomia Salarial

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMAL DE ADMISSÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativo de pagamento aos empregados, seja impresso ou em meio eletrônico, 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 aos empregados, especificando-se também o número de horas extraordinárias trabalhadas e os adicionais pagos no respectivo mês.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INCIDÊNCIAS SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A empresa concederá a todos os seus empregados vinculados no período de 1º de janeiro a 30 de junho de 2026 antecipação da primeira parcela (50%) do 13º salário, que será descontado no pagamento integral do mesmo, desde que este seja solicitado por ocasião do gozo de férias.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

- a) As horas extraordinárias prestadas serão pagas com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal;
- b) Todas as horas extras prestadas durante os descansos semanais remunerados, sábados, dias já compensados ou feriados serão pagas com acréscimo de 110% (cento e dez por cento) sobre o valor da hora normal. Portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:
 - b.1) pagamento do descanso semanal remunerado de acordo com a lei;
 - b.2) horas trabalhadas;
 - b.3) 110% a título de adicional sobre as horas trabalhadas;
- c) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra;
- d) As horas extras efetivamente trabalhadas deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei nº 5.811/72.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA EXTINTA HORA IN ITINERE

Conforme tratado no Instrumento de Acordo Coletivo de 2020/2021, continua a ser concedido a todos os empregados em atividade incremento ao "vale-alimentação" (regulado pela cláusula décima oitava), a título de compensação devido à supressão das horas in itinere, por meio da alteração legislativa promovida pela Lei nº 13.467/2017 ao art. 58, § 2º da CLT.

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

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá Vale-Alimentação no seguinte formato:

a) Vale-alimentação sem ônus para o empregado, mensalmente, a todos os seus empregados, independentemente da jornada de trabalho, no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais);

b) Estarão excluídos do benefício os empregados que, no mês anterior, tiverem faltas injustificadas, desde que tais faltas não estejam enquadradas nas seguintes exceções:

1. Convocação eleitoral, cível ou criminal;
2. Ausências permitidas por lei e devidamente comprovadas;
3. Atestados médicos para exames, atendimento de emergência ou por acidentes, os quais deverão ter a aprovação do médico do trabalho da empresa;
4. Férias normais e coletivas;

5. Compensação de dias ou horas para débito de banco de horas;
6. Afastamento superior a 15 dias, desde que não tenha sido motivado por doença ocupacional ou acidente de trabalho.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

- a)** A empresa manterá convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica, de modo a atender ao disposto na Lei nº 9.656/98, concedidos aos empregados e seus dependentes, permitindo que os empregados que assim o desejarem possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e/ou seus dependentes;
- b)** Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pela empresa, deverá se submeter, para o gozo do benefício, aos períodos de carência dos referidos planos, conforme regulamentação da ANS (Agência Nacional de Saúde);
- c)** Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença ou doença profissional, bem como nos casos de licença-maternidade, a empresa se compromete a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses. Se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do empregado. A estes empregados fica estabelecida a obrigatoriedade do pagamento mensal das despesas relativas a mensalidades e coparticipações, conforme plano contratado pela empresa;
- d)** Será garantido ao empregado e aos seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 45 (quarenta e cinco) dias após o término do aviso-prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar do beneficiário ou dependente, salvo se a dispensa ocorrer por justa causa;
- e)** Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá gratuitamente ao acidentado medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento;
- f)** Os empregados poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência;
- g)** Os empregados terão os descontos relativos à mensalidade e coparticipação efetuados em folha de pagamento, conforme contrato da empresa com o provedor, que deverá respeitar os termos da legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

- a)** A empresa complementarará, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos conforme os demais salários da categoria profissional dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente do trabalho que trabalhem na empresa há mais de 60 (sessenta) dias;
- b)** A complementação para empregados já aposentados corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo;
- c)** Aos empregados em período de carência prevista na legislação previdenciária, será pago o correspondente a 60% (sessenta por cento) do seu salário nominal;
- d)** Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo;
- e)** a empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerando o valor do salário líquido, e o empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano, nas mesmas condições receberá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho, sendo que esta complementação deverá ser paga na mesma data que aos demais empregados;
- f)** Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valor estimado, devendo a diferença, a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior;
- g)** Quando a Previdência Social atrasar o primeiro pagamento, a empresa deverá adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida;
- h)** O empregado afastado por auxílio-doença terá, no seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias;
- i)** O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos salários dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL

Caso a empresa não possua auxílio-funeral em sua apólice de Seguro de Vida, concederá, em caso de falecimento de empregado, o pagamento ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, de uma única vez, a título de auxílio-funeral e contra a apresentação do atestado de óbito, do valor correspondente a 3 (três) salários normativos de efetivação em vigor na data do pagamento do benefício.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-CRECHE

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

- a) a empresa, se obrigada a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederá alternativamente às mesmas e, 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 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 na empresa;
- c) dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;
- d) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;
- e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 12 (doze) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato; o prazo de doze meses é válido para a opção de reembolso;
- f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

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

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

Fica desobrigada dos reembolsos a empresa que mantiver 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, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

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

b) A empresa, ao contratar plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados 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 QUARTA - AUXÍLIO POR FILHO COM DEFICIÊNCIA

A empresa reembolsará aos seus empregados mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu filho com deficiência, reembolso de medicamentos para tratamento, consultas médicas com especialistas, terapias (fisioterapia incluindo reabilitação, fonoaudióloga, psicólogos, pedagogos, acupuntura e terapia ocupacional) e realização de exames relacionados ao tratamento, desde que não cobertos pela assistência médica ofertada pela empresa, assim 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.

Parágrafo primeiro: Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, o reembolso será limitado a 50% (cinquenta por cento) do piso com a apresentação de recibo;

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL

- a) A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 1 (um) dia, executando-se funções técnicas;
- b) A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições;
- c) Fica vedada a realização 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 SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso de o ex-empregado necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pelo presente acordo. Quando solicitado, e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

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

- a) Inicialmente, demitindo só os empregados que, consultados previamente, preferiram a dispensa;
- b) Em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de previdência privada;
- c) Seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares;
- d) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa;
- e) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

- a) Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la;
- b) A empresa poderá utilizar mão de obra temporária para atendimento das necessidades de substituição de empregados de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da Lei nº 6.019, de 31.01.74, alterada pela Lei nº 13.429, de 31.03.2017, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim;
- c) Ao empregado temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamento de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GESTANTES

- a) Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra “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, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso-prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, ou dispensa por justa causa, ou pedido de demissão, ou acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do sindicato dos trabalhadores, sob pena de nulidade;
- b) Se rescindido o contrato de trabalho de empregada que não tinha ciência e/ou não deu ciência formalmente de seu estado de gestação ao empregador, a mesma deverá, se for o caso, fazê-lo imediatamente no ato da dispensa, ficando reservado o direito de comprovação do estado de gestação na data da dispensa, no prazo máximo de 60 (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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABORTO LEGAL

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM SERVIÇO MILITAR

a) Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento 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, sendo que, nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do sindicato dos trabalhadores, sob pena de nulidade. O disposto nesta cláusula aplica-se também aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra;

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

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

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVO

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TURNO ADMINISTRATIVO

Sistema de horário administrativo com jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, com 40 (quarenta) horas semanais, a partir de 01/11/2025.

Parágrafo único: Durante 12 (doze) meses, sendo de 01/11/2025 até 30/10/2026, haverá a avaliação do banco de horas para que não tenha aumento de horas. Caso seja identificado o aumento do banco de horas considerando o mesmo período de 12 (doze) meses que antecederam a redução da jornada de trabalho, haverá a revogação das 40 (quarenta) horas semanais, retornando automaticamente para 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

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

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

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

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

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

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

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS

- a) A empresa poderá estabelecer um Calendário Anual de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana de Carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos;
- b) Na ocorrência de feriado no sábado, já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho no horário normal, reduzir no Calendário Anual de pontes, ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente acordo. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas;
- c) Na jornada diária, especificamente no Turno Administrativo, será inserido um horário flexível, permitindo ao empregado, em eventuais necessidades, iniciar suas atividades após seu horário normal de trabalho em até 01 (uma) hora, compensando-se este atraso no mesmo dia ou conforme acordado com seu superior imediato, desde que seja no mesmo período do fechamento do ponto;
- d) A empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com os feriados nacionais, estaduais e municipais, de forma a conceder aos empregados do regime administrativo e do turno um período de descanso mais prolongado;
- e) Em decorrência das compensações efetuadas de acordo com o programa de compensação de jornada, nenhuma remuneração adicional será devida ou desconto em salário será feito pela empresa.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto na Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, fica autorizada a adoção pela empregadora do “Sistema Alternativo Eletrônico” para controle de jornada de trabalho.

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

Parágrafo Segundo: O empregado poderá, a qualquer tempo, visualizar suas marcações de ponto através da área restrita do empregado, no site da empregadora ou outra forma adotada pela empresa;

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

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

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS

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

a) Até 03 (três) dias consecutivos, não considerando o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmão;

b) Até 03 (três) dias consecutivos, considerando o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

- c)** Até 03 (três) dias consecutivos, não considerando o dia do evento, para casamento;
- d)** Até 24 (vinte e quatro) horas por semestre, durante o ano, para acompanhamento de internação de filhos até 18 (dezoito) anos (exceto filho com deficiência), desde que coincidente com o horário de trabalho;
- e)** 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 com deficiência;
- f)** Até 24 (vinte e quatro) horas para acompanhamento de consultas e exames durante o período de gravidez da companheira ou cônjuge, desde que coincidente com o horário de trabalho;
- g)** Até 01 (um) dia para internação e 01 (um) dia para alta médica de companheiro ou cônjuge, desde que coincidente com o horário de trabalho;
- h)** 01 (um) dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;
- i)** 01 (um) dia útil para alistamento militar comprovado;
- j)** 01 (um) dia útil para realização de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- k)** A empresa, ao não possuir posto bancário nas suas dependências ou outras de recebimento por parte dos empregados, abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de meio período, para o empregado receber a restituição do Imposto de Renda, desde que coincidente com o horário do trabalho;
- l)** 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 pelo posto bancário localizado nas dependências da mesma;
- m)** A empresa se obriga a não descontar o dia de repouso remunerado e feriados da semana respectiva nos casos de ausência ao serviço motivada pela necessidade da obtenção da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;
- n)** Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

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

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INCIDÊNCIA NOS DSR'S

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA E TRABALHO

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

Parágrafo Segundo: Para os empregados que trabalham na Escala de Revezamento de Turnos Fixos (Marshall — 12 x 12 horas), será considerado DSR a última folga do ciclo de 10 (dez) dias da escala, que corresponde a 03 (três) dias trabalhados com 03 (três) dias consecutivos de folgas e 02 (dois) dias trabalhados com 02 (dois) dias consecutivos de folga, sendo garantida uma folga coincidentemente aos domingos a cada 06 (seis) semanas de trabalho;

Parágrafo Terceiro: Manutenção da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais para o turno administrativo.

Segunda a sexta-feira:

- **Turno A:** 06h00 às 14h50;
- **Turno B:** 14h00 às 22h40;
- **Turno C:** 21h50 às 06h50;
- **Turno Administrativo:** 07h30 às 17h18.

Sábados:

- **Turno A:** 06h00 às 11h05;
- **Turno B:** 10h15 às 16h30.

Determinando a escala de dias de trabalho, conforme segue:

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

X – trabalha normalmente conforme horário determinado;

C – dia compensado durante a semana;

F – dia de folga.

Turno A: Jornada fixa das 06h00 às 14h50, de segunda a sexta-feira, com intervalo de 01h00; e aos sábados das 06h00 às 11h05, com intervalo de 15 (quinze) minutos, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

Turno B: Jornada das 14h00 às 22h40, de segunda a sexta-feira, com intervalo de 01h00; e aos sábados das 10h15 às 16h30, com intervalo de 01h00, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

Turno C: Jornada das 21h50 às 06h50, de segunda a sexta-feira, com intervalo de 01h00, sendo o sábado compensado;

Turno Administrativo: Respeitará a jornada das 07h30 às 17h18, de segunda a sexta-feira, com 01h00 de intervalo, sendo o sábado compensado.

Admite-se a execução de horas extraordinárias. Quando ocorrerem, a jornada obedecerá aos seguintes horários:

- **Turno A**, aos sábados: 06h00 às 13h50, com intervalo de 1h00;
- **Turno B**, aos sábados: 13h00 às 21h15, com intervalo de 1h00;
- **Turno C**, aos domingos: 21h50 às 06h50, com intervalo de 1h00.

A empresa fica expressamente autorizada a alterar os turnos, sem que isso modifique a jornada acima pactuada. A alteração entre os turnos “B” e “C” ocorrerá mensalmente, respeitando o intervalo interjornada mínimo de 11 (onze) horas para as trocas de turno. Os empregados do turno “A” poderão ser alterados

semestralmente. Somente serão consideradas extras as horas excedentes à jornada descrita nos itens 1 e 2 desta cláusula ou a partir da oitava diária.

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

§ 2º - As horas laboradas conforme pactuado no Calendário Anual de Pontes não serão consideradas como extraordinárias para fins deste Acordo;

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

Para os empregados da área de produção e áreas de apoio, estabelece-se que, quando necessário, será adotada a jornada de 12x36, que compreende uma jornada com duração de 12 (doze) horas de trabalho, com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Escala 12 horas – 3x2 – 2x3

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

Trabalha 02 (dois) dias de 12 horas, folga 02 (dois) dias; trabalha 03 (três) dias de 12 horas, folga 02 (dois) dias; trabalha 02 (dois) dias de 12 horas, folga 03 (três) dias, em turnos diurno e noturno.

T – Trabalho;

F – Folga.

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

a) O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil;

b) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;

c) A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;

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

e) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item "c";

f) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, ou diante de paralisação de atividades produtivas, a empresa poderá, comunicando ao Sindicato dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 (quinze) dias. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite de seu direito de férias, caso assim deseje;

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, ao final do período de férias;

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

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA AO EMPREGADO ADOTANTE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE

A empresa concederá 180 (cento e oitenta) dias de licença-maternidade, a partir de 01/11/2025.

Parágrafo Único: A empresa concederá licença-paternidade de 20 (vinte) dias corridos, a partir de 01/11/2025.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIREITO DE RECUSA

a) Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação, 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 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes);

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FAP - ACOMPANHAMENTO DO SINDICATO

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

Parágrafo Único: Se impossibilitada a constatação pela entidade sindical, esta informará expressamente à empresa e à Previdência Social que não houve o devido acompanhamento dos termos determinados pela mencionada portaria.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EPI'S, UNIFORMES E ABSORVENTES

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

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

c) Até o quinto dia de trabalho do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com 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) A empresa deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais;

e) Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA para as providências necessárias;

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

Manutenção de Máquinas e Equipamentos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

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

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CIPA E SIPAT

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

b) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa;

c) Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do empregado inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio empregado;

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 empregados eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes;

e) Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos representantes dos empregados terão livres as 02 (duas) horas que precederem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior;

f) Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o Artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos para as CIPAs e respectivos suplentes, limitados estes ao número dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o final do seu mandato, nos termos do Art. 10, II, "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

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

Objetivando complementar a formação e qualificação dos profissionais da área da saúde e a CIPA, a empresa autorizará a participação destes profissionais, durante 05 (cinco) dias, alternados por ano, sem prejuízo na remuneração e demais direitos, nas atividades promovidas pelas entidades sindicais sobre o tema.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4, aprovada pela Portaria do MTb nº 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). A empresa deverá fornecer a relação dos nomes e a especialização dos referidos profissionais à CIPA.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO MEIO AMBIENTE

Recomenda-se à empresa que, na medida das suas possibilidades, procure promover, na SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), um dia voltado para atividades relativas à preservação do meio ambiente.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

- a) A empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos empregados;
- b) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;
- c) Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula que trata de “Horas Extraordinárias” deste acordo;
- d) Nos termos da lei (Norma Regulamentadora 05), o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação sobre acidentes feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO PERMANENTE DE SAÚDE E SEGURANÇA

As partes signatárias da presente Convenção se comprometem, a partir da assinatura desta, a constituir uma Comissão Bipartite de Negociação e, ainda, instituir um calendário anual com o objetivo de tratar e deliberar sobre assuntos relacionados à saúde do empregado.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS - ABONO DE AUSÊNCIA

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais — comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical —, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, na proporção do art. 130 da CLT, até o limite de 20 (vinte) ausências remuneradas. Havendo cumulação de 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 QUINTA - COTA SOCIAL

A empresa se compromete a recolher, às suas expensas, o valor correspondente a 3% (três por cento) dos salários nominais já reajustados, até o teto de R\$ 356,78 (trezentos e cinquenta e seis reais e setenta e oito centavos) por empregado representado, até 31/03/26, e 3% (três por cento) dos salários nominais já reajustados, até o teto de R\$ 356,78 (trezentos e cinquenta e seis reais e setenta e oito centavos) por empregado representado, até 30/04/26, a título de contribuição assistencial, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FABRICAÇÃO DE ÁLCOOL, PLÁSTICOS, COSMÉTICOS, FERTILIZANTES, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE UBERABA E REGIÃO, através de depósito na conta corrente nº 9.783-7, da agência 3178-0, do Banco Sicoob. A empresa enviará ao Sindicato a relação dos empregados contribuintes e dos correspondentes valores.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE DO ACORDO/CONVENÇÃO COLETIVA

Ainda que o Ministério do Trabalho demore ou até mesmo se negue a homologar o presente Acordo Coletivo por questões meramente técnicas ou burocráticas, as partes reconhecem a validade imediata do que é pactuado neste instrumento, a qualquer tempo, foro e circunstância, a partir da data da assinatura do respectivo documento. Neste caso, o Sindicato fará as adaptações necessárias para atender à solicitação do ente público, sem que isso implique em atraso no início da vigência do presente acordo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES DE CONTRATO

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

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

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

Disposições Gerais
Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA

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

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

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERFERÊNCIAS COMERCIAIS E/OU ECONÔMICAS

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

}

MARIA DAS GRACAS BATISTA CARRICONDE

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DE

MARCELO DAMUS ABDO

Presidente

OURO FINO QUIMICA S.A.

ALESSANDRO HENRIQUE FLAMINI

Vice - Presidente

OURO FINO QUIMICA S.A.

