

LM INDUSTRIA

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2026-2027



CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.....	4
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA	4
CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL	4
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL	4
CLÁUSULA QUINTA - QUITAÇÃO	5
CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO.....	5
CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS	5
CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE	6
CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS	6
CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO	6
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO	6
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS	6
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE COMBUSTÍVEL PARA PROMOTORES DE VENDAS	7
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA ASSIDUIDADE.....	7
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TICKET CESTA.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO	8
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ	8
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO NO REFEITÓRIO	9
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO REFEIÇÃO PARA PROMOTORES DE VENDAS	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA - BOLSAS DE ESTUDO PARA DEPENDENTES.....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCACIONAL.....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL	12
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA.....	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LANCHE	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.....	14
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO.....	14
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIOS	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RECADOS TELEFÔNICOS.....	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RETORNO EMPREGADO INSS.....	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS ABONADAS.....	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.....	17

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTERJORNADA.....	17
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE	17
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TROCA DE FERIADO.....	17
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - INÍCIO	18
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME.....	18
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES CIPA	18
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL E MASSOTERAPIA	19
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE SAÚDE E BEM-ESTAR.....	19
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.....	20
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO	21
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA.....	21
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELACIONAMENTO SINDICATO / EMPRESA.....	21
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO	22



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

MR017145/2026

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

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

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias de fabricação de produtos de limpeza e polimento**, com abrangência territorial em **Uberlândia/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de março de 2026, nenhum empregado abrangido pelo presente acordo poderá perceber salário ou remuneração inferior a R\$ 1.787,00 (um mil setecentos e oitenta e sete reais) mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados serão corrigidos obedecendo aos critérios abaixo:

1 – Para os empregados cujos salários vigentes em 1º de março de 2025 alcançavam até R\$13.000,00 (treze mil reais), será pago um reajuste, a partir de 1º de março de 2026, de 6% (seis por cento).

2 – Para os empregados cujos salários vigentes em 1º de março de 2025 alcançavam acima de R\$ 13.000,00 (treze mil reais), será pago um reajuste, a partir de 1º de março de 2026, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Parágrafo único – A empresa poderá compensar aumentos ou reajustes espontâneos e compulsórios concedidos a partir de 01/03/2025, exceto os decorrentes de promoções, término de aprendizado, transferência ou equiparação salarial determinada por decisão judicial, bem como os percentuais estabelecidos em norma coletiva anterior.

CLÁUSULA QUINTA - QUITAÇÃO

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

Parágrafo único – Com o cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores, considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas que tenham ocorrido até 28 de fevereiro de 2025, no limite dos percentuais concedidos.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto, ainda que em substituições eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído, respeitada a proporcionalidade do período trabalhado.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais referentes ao mês de março de 2026 poderão ser pagas juntamente com os salários de abril de 2026 sem qualquer acréscimo para as empresas.

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

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE

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

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

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

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

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE COMBUSTÍVEL PARA PROMOTORES DE VENDAS

A empresa poderá disponibilizar aos colaboradores que exercem a função de Promotor de Vendas, ou atividades similares que exijam deslocamento externo, o fornecimento de combustível destinado exclusivamente à realização das atividades profissionais.

§1º O combustível será fornecido para possibilitar o deslocamento necessário ao cumprimento do roteiro de trabalho, visitas a clientes, pontos de venda ou demais atividades definidas pela empresa.

§2º O benefício será integralmente custeado pela empresa, não havendo qualquer desconto ou custo para o colaborador.

§3º A quantidade de combustível disponibilizada poderá variar de acordo com a região de atuação, distância percorrida, planejamento de rotas e necessidades operacionais, conforme definição do gestor responsável.

§4º O benefício previsto nesta cláusula possui natureza estritamente indenizatória, sendo destinado ao custeio de despesas necessárias à execução das atividades laborais, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos trabalhistas ou previdenciários.

§5º A empresa poderá estabelecer critérios, controles e formas de concessão do combustível, bem como ajustar ou revisar a política de fornecimento conforme necessidades operacionais.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA ASSIDUIDADE

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

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

- I – Não apresentarem faltas injustificadas ao serviço;
- II – Não registrarem atrasos ou saídas antecipadas superiores a 30 (trinta) minutos;
- III – Apresentarem, no máximo, 2 (dois) atestados médicos dentro do período de apuração do controle de jornada, com no máximo 3 (três) dias de afastamento cada.

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

§3º - A cesta básica será entregue até o dia 10 do mês subsequente ou no dia útil seguinte caso o dia 10 seja feriado ou final de semana.

§4º - A concessão do benefício ora pactuado tem natureza indenizatória, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive verbas rescisórias, sendo condicionado à efetiva assiduidade conforme previsto nesta cláusula.

§5º - Os empregados que porventura estejam afastados pelo INSS perderão o direito ao benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TICKET CESTA

A empresa concederá, mensalmente, a todos os seus empregados que recebem até 4 (quatro) salários-base, o valor de R\$ 123,00 (cento e vinte e três reais) em crédito, a ser disponibilizado por meio de cartão multibenefícios, até o vigésimo dia útil de cada mês.

Parágrafo único – O valor referido nesta cláusula possui natureza indenizatória, não se integrando à remuneração do empregado para quaisquer fins.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá, mensalmente, a todos os seus empregados, Vale Alimentação no valor de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais), a ser disponibilizado por meio de cartão alimentação, até o quinto dia útil de cada mês.

§1º – Fica desde já autorizada a realização do desconto de 15% do valor em folha de pagamento, conforme previsto no PAT.

§2º – O benefício previsto nesta cláusula tem caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

§3º – Haverá redução diária do valor do benefício em casos de faltas injustificadas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ

A empresa disponibilizará diariamente café da manhã aos colaboradores que desejarem realizar a refeição antes do início da jornada de trabalho, nas dependências da empresa.

§1º O fornecimento do café da manhã terá caráter facultativo, sendo livre a adesão dos colaboradores.

§2º O benefício será integralmente custeado pela empresa, não havendo qualquer desconto ou custo para os colaboradores.

§3º O café da manhã fornecido possui caráter de benefício alimentar, destinado ao bem-estar dos colaboradores, não possuindo natureza salarial e não integrando a remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas ou previdenciários, nos termos da legislação vigente.

§4º A organização, horário de disponibilização, cardápio e forma de fornecimento poderão ser definidos pela empresa, conforme critérios administrativos e operacionais.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO NO REFEITÓRIO

A empresa disponibilizará aos colaboradores refeição em seu refeitório ou em local por ela indicado, com o objetivo de proporcionar melhores condições de alimentação durante a jornada de trabalho.

§1º O custo da refeição será subsidiado parcialmente pela empresa, podendo haver coparticipação financeira do colaborador, em valor previamente definido e informado pela empregadora.

§2º O valor correspondente à participação do colaborador poderá ser descontado mensalmente em folha de pagamento, mediante controle das refeições efetivamente utilizadas.

§3º O benefício possui caráter de programa de alimentação, podendo estar vinculado às diretrizes do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), quando aplicável.

§4º A refeição fornecida tem natureza exclusivamente alimentar, não possuindo caráter salarial e não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, nos termos da legislação vigente.

§5º A empresa poderá estabelecer regras de utilização, horários, cardápio, valores de coparticipação e forma de controle das refeições, conforme necessidades operacionais e administrativas.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO REFEIÇÃO PARA PROMOTORES DE VENDAS

A empresa disponibilizará aos colaboradores que exercem a função de Promotor de Vendas, ou atividades externas similares, cartão refeição destinado à aquisição de refeições durante a jornada de trabalho.

§1º O benefício será integralmente custeado pela empresa, no valor de R\$ 97,50, não havendo qualquer desconto ou coparticipação por parte do colaborador.

§2º O valor do benefício, forma de disponibilização, periodicidade de crédito e demais condições de utilização serão definidos conforme política interna da empresa e regras da administradora do cartão.

§3º O benefício possui natureza exclusivamente alimentar, podendo estar vinculado ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), quando aplicável.

§4º O cartão refeição não possui caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

§5º A empresa poderá revisar valores, alterar fornecedor, suspender ou ajustar as condições do benefício, conforme necessidades administrativas, operacionais ou alterações em sua política de benefícios.

Auxílio Educação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BOLSAS DE ESTUDO PARA DEPENDENTES

A empresa poderá conceder, anualmente, até 15 (quinze) bolsas de estudo integrais no SESI Roosevelt, destinadas a dependentes legais, com idade entre 6 (seis) e 17 (dezesete) anos, de empregados que preencham os seguintes critérios:

- I – Ter, no mínimo, 1 (um) ano completo de vínculo empregatício com a empresa na data da solicitação;
- II – Não ter registrado faltas injustificadas no exercício anterior ao da concessão da bolsa;
- III – Estar com a documentação do dependente regularizada e comprovar o vínculo familiar.

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCACIONAL

A empresa poderá instituir, a seu critério, Programa de Auxílio Educacional destinado aos colaboradores com mais de 6 (seis) meses de contrato de trabalho e que estejam inseridos no seu Plano de Desenvolvimento e Retenção.

O programa poderá prever o reembolso de até 40% (quarenta por cento) do valor de mensalidades de cursos de Capacitação, Técnicos, Graduação e Pós-graduação, respeitado o limite de 1/3 do piso salarial vigente, e desde que haja correlação direta entre o curso e a atividade exercida ou futura, conforme plano de desenvolvimento individual.

§1º - Os critérios de elegibilidade para o Programa de Auxílio Educacional, bem como regras sobre a manutenção do benefício serão elaborados pela empresa, garantindo a transparência com relação às regras, das quais o empregado interessado deverá manifestar concordância expressa.

§2º - O programa poderá ser suspenso ou cancelado a qualquer tempo pela empresa, seja por revisão da política, desempenho insatisfatório no curso ou por critérios de desempenho/frequência no trabalho. A desistência do curso, trancamento, mudança de função incompatível com o curso, reprovações ou desligamento voluntário, poderão ensejar devolução proporcional dos valores investidos pela empresa, conforme cláusulas específicas definidas em política interna da empresa, das quais o empregado interessado deverá manifestar concordância expressa.

§3º - Para a manutenção do benefício, poderá a empresa exigir do empregado documento emitido pela faculdade contendo: notas, frequências e especificadas por cada disciplina (aprovado, reprovado e dependência), bem como comprovante do pagamento da mensalidade para efetivação do reembolso.

§4º - Poderá a empresa condicionar o fornecimento da bolsa educacional ao compromisso do empregado de concluir o curso e manter o contrato de trabalho por até 2 anos após a conclusão do curso, sob pena de restituição, total ou parcial, dos valores investidos pela empresa, salvo para a dispensa sem justa causa, em que o empregado não poderá sofrer qualquer desconto a esse título.

§5º - Caso o empregado descumpra a regra de conclusão e/ou de permanência mínima na empresa, poderá sofrer descontos salariais ou na rescisão contratual, conforme estabelecido na política, até o limite do valor investido pela empresa, e sem necessidade de observar o limite de desconto previsto no art. 477, §5º da CLT. Caso o vínculo seja mantido, o desconto nos salários deverá ser parcelado quando superar 30% sobre o salário do empregado. Em caso de rescisão contratual, caso o saldo rescisório seja insuficiente, deverá o empregado realizar o pagamento em até 15 dias após o recebimento das guias rescisórias, ficando resguardado o direito de cobrança judicial e extrajudicial pelo empregador.

§6ª - A concessão do benefício pode ficar condicionada a discricionariedade da empresa, conforme critérios próprios, entre eles a disponibilidade orçamentária e os benefícios para a empresa.

§7º - Esse benefício detém natureza indenizatória e não integra o salário para nenhum fim.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

A empresa manterá aos seus empregados o benefício de plano de saúde e odontológico, cujas condições e cobertura serão definidas conforme contrato com a operadora conveniada.

§1º - O benefício possui natureza indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive para fins de incidência de encargos trabalhistas, previdenciários e tributários.

§2º - A empresa poderá, a seu critério, substituir a operadora do plano de saúde ou odontológico, desde que comunicando aos empregados com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§3º - O benefício será concedido mediante adesão voluntária do empregado, ficando este responsável pelo pagamento de sua cota-parte, a ser descontada mensalmente em folha de pagamento.

§4º - Na hipótese de inexistência de saldo salarial líquido suficiente para o desconto da cota- parte, inclusive nos casos de afastamentos por motivo de saúde, licença maternidade ou outros afastamentos legais, o empregado poderá optar pela manutenção do plano desde que assuma a responsabilidade pelo pagamento direto da sua cota-parte a empresa, mediante boleto, transferência bancária ou outro meio definido entre as partes.

§5º - A ausência de pagamento da cota-parte nas hipóteses acima poderá acarretar na suspensão ou cancelamento do plano, conforme regras estabelecidas pela operadora e acordadas contratualmente.

§6º - Em hipótese alguma a inércia de cobrança da cota-parte do empregado pela empresa resultará na incorporação dessa condição ao contrato de trabalho, podendo a empresa cobrar os valores devidos a qualquer tempo, respeitado o período prescricional e o parcelamento da dívida quando superar 35% do salário do empregado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

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

§ 1º – Esse benefício será devido também ao empregado, em caso de falecimento de seu cônjuge ou companheiro, ou de filho.

§ 2º – Ficam isentas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas que mantêm seguro de vida em grupo em valor igual ou superior ao do auxílio.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

A empresa poderá manter em favor de seus colaboradores seguro de vida em grupo, contratado junto a seguradora de sua escolha, com o objetivo de oferecer proteção e amparo em casos de eventos cobertos pela apólice.

§1º O seguro de vida poderá contemplar coberturas como morte natural, morte acidental, invalidez permanente total ou parcial por acidente, bem como outras coberturas adicionais que venham a ser definidas na apólice contratada pela empresa.

§2º As condições, valores de cobertura, limites, critérios de elegibilidade e demais regras serão estabelecidos conforme contrato firmado entre a empresa e a seguradora responsável.

§3º O benefício é custeado integralmente pela empresa, sem nenhum desconto por parte do colaborador.

§4º O benefício previsto nesta cláusula possui caráter assistencial, não possuindo natureza salarial e não integrando a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

§5º A empresa poderá alterar, substituir, suspender ou cancelar o benefício, mediante critérios administrativos, alteração de fornecedor ou revisão de sua política de benefícios, observadas as disposições legais aplicáveis.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LANCHE

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

Empréstimos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

O empregado que firmar contrato de empréstimo consignado não fará jus ao recebimento de adiantamento salarial.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado readmitido, no prazo de até 12 (doze) meses, para a mesma função anteriormente exercida, ficará dispensado do período de experiência, desde que tenha trabalhado na empresa por período igual ou superior a 90 (noventa) dias.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

A empresa assegurará à empregada gestante garantia de emprego ou de salários pelo período de 30 (trinta) dias, contado a partir do dia seguinte ao término da estabilidade prevista na Constituição Federal.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIOS

A empresa obriga-se a manter local apropriado para refeições, bem como local destinado à troca de roupas, observada a separação por sexo.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RECADOS TELEFÔNICOS

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

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RETORNO EMPREGADO INSS

A empresa obriga-se a garantir emprego ou salários pelo prazo de 30 (trinta) dias, em decorrência de doença, contado a partir da alta concedida pela Previdência Social.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

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

§ 1º Consideram-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 a observância da legislação aplicável, notadamente no que se refere à segurança e à medicina do trabalho.

§ 3º Nos termos do art. 611-A, inciso XIII, da CLT, fica autorizada a instituição do banco de horas para trabalhadores expostos à insalubridade ou à periculosidade.

§ 4º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha ocorrido a compensação, o acerto será realizado da seguinte forma:

a) Caso existam horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão descontadas das verbas rescisórias, tomando-se por base o valor da hora normal de trabalho.

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

§ 5º Havendo horas de débito e não sendo necessária a prestação de trabalho extraordinário correspondente dentro do prazo de 6 (seis) meses previsto no caput, o desconto será realizado em folha de pagamento, limitado a 10 (dez) horas mensais. Para tanto, as empresas terão prazo adicional de 6 (seis) meses, contados a partir do término do período de compensação.

§ 6º Aos empregados devidamente matriculados em instituições de ensino, em qualquer grau de escolaridade, não poderá ser exigida a realização de horas extraordinárias que prejudiquem sua frequência escolar.

§ 7º Quando solicitada, por escrito, pela entidade sindical profissional, a empresa ficará obrigada a fornecer, no prazo de 10 (dez) dias, demonstrativo da situação de todos os seus empregados perante o banco de horas.

§ 8º O trabalho prestado em dia destinado ao repouso semanal remunerado não poderá ser incluído no banco de horas, devendo ser devidamente remunerado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS ABONADAS

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

- a) 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de casamento;
- b) meio período durante o expediente bancário, para recebimento do PIS, exceto quando o pagamento for realizado na própria empresa;
- c) 4 (quatro) dias, em caso de óbito de parente de primeiro grau;
- d) 10 (dez) dias, a título de licença-paternidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS

A empresa poderá ajustar diretamente com seus empregados, por escrito ou verbalmente, formas de compensação da jornada de trabalho diária ou semanal, com o objetivo de suprimir o trabalho aos sábados, admitindo-se, ainda, a compensação em outros dias da semana, desde que não seja ultrapassado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

Parágrafo único – Caso o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais seja ultrapassado, as horas excedentes deverão ser remuneradas como extraordinárias ou lançadas como saldo positivo em banco de horas, quando instituído pela empregadora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica expressamente ajustada a semana espanhola de trabalho, de forma que haverá labor de 48 horas em uma semana, e 40 horas na semana seguinte, alternadamente.

A título demonstrativo, a escala de trabalho funcionará da seguinte forma:

ESCALA DE TRABALHO SEMANA ESPANHOLA	ENTRADA	SAÍDA
TURNO A - (SEGUNDA A SEXTA-FEIRA)	06:00:00	14:30:00
TURNO B - (SEGUNDA A SEXTA-FEIRA)	13:50:00	22:15:00
SEMANA 1		
TURNO A - (SÁBADO)	06:00:00	14:30:00
TURNO B - (SÁBADO)	FOLGA	
SEMANA 2		
TURNO B - (SÁBADO)	06:00:00	14:30:00
TURNO A - (SÁBADO)	FOLGA	

§ 1º - Aplica-se a jornada acima a redução do intervalo intrajornada, ajustada na cláusula Trigésima Sétima e Trigésima Oitava.

§ 2º - Alterações nos horários de entrada e saída não invalidam a jornada de trabalho pactuada nesta cláusula.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As partes decidem que haverá redução do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 (trinta) minutos, independentemente da realização ou não de horas extras, nos termos do art. 611-A, inciso III da CLT, incluído pela lei 13.467/17 e nos termos do parágrafo único do art. 611-B da CLT.

Parágrafo Único – A redução do intervalo intrajornada para empregados que não estão sujeitos a jornada de trabalho da cláusula Trigésima Sexta, inclusive empregados em cargos administrativos, poderá ser negociada por meio de acordo individual, tácito ou escrito, respeitado o mínimo de 30 (trinta) minutos, independentemente da realização ou não de horas extras.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTERJORNADA

Tendo as partes validado a escala prevista na cláusula Trigésima Sexta, não serão consideradas horas extras ou tempo passível de indenização a pontual redução do intervalo intrajornada, sendo inaplicável o art. 71, §4º, da CLT, nos termos dos art. 611-A, inciso III da CLT, incluído pela lei 13.467/17 e nos termos do parágrafo único do art. 611-B da CLT.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante, devidamente matriculado em curso regular previsto em lei, desde que comunique previamente à empresa, mediante apresentação de declaração fornecida pela instituição de ensino, não poderá ser exigido a prestar serviços além da jornada legal.

Parágrafo único – Havendo conflito entre o horário normal de trabalho e o destinado à realização de exames escolares, oficiais ou reconhecidos, o empregado estudante não sofrerá desconto salarial pelos períodos de ausência.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TROCA DE FERIADO

A empresa poderá alterar o dia de folga correspondente a feriado que recaia no meio da semana, exceto os dias 25/12 e 01/01, transferindo-o para outro dia no início ou no final da semana, com o objetivo de proporcionar maior período de descanso aos empregados.

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

§ 2º Na hipótese prevista no caput, o trabalho realizado no dia do feriado será considerado como dia normal de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA 12X36

Nos termos do art. 59-A da CLT, a empresa poderá implantar o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, nos setores de Envase Matriz, Envase Anexo, Pedra, Expedição, Frascos e Serviços de Apoio.

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - INÍCIO

As férias do empregado não poderão ter início em dia de repouso semanal remunerado, em feriados, aos domingos ou em dia previamente compensado.

Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME

Fica a empresa obrigada a fornecer gratuitamente a seus empregados até 3 (três) uniformes de trabalho por ano, quando o seu uso for por ela exigido.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES CIPA

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa poderá, a seu critério, submeter os atestados médicos ou odontológicos à homologação por médico próprio ou por ela contratado, assumindo integralmente os custos decorrentes, sendo a eventual recusa condicionada à emissão de parecer médico fundamentado.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS

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

Parágrafo único – Recomenda-se que a empresa incentive o treinamento de empregados para a prática de primeiros socorros, a fim de possibilitar o atendimento inicial de seus colegas de trabalho, até que recebam atendimento adequado por profissionais, em local apropriado.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL E MASSOTERAPIA

A empresa disponibilizará aos seus colaboradores programas de ginástica laboral e/ou sessões de massoterapia, com o objetivo de promover a saúde, o bem-estar e a prevenção de doenças ocupacionais.

§1º As atividades de ginástica laboral poderão ser realizadas durante a jornada de trabalho, em horários previamente definidos pela empresa, com duração e periodicidade estabelecidas conforme planejamento interno.

§2º As sessões de massoterapia poderão ser oferecidas nas dependências da empresa ou em local por ela indicado, mediante cronograma e critérios de participação definidos pela empregadora.

§3º A participação dos colaboradores nas atividades previstas nesta cláusula será facultativa, não gerando qualquer tipo de obrigação de adesão.

§4º Os benefícios previstos nesta cláusula possuem caráter exclusivamente preventivo e de promoção à saúde, não integrando a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais, trabalhistas ou previdenciários.

§5º A implementação, manutenção, periodicidade e eventual suspensão do programa poderão ocorrer conforme critérios de conveniência administrativa, disponibilidade de recursos e organização interna da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE SAÚDE E BEM-ESTAR

A empresa poderá disponibilizar aos seus colaboradores o benefício de acesso a academias, estúdios e programas de atividades físicas por meio da plataforma TotalPass, Gympass ou outro programa similar que venha a substituí-lo.

§1º O benefício tem como finalidade incentivar a prática de atividades físicas, promover saúde, qualidade de vida e bem-estar aos colaboradores.

§2º A adesão ao benefício será facultativa, cabendo ao colaborador optar por sua utilização mediante cadastro na plataforma disponibilizada.

§3º Eventuais valores relativos a planos, upgrades ou serviços adicionais escolhidos pelo colaborador deverão ser custeados totalmente pelo próprio empregado, conforme regras e condições da plataforma.

§4º O benefício previsto nesta cláusula possui natureza exclusivamente assistencial e de promoção à saúde, não possuindo caráter salarial e não integrando a remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas ou previdenciários.

§5º A empresa poderá, a qualquer tempo, alterar, substituir, suspender ou encerrar o benefício, conforme critérios administrativos, disponibilidade de fornecedores ou mudanças na política interna de benefícios.

Relações Sindicais
Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída e considerada válida a Contribuição Negocial, nos termos do art. 513, alínea “e”, da CLT, expressamente prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho. A referida contribuição foi aprovada em assembleia sindical dos 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 corresponderá ao valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por trabalhador, a ser descontado pela empresa diretamente da remuneração dos empregados no mês de maio de 2026, bem como ao valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado, a ser suportado pela própria empresa, 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 da divulgação do resultado da assembleia de aprovação. A entrega deverá 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 na data de divulgação do resultado da assembleia e independe de notificação ou aviso por parte do sindicato, cabendo à empresa dar ciência aos trabalhadores, mediante afixação desta cláusula em local visível em suas dependências.

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 dos empregados, bem como os valores de responsabilidade da empresa, 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 QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

A empresa reservará espaço, em local interno e apropriado, para afixação de avisos do sindicato dos empregados, limitados aos interesses da categoria profissional, sendo vedada a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica, bem como a divulgação de assuntos de natureza político-partidária.

Os avisos, devidamente rubricados pelo sindicato, deverão ser previamente encaminhados à empresa, que procederá à sua afixação no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas do recebimento, desde que observadas as disposições desta cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELACIONAMENTO SINDICATO / EMPRESA

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

Disposições Gerais
Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

Fica eleito o Foro da Comarca de Uberlândia/MG, para dirimir quaisquer divergências oriundas do presente Acordo.

E, por estarem justas e acordadas, e para que possam ser produzidos os efeitos jurídicos e legais, assinam as partes acordantes o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 03 (três) vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a promover o depósito eletrônico no Mediator de 01 (uma) via, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de Minas Gerais.

}

MARIA DAS GRACAS BATISTA CARRICONDE

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DE

BIANCA ESTRELA RAMOS DE OLIVEIRA

Gerente

LM INDUSTRIA, COMERCIO, IMPORTACAO E EXPORTACAO LTDA

LAZARO DOS REIS MAGALHAES

Presidente

LM INDUSTRIA, COMERCIO, IMPORTACAO E EXPORTACAO LTDA