

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DOS TRABALHADORES DA CONTAGEM INDUSTRIA E  
COMERCIO DE ESPUMAS E COLCHOES LTDA

Aos 20 dias do mês de abril de 2023, iniciando às 06h30, em primeira chamada e às 07h00 em segunda chamada e término às 15h00, na empresa CONTAGEM INDUSTRIA E COMERCIO DE ESPUMAS E COLCHOES LTDA, CNPJ n. 02.748.305/0001-01. Deu se início a comunicação prévia aos trabalhadores associados ou não do sindicato profissional. Foi declarado aberto os trabalhos relatando que se tratava da CAMPANHA SALARIAL 2023/2024, ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DOS TRABALHADORES DA COMPONENTES MÓDULOS PLÁSTICOS (CMP), PARA APRECIAR E VOTAR PROPOSTA DISCUTIDA E ACORDADO COM SINDICATO PROFISSIONAL Em seguida foi relatado que seria discutido as principais cláusulas as quais já tinham sido concordadas com o sindicato profissional: OBJETIVO E VIGÊNCIA Todos temos acompanhado a situação crítica gerada pela pandemia do COVID-19 nos últimos 03 anos, que atingiu tantas pessoas e empresas no mundo e principalmente em nosso país, como também uma crise política e financeira que atingiu a todos, porem temos que ter confiança e fé que iremos juntos vencer todos estes obstaculos, para mantermos os posto de trabalho ativos. Para isto, o SINDICATO DOS TRABALHADORES (representando os empregados) e a empresa CONTAGEM INDUSTRIA E COMERCIO DE ESPUMAS E COLCHOES LTDA, firmam ACORDO COLETIVO TRABALHO de 01 de março de 2023 a 29 de fevereiro 2024, sendo a data-base da categoria em 01º março. REAJUSTE SALARIAL E PISO SALARIAL REAJUSTE - A partir de 1º de março de 2023, os salários dos empregados beneficiados serão reajustados de acordo com os seguintes critérios e percentuais escalonados: A empresa corrigirá os salários de seus empregados, mediante aplicação do índice de 7,00% (sete por cento), sobre os salários de 1º de março de 2022 PISO - salarial mínimo será de R\$ 1.480,02 (um mil e quatrocentos e oitenta e reais e dois centavos), a partir de 1 de março 2023. APRENDIZ – Assegurará ao aprendiz, durante a toda a vigência do aprendizado, um salário de R\$ 740,01 (setecentos e quarenta reais e um centavos), referente até 04 horas de jornada de trabalho. Caso a jornada seja superior a 04 horas, fica a remuneração não inferior ao salário mínimo em vigor, calculado proporcionalmente à jornada trabalhada. TRANSPORTE A empresa concederá vale transporte a todos os seus empregados de acordo com o número de passagens necessárias para o deslocamento, sem que fique caracterizado como salário, pois indispensáveis à prestação dos serviços, na forma que dispõe o art. 458 da CLT e cumprindo a finalidade da Lei 7418/1985. E, em todas as hipóteses desta cláusula e para todos os contratos de trabalho, se aplicam os termos do artigo 58, 2º da CLT. A empresa poderá descontar até 6% (seis por cento) do salário, desde que o desconto seja menor que o valor colocado no cartão. ASSISTÊNCIA MÉDICA/ AUXÍLIO DOENÇA ASSISTÊNCIA MÉDICA – A Empresa concederá aos empregados, plano de saúde coparticipativo na modalidade básica, enfermária, sem ônus para o trabalhador, 92 (noventa e dois) dias após a sua admissão na empresa, desde que solicitado pelo colaborador. Para os dependentes o custo será 100% do empregado. O custo com coparticipação será de até 30% (trinta por cento), incidentes sobre as utilizações com consulta eletivas ou de emergência e exames simples, e também o custo será de 100% do colaborador. AUXÍLIO DOENÇA – O empregado em gozo de auxílio-doença pelo INSS ou afastado por acidente do trabalho, por mais de 15 (quinze) dias até no máximo 90 (noventa) dias, receberá da empresa uma importância que, somada ao valor do Benefício Previdenciário, atinja o valor do seu salário contratual integral, vigente à época, e limitada a um único evento durante a vigência do presente Acordo, respeitando-se sempre para efeito dessa complementação o limite máximo de contribuição previdenciária. Para fazer jus a essa complementação, o empregado deverá ter mais de 90 (noventa) dias de serviço na empresa. A fim de propiciar à empresa a efetivação do complemento e o adiantamento previstos nesta cláusula, o empregado deverá comprovar o requerimento do benefício, mediante a entrega do seu protocolo à empresa. GARANTIA DE EMPREGOS EM GERAL Asseguram-se aos empregados abrangidos pelo presente acordo, as seguintes garantias de emprego e/ou salários: AFASTAMENTO POR DOENÇA – 60 (sessenta) dias, após o retorno do (a) empregado (a) que permanecer afastado da empresa, em decorrência de qualquer doença, por período superior a 45 (quarenta e cinco) dias. RETORNO DO SERVIÇO MILITAR - 60 (sessenta) dias, após receber baixa do serviço militar obrigatório. APÓS O GOZO DO AUXÍLIO MATERNIDADE – Fica vedada a dispensa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após a cessação da licença maternidade, excluídos os casos de término de contrato por prazo determinado, cometimento de falta grave, pedido de demissão ou acordo homologado no Sindicato. Se a empresa optar em demitir a empregada fora das condições excludentes acima apontadas, fica obrigada a indenizar o período restante da garantia. PARA OS EMPREGADOS (AS) QUE ESTIVEREM PRÓXIMOS DA APOSENTADORIA PREVIDENCIÁRIA – Para os empregados, com mais de 07 (sete) anos de tempo de serviços contínuos na empresa e para os quais falem 02 (dois) anos para adquirirem direito à aposentadoria. As partes avençam o seguinte: caso a empresa resolva dispensar o empregado, poderá fazê-lo, porém ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente, pelo mesmo valor que ele pagar junto a Previdência Social durante e até o período de 2 (dois) anos em que permanecer como contribuinte autônomo. No decurso



de 02 (dois) anos, caso o empregado venha a obter outro emprego, cessa para a empresa a obrigação do reembolso. Para efeito do reembolso aqui previsto, competirá ao empregado comprovar mensalmente perante a empresa os valores que pagar como contribuinte autônomo. **GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO PARA O ACIDENTADO** – O empregado que sofrer acidente do trabalho e for afastado pela Previdência Social por período superior 15 (quinze) dias, ao retornar, terá garantia de emprego ou de salários durante 12 (doze) meses, nos termos do art. 118 da Lei de Benefícios da Previdência Social, (Lei 8.213 de 24/07/91). **GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI** – A Empresa garante a permanência no emprego, pelo período de 60 dias, contados da data do nascimento do filho. **GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA** O empregado que se aposentar, fará jus, independente de outros direitos, a uma gratificação especial e única no valor do último salário base nominal, vigente à época da obtenção da aposentadoria. A gratificação será concedida ao empregado que tenha no mínimo 07 (sete) anos ininterruptos de serviços prestados à empresa **FERIADOS/ COMPENSAÇÃO/ HORAS EXTRAS/ LANCHES** **FERIADOS** – Na ocorrência de feriados nos dias de terças-feiras a quintas-feiras, a empresa acordante poderá movê-los para as segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes aos dias alterados. A eventual troca dos feriados tem o objetivo de proporcionar maior descanso contínuo aos empregados. A empresa deverá comunicar aos empregados a troca dos feriados, preferencialmente, até a sexta-feira da semana anterior. **COMPENSAÇÃO** – A Empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados, ou entre fins de semana ou carnaval, ou outros, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado. A compensação para ter validade, deverá ter assinatura de no mínimo 51% dos empregados. A Empresa poderá adotar regime de jornadas compensadas de forma a suprimir o trabalho aos sábados, com correspondente acréscimo de jornada nos demais dias da semana. Quando o sábado compensado coincidir com feriado, as horas de compensação, durante a semana não serão consideradas como extras. Em contrapartida, quando houver um feriado no período de segunda à sexta-feira, este será pago com base na jornada diária, incluídas as horas de compensação. Serão também consideradas como compensadas, não sujeitas a adicionais salariais, as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, desde que haja a correspondente diminuição nos demais dias do mesmo mês. Ficando ajustado que as compensações não poderão ocorrer em dias do repouso semanal do empregado. **HORAS EXTRAS** – As partes concordam com o possível trabalho nos dias de repouso semanal e feriados, fixam o adicional de horas extras de 100% (cento e dez por cento) na remuneração das horas trabalhadas nestes dias. As horas extraordinárias, ajustadas diretamente com os empregados, quando realizadas de segunda a sábado, serão remuneradas com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento), ajustadas diretamente com os empregados. Os períodos anteriores e posteriores ao início e término da jornada de trabalho não serão considerados para efeito de horas extraordinárias, desde que não ultrapassem a 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários. **LANCHE** – A empresa poderá fornecer gratuitamente aos seus empregados, antes do início da jornada diária de trabalho, não caracterizando salário “in natura” e nem tempo à disposição para os efeitos do §1º do art. 58 da CLT. Na ocorrência de horas-extras, além de 01 (uma) hora por dia, fica obrigada ao fornecimento de um lanche aos empregados nos dias em que ocorrer a prestação dessas horas-extras. **LICENÇAS EM GERA/ FALTAS E HORAS ABONADAS** **LICENÇAS** – A Empresa que conceder licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e, em decorrência, prejudicarem o direito às férias dos empregados (Art. 133, III da CLT) deverão, ao final da licença, efetuar a estes o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fariam jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal. **LICENÇA PARA CASAMENTO** – A licença para casamento prevista no item II do artigo 473 da CLT passa a ser de 04 (quatro) dias úteis. **LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE** – A Empresa concederá licença remunerada à empregada adotante nos termos do art. 392-A, da CLT, incluído pela Lei 10.421, de 16/04/2002. **FALTAS E HORAS ABONADAS** – Além das faltas legais, previstas no artigo 473 da CLT e na Constituição Federal vigente, a empresa concederá como abonadas, sem prejuízo do salário, as seguintes faltas. 04 (quatro) horas, sendo nas datas próprias, a Empresa liberará seus empregados com direito ao recebimento do PIS, quando seu horário de trabalho coincidir com o expediente bancário. Caso a EMPRESA realize o pagamento (abono ou cota referente ao PIS) diretamente aos empregados na folha de pagamento por intermédio de acordo com a CEF fica desobrigada de conceder abono de horas ou faltas para tais finalidades. 01 (um) dia de trabalho para cada internação hospitalar do cônjuge ou filhos, desde que comprovado o internamento. 01 (um) dia por ano, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário, de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas. O empregado (a) será liberado do trabalho mediante justificativa apresentada à chefia, e terá o seu dia abonado, no caso de falecimento de seu sogro ou sogra. **BANCO DE HORAS** Fica acordado que, conforme redação do §2º do art. 59 da CLT, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo a 12 (doze) meses à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. O total de horas de crédito a ser compensado fica limitado até 250 (duzentos e cinquenta) horas, sendo excluídas de



limitação às horas de débito. As horas excedentes a 250 (duzentos e cinquenta), serão remuneradas como extra. Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas a favor do empregado. O sistema de compensação deverá ser previamente informado ao empregado, por escrito, mediante recibo, com antecedência de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas, bem como ser informado o saldo, mensalmente, de crédito/débito, por escrito mediante recibo ou no contracheque do empregado. Não poderá haver trabalho, para efeito do Banco de Horas, em dias de descansos semanais remunerados e feriados. Caso seja necessário, poderá haver trabalhos em feriados, desde que seja avisado com antecedência de 48 (quarenta e oito), em jornada máxima de 8 (oito) horas, sendo, que para cada 01:00 hora acumulada será equivalente a 02:00 hora a serem compensadas. Não poderá em hipótese nenhuma, desconto de horas em FÉRIAS. As faltas oriundas de atestados médicos, artigo 473 da CLT, não poderão ser colocadas como horas de débito em banco de horas. Havendo crédito de horas a favor do empregado, compete a este, juntamente com a empresa, definir as datas de descanso. Verificada a hipótese do §10º, fica a empresa autorizada a aumentar os dias de férias do empregado, no limite de crédito referenciado. Havendo débito de horas a favor do empregado, compete a empresa definir as datas de compensação, sendo avisado com antecedência de 48 horas. Caso o empregado for convocado para compensar tais horas e o mesmo não comparecer, estas horas poderá ser descontadas em seu salário no mês subsequente.

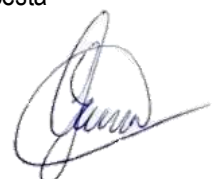
**DO FECHAMENTO DAS HORAS** – Caso a empresa queira, as horas poderão ser fechadas da seguinte forma: As horas de crédito poderão ser fechadas no mês de junho/2023 e serão pagas com percentual de 65% (sessenta e cinco por cento), em forma de horas extras, sendo na folha de julho de 2023. As horas de crédito poderão ser fechadas no mês de outubro/2023 e serão pagas com percentual de 65% (sessenta e cinco por cento), em forma de horas extras, sendo na folha de novembro de 2023. Não sendo realizado conforme alínea “a e b” deste parágrafo, as horas de crédito deverão ser fechadas no mês de fevereiro/2024 e serão pagas com percentual de 100% (cem por cento), em forma de horas extras, sendo na folha de março de 2024. As horas de débito serão zeradas e não mais podendo a empresa exigir a compensação do empregado.

**DESLIGAMENTO POR RESCISÃO CONTRATUAL** – Na ocorrência de rescisão contratual, se dará da seguinte forma: Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão automaticamente zeradas, não mais podendo a empresa descontar na rescisão. No ato rescisório, só poderá haver desconto na rescisão, somente de 30% (trinta por cento) do valor bruto da rescisão, tendo por analogia, o art. 82, § único da CLT. Caso haja horas de crédito do empregado, estas serão pagas com acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, juntamente com a rescisão contratual, se houver acúmulo de banco de horas por mais de 06 (seis meses), se inferior a 06 meses serão pagas com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento). Caso o empregado venha ser demitido por justa causa ou pedir demissão, as horas de crédito serão pagas com acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor das horas normais de trabalho, juntamente com a rescisão contratual.

**DA GUARDA DE VALORES, OBJETOS E PERTENCES PESSOAIS DOS EMPREGADOS** Em conformidade aos artigos 2º e 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o empregador assume o risco de sua atividade econômico, podendo então criar diretrizes e disciplinas específicas para as atividades de seus empregados. A empresa poderá criar regras para guarda de valores, objetos (celulares, notebook e etc), pertences pessoais, cabendo a empresa informar a todos os empregados as regras criadas. Cabe a empresa disponibilizar armários para tal finalidade. É de total responsabilidade da empresa a guarda e vigilância sobre os pertences que forem ali confiados a mesma. Em caso de extravio, furto, roubo e etc., e de responsabilidade da empresa ressarcir a soma subtraída ou bem furtado. A EMPRESA está autorizada a fazer revista em todos os empregados de forma impessoal, respeitando a privacidade e limitando os pertences do revistado, sem contato físico.

**ABONO ESPECIAL/PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS** A empresa que não possuir programa de Participação nos Resultados concederá a todos os empregados um abono não inferior a R\$ 800,00 (oitocentos reais), que poderá ser pago em até 4 parcelas, condicionado a uma falta por qualquer motivo no trimestre e proporcional aos meses trabalhados no trimestre. As partes acordam que o abono não integrará a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do art. 457, §2º, da CLT. O abono poderá ser pago trimestralmente, condicionado a uma falta por qualquer motivo no trimestre e proporcional aos meses trabalhados no trimestre. As faltas oriundas do artigo 473 da CLT, não serão consideradas para cálculo da perda do benefício. O pagamento do abono poderá ser feito da seguinte forma: 1ª parcela até 30/06/2023, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais); 2ª parcela até 30/09/2023, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais); 3ª Parcela até 30/12/2023, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais); 4ª Parcela até 30/03/2024, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais). Terá direito ao abono integral, somente o empregado que tiver ativo na data do pagamento do abono. A partir da segunda falta, o empregado perderá 50% do valor no trimestre, caso for pago trimestralmente ou caso for pago em cota única.

**VALE COMPRA/CESTA BÁSICA** A EMPRESA concederá aos seus empregados, com exceção dos cargos que realizam serviço externo, vendas e/ou possuam cargo de gerência (que não receberão o prêmio por não terem controle de ponto diário) como forma de premiação por assiduidade, gratuitamente uma cesta básica ou crédito cartão magnético individual para fins específicos de compra de alimentos. Fica entendido que o fornecimento gratuito da cesta



básica não configura salário "in natura" e por isso tem natureza indenizatória. Para ter direito à cesta básica ou crédito em questão, o empregado não poderá faltar injustificadamente nem um dia ao serviço ao longo do mês anterior ao da entrega da cesta e também não poderá ter mais de 01 dia de faltas, relacionados a atestados médicos no mês anterior. Apenas as faltas justificadas: licença em caso de morte, licença casamento, licença paternidade e licença maternidade, e as do artigo 473 da CLT, não serão consideradas para cálculo da perda do benefício. Os empregados afastados pelo INSS só receberão se o afastamento se estender até no máximo 90 dias. Passado esse período, o fornecimento do prêmio deverá cessar automaticamente. Os atestados apresentados somente terão efeito sobre o benefício do mês corrente, mesmo que o número de dias abonados se projete ao próximo mês. Isso visa prevenir que um atestado de maior número de dias gere perda de benefícios em mais de um mês consecutivo. Os efeitos deste parágrafo terão vigência iniciando na data de assinatura do mesmo. Os empregados em ausência de férias, afastados por acidente de trabalho ou licença maternidade, também receberão o prêmio. Haja vista que o afastamento não é por motivo de desídia. De acordo com o §2º do artigo 457 da CLT introduzido pela Reforma Trabalhista Lei 13467 de 13/07/2017: As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Portanto, a parcela possuirá natureza eminentemente indenizatória CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL A empresa descontará dos empregados ativos na data da assinatura deste acordo, representados pelo sindicato profissional, como mera intermediária, uma Contribuição Negocial no valor correspondente a R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado referente a data base de março de 2023. O desconto será de 02 (duas) parcelas iguais da seguinte forma: R\$ 10,00 (dez reais) no mês de JUNHO/2023; R\$ 10,00 (dez reais) no mês de SETEMBRO/2023. Os trabalhadores da empresa ORTOBOM, poderão manifestar sua solicitação de isenção de desconto através do link da empresa de benefícios SINDCALCARD <https://assistencia.sindcard.com.br>, ou mediante correspondência INDIVIDUAL, escrita de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento), enviada pelos correios ao sindicato profissional no prazo de 24 de ABRIL a 02 de MAIO de 2023. Os empregados associados ao sindicato profissional serão isentos da taxa negocial. EMPREGADOS FUTUROS Este acordo abrange todos empregados que porventura venham a ser contratados no período de vigência e/ou transferidos de outras localidades da empresa. Após as explanações das propostas, foi aberta a votação, através da plataforma <https://sindcard.com.br/assembleiaonline>, sendo o acordo APROVADO por 94,04% dos inscritos e 3,21% votaram não aprovando e 2,75% votaram nulo ou brancos, sendo que os. Cumprida a Ordem do dia e como nada mais houvesse, lavramos a presente ata. XXX.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, PLÁSTICAS E FARMACÊUTICAS DE  
BELO HORIZONTE E REGIÃO

Elienai de Oliveira Coeima  
Vice Presidente | 030.667.536-62  
S.T.I. Quim. Plast. Farm  
de BH e Região