

ACORDO COLETIVO de condições gerais de trabalho que entre si fazem e celebram o **SINTICOMEX - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E NAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÃO DE MÁRMORES, CALCÁRIOS E PEDREIRAS DE PEDRO LEOPOLDO, MATOZINHOS, PRUDENTE DE MORAIS, CAPIM BRANCO E CONFINS, CNPJ 21.145.586/0001-52, COM SEDE SOCIAL À RUA SÃO SEBASTIÃO, 147, CENTRO, EM PEDRO LEOPOLDO/MG E EIMCAL - EMPRESA INDUSTRIAL DE MINERAÇÃO CALCÁRIA LTDA. CNPJ 17.335.274/0002-15, ATRAVÉS DE SEU ESTABELECIMENTO SITUADO EM PRUDENTE DE MORAIS, NO KM 36 DA RODOVIA MG-424, CEP 35715-000 e MINERAÇÃO PEDRA BONITA LTDA, CNPJ 20.186.102/0001-50, ATRAVÉS DE SEU ESTABELECIMENTO SITUADO EM MATOZINHOS NO KM 37 DA RODOVIA MG-424, CEP 35720-000**, por seus representantes legais, mediante as seguintes cláusulas:

PRIMEIRA – PERÍODO DE DURAÇÃO

O presente acordo coletivo tem período de vigência de 02 (dois) anos, iniciando-se em 01 de agosto de 2014 e terminando em 31 de julho de 2.016, quando novas negociações deverão ser encetadas para análise e reexame de todas as suas cláusulas, que poderão compor eventuais ajustes futuros.

SEGUNDA – REAJUSTE DE SALÁRIOS

2.1 – Os salários dos empregados das empresas acordantes e representados pelo SINTICOMEX terão reajuste de 6,35 % (seis vírgula trinta e cinco por cento por cento) + 1%, a partir de 01/08/14, incidindo sobre os salários praticados pela empresa em julho/14.

2.2 – A diferença salarial decorrente à aplicação do percentual definido na sub-cláusula 2.1, relativamente ao período de agosto/14 a novembro/14, será paga juntamente com a remuneração do mês de novembro/2014, que será quitado no mês de dezembro/2014.

2.3 – Em 01/08/2015 os salários dos empregados das empresas acordantes e representados pelo SINTICOMEX terão reajuste igual a variação positiva do INPC, do período 01/08/2014 a 31/07/2015, mais 1% (um por cento), incidindo sobre os salários praticados pela empresa em julho de 2.015.

2.4 - Com o cumprimento do ajustado nas sub-cláusulas anteriores, considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei 10.192/01.

TERCEIRA – HORAS EXTRAS (ACORDO PRORROGAÇÃO/ADICIONAIS/BANCO DE HORAS)

3.1- Quando ocorrer a prorrogação da duração da jornada de trabalho de 2ª a sábado, salvo as compensações ajustadas no presente acordo, fica ajustada a contratação da prorrogação, na forma do artigo 59 da CLT, sendo o serviço extraordinário remunerado com os seguintes adicionais: 50% (cinquenta por cento) até as duas primeiras horas extras/dia e ainda quando tratar de serviços extraordinário destinado a treinamento e reuniões de CIPA. 100% (cem por cento) para o que exceder as duas primeiras horas extras/dia.

3.2 – Quando o trabalhador vier a ser convocado para laborar mais de um domingo por mês, as horas extras serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento), sendo que, quanto estas horas forem em número igual ou superior a 4 (quatro), implicará em folga remunerada de 1 (hum) dia de trabalho na semana posterior ao segundo domingo trabalhado ou em outra data, caso seja solicitado pelo empregado e de comum acordo com a empresa. Na hipótese do empregado vier a ser convocado para laborar, no máximo 1 (hum) domingo por mês, fica facultado a empresa optar pelo pagamento das horas extras ou conceder um outro dia de folga. Caso o trabalho no domingo ultrapassar 8 horas, a compensação está limitada a um dia de folga, sendo que as horas excedentes de oito, serão pagas como extras.

3.3- O trabalho prestado em dias de feriados civis e religiosos será pago em dobro, salvo se a empresa determinar outro dia de folga. Caso o trabalho no feriado ultrapassar 8 horas, a compensação está limitada a uma folga de 8 horas, sendo que as horas excedentes de oito, serão pagas como extras.

3.4- O ajustado nas sub-cláusulas 3.2 e 3.3 não será aplicado para o pessoal que trabalha pelo regime ininterrupto de revezamento, cujas horas trabalhadas nos domingos, feriados civis e religiosos serão pagas da seguinte forma: **a)** Domingos – serão pagas de forma simples, sem qualquer acréscimo, em razão da empresa determinar outro dia de folga, conforme escala adotada; **b)** Feriados civis e religiosos – serão pagas em dobro.

3.5- Fica mantido o banco de horas, com periodicidade trimestral, cujo início se deu em 21/08/05, observados os seguintes comandos: **a)** Somente poderão ser compensadas as horas extras laboradas de 2ª a sábado excluídas as horas extras laboradas em domingos, feriados e civis e religiosos; **b)** 1 hora extra com adicional de 50% será compensada com 1,5 horas de folga; **c)** 1 hora extra com adicional de 100% será compensada com 2 horas de folga; **d)** As horas extras não compensadas serão pagas com os adicionais contratados neste instrumento; **e)** O reiterado não cumprimento do ajustado nesta sub-cláusula importará na sua supressão no próximo coletivo; **f)** Até o limite de 16 horas extras/mês, por trabalhador, será objeto de crédito a favor de cada funcionário, em uma conta-corrente que terá a denominação de “Banco de Horas”. No final de cada período de três meses, deverá a empresa apurar o total de horas extras creditadas a cada funcionário e ainda não pagas e/ou compensadas com folgas, efetuando o pagamento do saldo com os adicionais devidos no mês de fechamento de cada período; **g)** As horas-extras excedentes de 16 horas extras/mês, por funcionário, deverão ser pagas no próprio mês, não sendo objeto de compensação no “Banco de Horas”.

QUARTA – JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS

(inciso XIII, art.7º CF/88)

4.1- A(s) empresa(s) continuará(ão) a adotar várias escalas de trabalho, aplicáveis ao pessoal com jornada semanal de 44 horas, com trabalho diário de 7:20 horas de segunda a sábado, com RSR nos domingos.

4.2- Demais trabalhadores continuarão a cumprir as seguintes jornadas, utilizando inclusive do regime de compensação:

a) - 8:48 horas (oito horas e quarenta e oito minutos) diárias de segunda a sexta, com folga compensatória no sábado e RSR no domingo.

b) - 8:00 horas (oito horas) diárias de segunda a sábado, totalizando 48 horas semanais, numa primeira semana e oito horas diárias, de segunda a sexta, totalizando 40 horas semanais na semana seguinte, de tal forma que o excedente de 4 horas na primeira semana é compensado com a redução de 4 horas na semana seguinte, sem haver incidência de qualquer acréscimo.

c) - 8:48 horas diárias de segunda a sexta, com folga compensatória no sábado e RSR no domingo numa primeira semana e 7:20 horas diárias de segunda a sábado, com RSR no domingo, na semana seguinte.

d)- 8:20 horas diárias de segunda a sexta de 8:00 horas no sábado, com RSR no domingo, totalizando 49:40 horas semanais, numa primeira semana e 7:40 diárias, de segunda a sexta, totalizando 38,20 horas na semana seguinte, de tal forma que o excedente de 5:40 horas na primeira semana é compensado com a redução de 5:40 horas na semana seguinte, sem incidência de qualquer acréscimo.

4.3 - Os trabalhadores que exercem a função de porteiros/vigilantes deverão cumprir a jornada em regime de 12 x 36 horas. São 12 horas de trabalho com tempo corrido, seguidas por 36 horas corridas de descanso. Haverá a concessão de intervalo de uma hora para refeição e descanso.

4.4- Os gerentes das empresas ficam dispensados de marcação de ponto, não tendo direito de horas suplementares.

4.5 – Os ocupantes da equipe de mecânica da(s) empresa(s) acordante(s) que estão cumprindo a jornada prevista no inciso XIII do artigo 7º da CF/88, mediante a escala prevista na sub-cláusula 4.2, letra “b” com entrada para o serviço as 15,00 horas e saída as 00,00 horas, a partir de 22/12/2008, terão a jornada diária de trabalho de 08 (oito) horas, com 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, de segunda à sexta-feira, totalizando 40 (quarenta) horas semanais, sendo que as 04 (quatro) horas semanais que faltam para completar a jornada Constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, serão objeto de compensação no banco de horas instituído na sub-cláusula 3.5, na proporção de 1,5 (uma vírgula cinco) horas normais compensadas para 01 (uma) hora extra realizada com adicional de 50% (cinquenta por cento), com fechamento do banco de horas na periodicidade prevista na sub-cláusula 3.5 (trimestral). Em caso do saldo for negativo será zerado pela(s) empresa(s).

4.6 – Os horários de entrada, intervalos e saídas continuarão a ser determinados pela(s) empresa(s).

JORNADA DE 36 HORAS SEMANAIS (inciso XIV, art. 7º CF/88)

4.8- A(s) empresa(s) desde 01/11/05 já vem adotando a escala com jornada de trabalho de 6 (seis) horas, concessão de intervalo previsto no parágrafo 1º do art. 71 da CLT, apenas para o pessoal que trabalha no regime ininterrupto de revezamento, da forma do inciso XIV do artigo 7º da CF/88, com trabalho diário de 6 (seis) horas e escala em poder do Sindicato.

4.9 – Os trabalhadores da(s) empresa (s) que laboram pelo regime de jornada diária de 6 (seis) horas em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV do artigo 7º da CF/1988), desde 21 de janeiro de 2009, atendendo reivindicação constante da pauta apresentada pelo Sindicato para renovação de Acordo Coletivo anterior, continuarão à adotar escala de trabalho, pela qual será mantida a jornada semanal de 36 horas, com o trabalho diário de 7 (sete) horas, sendo assegurado ao trabalhador 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, ficando o trabalhador na(s) empresa (s) por um período de 08 (oito) horas. A escala a ser adotada estabelecerá os dias que cada trabalhador irá prestar serviços, observado o limite de 36 horas semanais.

QUINTA – SALÁRIO DE INGRESSO

5.1- O salário de ingresso na (s) empresa (s) não poderá ser inferior ao equivalente a 1,15 (hum vírgula quinze) do salário mínimo, a que se refere o inciso IV do art. 7º da Constituição da República de 1988.

5.2- Em nenhuma hipótese o valor fixado na sub-cláusula anterior servirá de base do cálculo de insalubridade.

SEXTA – CONCESSÃO DE FÉRIAS

6.1 – O início das férias não poderá coincidir com os domingos, feriados, dias santos e dias já compensados, exceto pessoal sujeito ao cumprimento da jornada prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição da República de 1988, cujo início das férias não poderá coincidir com o dia de repouso.

6.2 – Em geral as férias deverão ter início sempre após o pagamento do salário relativo ao mês anterior.

SÉTIMA – LICENÇA PARA CASAMENTO

7.1 – É assegurado ao empregado, em razão de seu casamento civil, uma licença remunerada de 5 (cinco) dias corridos e consecutivos.

OITAVA – AUXÍLIO FUNERAL

8.1- Em caso de rescisão de contrato de trabalho em razão de falecimento do empregado, será concedido um auxílio funeral, a ser pago juntamente com o saldo de salário e outras eventuais verbas trabalhistas. O auxílio terá o valor equivalente a um salário nominal do empregado falecido, mas será sempre observado o limite máximo de três vezes o valor estabelecido na sub – cláusula 5.1, que é o teto deste benefício.

8.2 – Em caso de falecimento do cônjuge legítimo e/ou da companheira, na hipótese da União Estável, bem como filho(a) até 18 anos de idade do empregado, a empresa também concederá um auxílio funeral ao seu trabalhador, no valor equivalente a metade do estabelecido na sub-cláusula anterior, a ser pago no prazo de cinco dias úteis, após a entrega da documentação no Serviço Pessoal da(s) Empresa(s).

NONA – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

9.1- A(s) empresa(s) antecipará(ao) aos seus empregados, por ocasião das férias, a primeira parcela do 13º salário, conforme art.2º, § 1º e 2º da Lei 4.749/65, devendo ser emitido um só documento de pedido com listagem de todos os empregados, definindo-se a opção do trabalhador pela sua assinatura.

DÉCIMA – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

10.1 – No período compreendido do 16º até o 90º dia de afastamento do trabalho do empregado, quer em razão de doença ou acidente do trabalho, a(s) empresa(s) fará(ão) a complementação de eventual diferença entre o salário nominal do empregado e o que ele estiver recebendo do INSS a título de auxílio doença ou acidente.

10.2 – A complementação ajustada na sub- cláusula anterior, mais o que o empregado estiver recebendo do INSS, não poderá ser superior ao estabelecido pela Previdência Social com limite de benefício concedido aos seus segurados.

Na hipótese do trabalhador já estiver recebendo o benefício no valor desse limite, nenhuma complementação será devida pela(s) empresa(s).

DÉCIMA PRIMEIRA – TICKET ALIMENTAÇÃO

11.1 – Utilizando do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) a(s) empresa(s) continuará(ao) a conceder, a seus respectivos empregados em atividade, ticket alimentação, destinado à aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais da região, que será disponibilizado ao beneficiário , na mesma ocasião do pagamento do salário.

11.2 – O valor do ticket passa a ser de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais) por mês, a partir de 01/08/14.

11.3 – Como a(s) empresa(s) forneceu (eram) o ticket no período de agosto/14 a novembro/14 no valor de R\$ 1.728,00 (hum mil, setecentos e vinte e oito reais), a diferença relativa aos 04 (quatro) meses, no total de R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais), será creditada a favor de cada beneficiário juntamente com o ticket relativo ao mês de dezembro de 2014.

11.4 – Para o ano de 2.015, excepcionalmente e em nenhuma hipótese tornando direito adquirido dos trabalhadores, a empresa irá adotar o índice de correção do ticket alimentação os mesmos índices que forem adotados pela empresa ICAL (unidade São José

da Lapa), a partir do fechamento do referido ACT (ICAL – unidade São José da Lapa) e retroativo a outubro de 2.015.

11.4.1 – O ajustado na sub-cláusula 11.4 (adoção do índice de correção do Ticket pelo Acordo Coletivo do Trabalho da empresa ICAL – unidade São José da Lapa), conforme entabulado, se trata de uma excepcionalidade, acordada somente para o ano de 2.015 e não poderá ser utilizado de parâmetro para ajustes coletivos posteriores, salvo, por **mutuo acordo** entre as partes.

11.5 – Os benefícios constantes das sub-cláusulas anteriores, não tem natureza salarial, não constituindo base de cálculo ou de incidência de horas extras, RSR, reflexos e demais verbas trabalhistas e da contribuição para a previdência social, FGTS, nem como rendimento tributável do trabalhador.

11.6 – A participação do trabalhador fica mantida em R\$1,00 (hum real), que será descontado, em cada mês, na remuneração do trabalhador.

11.7 – Fica ressalvado que o benefício do ticket alimentação, poderá ser suspenso em qualquer tempo, retornando ao benefício constante da sub-cláusula 11.1 do acordo vigente de 01/08/05 a 31/07/06 (cesta básica), na hipótese da(s) empresa(s) apresentar(em) resultado negativo, o que deverá ser comprovado através de demonstrativo contábil, a ser analisado pelo Sindicato.

11.8 – A empresa manterá o fornecimento do ticket alimentação exclusivamente para vítimas de acidente do trabalho, no período máximo de 90 (noventa) dias após a data do acidente e desde que esteja o empregado afastado pela previdência social pelo código 91.

DÉCIMA SEGUNDA – PRÊMIO DESLIGAMENTO POR APOSENTADORIA

12.1 – O trabalhador com mais de cinco anos de serviços em qualquer uma das empresas acordantes e que se aposentar por tempo de serviço e desligar da empresa, receberá com as demais verbas do respectivo TRCT o prêmio fixado nesta cláusula.

12.2 – O prêmio terá seu valor calculado considerando a metade do salário nominal do empregado, vigente do ato do desligamento, para cada ano efetivamente trabalhado na empresa. Fica estabelecido o limite máximo do prêmio no valor equivalente a 20 (vinte) vezes o salário de ingresso ajustado na sub-cláusula 5.1.

12.3- Ocorrendo a aposentadoria do trabalhador e optando o mesmo em não desligar da(s) empresa(s), o prêmio será calculado considerando apenas o tempo de serviço até a data da concessão da aposentadoria pelo INSS, não sendo computável o período trabalhado após a concessão da aposentadoria. Neste caso o prêmio será pago 10 dias após a data do desligamento do trabalhador da(s) empresa(s), juntamente com demais verbas constantes no TRCT.

DÉCIMA TERCEIRA – UNIFORMES

13.1 – A(s) empresa(s) continuará(ão) a fornecer gratuitamente uniformes para seus trabalhadores, exceto os lotados em funções administrativas, observando-se periodicidade ajustada entre Empresa(s) e CIPA.

DÉCIMA QUARTA – LANCHE EM CASO DE HORAS EXTRAS

14.1- Ocorrendo a prorrogação da jornada de trabalho, em forma de serviço extraordinário, a(s) empresa(s) fornecerá(ão) ao empregado um lanche, reforçado, nos dias que as horas extras excederem a duas horas, sendo que este benefício não será considerado como salário "in natura".

DÉCIMA QUINTA – TRANSPORTE DE PESSOAL

15.1- A(s) empresa(s) continuará(ão) a manter o atual serviço de transporte de seu pessoal, sendo sua utilização gratuita.

15.2- O tempo dispensado pelo empregado, em condução fornecida pela(s) empresa(s), até o local de trabalho e seu retorno, em hipótese alguma será computável na sua jornada de trabalho, não se aplicando no caso a súmula 90 do TST, nem Orientação Jurisprudencial nº 50, da SDI - I do TST.

15.3- O benefício constante da presente cláusula não constitui salário "in natura"..

DÉCIMA SEXTA – QUADRO DE AVISOS

16.1- A(s) empresa(s) acordante(s), reservará(ao) quadro de avisos em sua(s) respectiva(s) dependência(s), em local de maior movimentação de empregados, para uso do Sindicato.

DÉCIMA SÉTIMA – ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL

17.1- A assistência devida na rescisão do contrato de trabalho, estabelecida no parágrafo 1º do artigo 477 da CLT será sempre prestada pelo Sindicato, em suas dependências à Rua São Sebastião, 147 em Pedro Leopoldo-MG, no horário de expediente normal, sendo obrigatória para todos trabalhadores com mais de seis meses de serviço na(s) empresa(s).

DÉCIMA OITAVA – LIBERAÇÃO DE DIRETOR

18.1 – A(s) empresa(s) liberará(ao), com salários e repercussões, um dia por mês o diretor do Sindicato, empregado da(s) mesma(s), para o efetivo exercício de atividades sindicais, mediante prévia solicitação deste, devendo a saída ser previamente comunicada, por escrito, com antecedência de 48 horas.

18.2 – Quando iniciadas as negociações entre a(s) empresa(s) e o Sindicato para renovação do presente acordo coletivo, o ajustado na sub-cláusula anterior será substituído pela liberação do diretor para comparecimento a reuniões agendadas entre a(s) empresa(s) e o Sindicato.

DÉCIMA NONA – DESENVOLVIMENTO CULTURAL E PROFISSIONAL

19.1- A(s) empresa(s) assegura(ão) aos seus empregados em geral e notadamente aos encarregados de cada setor, treinamento para o desenvolvimento cultural e profissional, tendo como objetivo principal de melhorar o relacionamento entre todos os empregados e entre diversos níveis hierárquicos.

VIGÉSIMA – TIPO SANGUÍNEO

20.1- Nas novas contratações de trabalhadores, a(s) empresa(s) acordante(s), fornecerá(ao) ao diretor do Sindicato, lotado na EIMCAL, informação constando o tipo sanguíneo do trabalhador admitido, disponibilizando que cópias de tal informação sejam depositadas internamente nas respectivas empresas, como portarias, SESMT e CIPA, para utilização quando necessário.

VIGÉSIMA PRIMEIRA- REFEITÓRIO

21.1 – A(s) empresa(s) acordante(s) continuará (ao) a disponibilizar uma alimentação diária para os seus trabalhadores utilizando do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), sendo que o seu custo total será distribuído da seguinte forma: Parcela a cargo da(s)

da(s) empresa(s): 80% (oitenta por cento). Parcela a cargo do trabalhador: 20% (vinte por cento).

21.1.2 – Cada trabalhador terá liberdade de optar ou não em receber o benefício acima, considerando que exerceu a opção o seu comparecimento ao refeitório e realizar sua refeição. Na hipótese do trabalhador vier a desistir de receber o benefício supra, poderá fazê-lo, mediante prévia e escrita comunicação a(s) empresa(s), prevalecendo sua vontade a partir do primeiro dia útil do mês seguinte. As formalidades constantes desta sub-cláusula foram estabelecidas para possibilitar um controle mensal de refeições a serem produzidas pela empresa terceirizada que será contratada para tal fim.

21.1.3 – O empregado autoriza ao seu empregador efetuar o desconto de sua participação (sub-cláusula 21.1) na sua remuneração mensal.

21.1.4 – Em nenhuma hipótese o acordado na sub-cláusula 21.1 ensejará o reconhecimento de salário *in natura*.

VIGÉSIMA SEGUNDA – ASSISTÊNCIA MÉDICO/HOSPITALAR

22.1 – O benefício acima referenciado continuará a ser concedido através de contrato com a UNIMED-BH (plano de saúde, na modalidade denominada plano participativo, com cobertura de quase todo o tipo de tratamento médico).

22.2 – A adesão ao plano de saúde é facultativa a cada trabalhador.

22.3 – A mensalidade relativa ao plano participativo somente cobre internações. Consultas, exames e procedimentos ambulatoriais serão atendidos pelo plano, com base nos preços fixados pela tabela da AMB (Associação Médica Brasileira). A participação do trabalhador/empresa no custo dos encargos do referido plano, é a seguinte:

FAIXA SALARIAL	EMPREGADO	EMPRESA
Até R\$ 2.014,36	35%	65%
A partir de R\$ 2.014,37	65%	35%

22.4 – Os valores constantes da faixa salarial, são base da data da celebração do presente instrumento, sendo reajustados anualmente, nas respectivas datas bases, nos mesmos índices adotados para a correção salarial, sendo que, para o ano de 2.015, fica ajustado a correção pelo índice de INPC + 1%.

22.5 – O benefício do plano de saúde supra é assegurado, por opção, ao próprio empregado da(s) empresa(s), bem como ao seu respectivo cônjuge, companheiro ou companheira devidamente reconhecido(a) pela Previdência Social, filho(a) menor de 18 anos ou inválido de qualquer idade, cabendo ao trabalhador pagar os custos das respectivas participações dos mencionados dependentes.

22.6 – O trabalhador que aderir ao plano, automaticamente estará autorizando ao seu empregador de proceder os descontos em sua remuneração mensal, respectivamente os custos de sua própria participação e de seus dependentes indicados.

22.7 – Em nenhuma hipótese, o benefício supra será reconhecido como salário *in natura*.

22.8 – A empresa manterá o plano de saúde para os empregados afastados pela previdência social, quer pelo código 31, quer pelo código 91, pelo período do afastamento pela previdência social, cobrando mensalmente as co-participações e mensalidades (custeio) do plano devido pelo empregado, sendo que o empregado afastado deverá depositar mensalmente na conta da empresa os valores de sua responsabilidade. Se houver inadimplemento na co-participação e/ou na mensalidade (custeio) do plano por parte do empregado, por dois meses, seguidos e/ou alternados, a empresa notificará o empregado, por telegrama, concedendo o prazo de 15 (quinze) dias para o pagamento e, não sendo

pago o valor inadimplido pelo empregado, será suspenso o fornecimento do plano de saúde, até a quitação do valor devido pelo empregado e/ou o seu retorno ao trabalho, ficando, desde já, autorizado a empresa a efetuar o desconto do valor devido pelo empregado nos pagamentos vincendos, limitados a 30% (trinta por cento) do salário do empregado, nos meses subsequentes ao seu retorno, até a efetiva quitação do valor devido à empresa. Caso ocorra a rescisão contratual, antes do adimplemento do valor devido pelo empregado, poderá a empresa descontar o valor de até 01 (um) salário do empregado na rescisão a tal título.

VIGÉSIMA TERCEIRA – TRANSFERÊNCIA DE TRABALHADOR

23.1- Ocorrendo transferência de trabalhador para nova função, cujo salário for superior ao percebido pelo funcionário transferido, a partir do 91º dia da efetivação da transferência o seu salário deverá ser pelo menos igual ao menor da nova função.

VIGÉSIMA QUARTA – PLANTÃO DA ELETRICA E DA MECANICA

24.1 – Fica consolidado o procedimento que já é adotado pela(s) empresa(s) com relação ao plantão da elétrica e da mecânica. Estes dois setores têm em seus quadros plantonistas, sendo que cada setor tem quatro funcionários revezando mensalmente e um ferista. Aos plantonistas efetivos são asseguradas as 40 (quarenta) horas mensais, em razão de estarem à disposição da(s) empresa(s), em suas respectivas residências, sendo que o ferista só terá direito de receber tal complemento, quando estiver substituindo qualquer um dos plantonistas efetivos. Quando houver a efetiva prestação de serviços na(s) empresa(s), as horas serão registradas e pagas conforme cláusula 3º deste acordo.

VIGÉSIMA QUINTA – CONVÊNIO FARMACIA

25.1 – Visando possibilitar a compra de medicamentos destinados a empregados e seus dependentes relacionados na sub-cláusula 22.5, a(s) empresa(s) continuará(ão) a manter cartão Excard ou similar, destinado a compra de medicamentos em farmácias conveniadas, com previsão de pagamento pelo empregado de 3 (três) vezes, sendo o parcelamento concedido pelo estabelecimento fornecedor ou pela administradora do cartão. Efetuada a utilização do cartão a(s) empresa(s) fica autorizada a proceder o devido desconto em sua totalidade nos salários do empregado.

VIGÉSIMA SEXTA – RECIBOS DE PAGAMENTOS DE REMUNERAÇÃO

26.1 – O pagamento da remuneração de todos os empregados que recebem mediante de depósito bancários ficará comprovado pelo efetivo lançamento do crédito na conta individualizada do empregado, por ordem do seu empregador, dispensada a assinatura do recibo mensal de salário. O empregador fornecerá aos seus empregados o “demonstrativo de pagamento” constando as parcelas discriminadas e os descontos efetuados.

VIGÉSIMA SÉTIMA – SEGURO DE VIDA

27.1 – Os empregados autorizam ao seu empregador efetuar o desconto do valor mensal do custo seguro de vida contratado pelo seu empregador, no seu respectivo salário mensal, sendo a participação do trabalhador correspondente 0,56% do seu salário.

VIGÉSIMA OITAVA – TAXA ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL

(período de 01/08/2014 a 31/07/2015)

28.1 – Conforme determina a legislação em vigor e cumprindo decisão da Assembléia dos empregados da(s) empresa(s), cada uma da(s) empresa(s) descontará, como simples intermediária de todos os seus trabalhadores sindicalizados, a importância de 2% (dois por cento), incidindo tal percentual sobre o salário nominal do empregado, dividido em 02 parcelas iguais, uma para desconto no saldo de salário de competência do mês de

novembro/14, que será quitado em dezembro/14 e outra para desconto em janeiro/15. O desconto, para os trabalhadores não sindicalizados será de 3% (três por cento), divididos em 3 (três) parcelas mensais e consecutivas, a serem descontadas nos salários que serão recebidos em dezembro/14, janeiro/15 e fevereiro/15.

28.2 – O empregado sindicalizado fica isento de pagar a mensalidade sindical nos meses de dezembro/14 e janeiro/15.

(período de 01/08/2015 a 31/07/2016)

28.3 - Conforme determina a legislação em vigor e cumprindo decisão da Assembléia dos empregados da(s) empresa(s), cada uma da(s) empresa(s) descontará, como simples intermediária de todos os seus trabalhadores sindicalizados, a importância de 2% (dois por cento), incidindo tal percentual sobre o salário nominal do empregado, dividido em 02 parcelas iguais, uma para desconto em agosto/15 e outra para desconto em setembro/15. O desconto, para os trabalhadores não sindicalizados será de 3% (três por cento), divididos em 3 (três) parcelas mensais e consecutivas, a serem descontadas nos salários de agosto/15 a outubro/15.

28.4 – O empregado sindicalizado fica isento de pagar a mensalidade sindical nos meses de agosto/15 e setembro/15.

28.5 – O valor dos descontos(vide sub-cláusulas 28.1 e 28.3) deverão ser objeto de recolhimento/deposito na conta nº 70004-5, mantida pelo Sindicato, na agência 0961- X (Pedro Leopoldo) do Banco do Brasil S/A., até o segundo dia do mês subsequente ao desconto.

28.6 – A(s) empresa(s) acordant(es) enviará(ão) ao Sindicato comprovante do depósito e relação dos empregados e valores descontados, sempre que possível por arquivo digital enviado por e-mail, com comprovante de recebimento.

28.7 – A taxa assistencial/negocial foi aprovada e autorizada por maioria, em Assembléia já realizada, portanto o direito de oposição não está previsto. Mesmo assim, o Sindicato analisará os casos que se apresentarem, na época, dentro do prazo de 10 (dez) dias, a partir da aprovação em assembleia que aprovou em acordo, desde que manifestado em carta do próprio punho protocolizada pessoalmente na sede do Sindicato. Após a análise do Sindicato, a(s) empresa(s) será(ao) comunicada(s) por escrito.

VIGÉSIMA NONA - MULTA DESCUMPRIMENTO ACORDO

29.1- Constada em reclamação trabalhista à inobservância, por parte da(s) empresa(s) acordante(s) de qualquer cláusula deste acordo será aplicada multa no valor de R\$ 69,63 (sessenta e nove reais e sessenta e três centavos).

29.2 – O valor acima será corrigido em 01/08/2015 adotando o mesmo critério estabelecido na sub-cláusula 2.3.

29.3- A aplicação da penalidade não dispensa a(s) empresa(s) de cumprir(em) quaisquer cláusulas deste acordo.

TRIGÉSIMA – MATERIAL ESCOLAR

30.1 – Visando possibilitar a compra de material escolar destinados a empregados e seus dependentes relacionados na sub-cláusula 22.5, a(s) empresa(s) continuará(ão) a manter cartão Excard ou similar, destinados também a compra de material escolar, com previsão de pagamento pelo empregado de 3 (três) vezes, desde que realizada a aquisição do referido material pelo referido cartão (Excard ou similar). A empresa fica autorizada a realizar os descontos, que serão realizados em folha de pagamento dos empregados, nos meses de janeiro, fevereiro e março de cada ano.

E, para que produza seus jurídicos efeitos, as partes assinam o presente instrumento, em 5 vias de igual teor e forma, sendo levadas a registro e depósito da Delegacia Regional do Trabalho de Minas Gerais.

Pedro Leopoldo, 28 de novembro de 2014.

**SINTICOMEX– Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
da Construção, do Mobiliário e nas Indústrias de Extração de
Mármore, Calcário e Pedreiras de Pedro Leopoldo, Matozinhos,
Prudente de Moraes, Capim Branco e Confins- MG**

Wilson Geraldo Sales da Silva - Presidente
CPF 494.786.566-00

EIMCAL – Empresa Industrial de Mineração Calcária Ltda.

CNPJ 17.335.274/0002-15

JOSÉ NELSON PINTO JÚNIOR
CPF 996.670.026-91
CI-M.4.360.548-SSPMG

Procuradores

ARMANDO DIAS RODRIGUES
CPF 009.138.636-53
CI-M.120.389-SSPMG

Mineração Pedra Bonita Ltda.

CNPJ 20.186.102/0001-50

JOSÉ NELSON PINTO JÚNIOR
CPF 996.670.026-91
CI-M.4.360.548-SSPMG

Procuradores

ARMANDO DIAS RODRIGUES
CPF 009.138.636-53
CI-M.120.389-SSPMG