

**ACORDO COLETIVO** que entre si celebram  
o **SINTICOMEX - SINDICATO DOS  
TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA  
CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E DA  
EXTRAÇÃO DE MÁRMORE, CALCÁRIO E  
PEDREIRAS DE PEDRO LEOPOLDO,  
MATOZINHOS, PRUDENTE DE MORAIS,  
CAPIM BRANCO E CONFINS, CNPJ Nº  
21.145.586/0001-52 E LAPA VERMELHA  
CAL E CALCÁRIO S/A., CNPJ Nº  
23.453.897/0001-04, por seus  
representantes legais, mediante as  
seguintes cláusulas:**

#### **PRIMEIRA - PERÍODO DE DURAÇÃO**

O presente Acordo Coletivo tem período de vigência de 12 (doze) meses, iniciando-se em **01/03/2022** e terminando em **28/02/2023**, quando novas negociações deverão ser encetadas para análise e reexame de todas as suas cláusulas.

#### **SEGUNDA - REAJUSTE DE SALÁRIO**

2.1 - Os salários dos empregados da **Lapa Vermelha Cal e Calcário S/A.**, representados pelo SINTICOMEX - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E DA EXTRAÇÃO DE MÁRMORE, CALCÁRIO E PEDREIRAS DE PEDRO LEOPOLDO, MATOZINHOS, PRUDENTE DE MORAIS, CAPIM BRANCO E CONFINS, serão reajustados em **11% (onze por cento)** a partir de **01/03/2022**, incidido referido percentual sobre os salários praticados pela empresa em **fevereiro/2022**.

2.2 - O pagamento da diferença, relativa à aplicação do reajuste acima e correspondente ao período de **01/03/2022 a 31/03/2022**, será efetuado pela empresa juntamente com a remuneração do mês de **abril/2022**.

2.3 - Nenhum outro reajuste será devido pela empresa a não ser o acima estabelecido, considerando integralmente satisfeitas as determinações da Lei 10.192/01.

## **TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

Quando ocorrer a prorrogação da duração da jornada de trabalho, salvo as compensações ajustadas na cláusula 14<sup>a</sup>, fica ajustada a contratação da prorrogação, na forma do artigo 59 da CLT, com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), incidindo sobre o valor da hora normal quando prestado em dias normais de trabalho. Já as horas extras prestadas em dias de folgas e nos feriados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), também incidindo sobre o valor da hora normal. As horas extras decorrentes em razão de treinamento do empregado, realizado nas dependências da empresa, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Único** – Em razão do fornecimento de lanche pela empresa os 15 (quinze) minutos que antecedem a jornada normal do trabalho não serão objeto de qualquer remuneração. Também, até o limite de 15 (quinze) minutos que sucedem a jornada normal do trabalho não serão remuneradas em caso de atraso do transporte.

## **QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

A empresa no período de **março/2022 a fevereiro/2023** concederá a seus empregados um adiantamento de salário correspondente a 20% (vinte por cento) do salário contratual, a ser pago entre os dias 15 (quinze) e 19 (dezenove) de cada mês.

O pagamento do restante da remuneração de seus empregados acontecerá sempre no último dia do mês. Caso este dia caia em um final de semana ou feriado, o pagamento será feito no primeiro dia útil subsequente. Estas programações serão realizadas pela empresa.

**Parágrafo Primeiro** - Fica dispensada a assinatura do empregado no recibo de pagamento, uma vez que o mesmo é efetivado em conta corrente e/ou conta salário do empregado.

**Parágrafo Segundo** - O empregado que apresentar saldo negativo na folha de pagamento do mês anterior, não terá direito a receber o adiantamento de 20% (vinte por cento) até que tenha, novamente, readquirido saldo positivo no fechamento da folha de pagamento.

## **QUINTA - FÉRIAS GOZADAS**

O pagamento das férias será efetuado pela empresa, 48 (quarenta e oito) horas anteriores ao seu início, com base no salário vigente no mês do pagamento, acrescido de eventual antecipação já decidida pela empresa, para vigorar no mês do gozo das férias. Qualquer diferença estará a disposição dos empregados na folha de pagamento do mês de gozo de férias. O adicional previsto no inciso XVII do art. 7º da CF/88 será pago observados os percentuais abaixo, dependendo da opção de cada empregado:

a) – Quando optar pelo disposto no art.143 da CLT, o adicional será de 1/3 (um terço);

b) – Quando não efetuar a opção pelo art.143 da CLT, o adicional será de 50% (cinquenta por cento).

## **SEXTA - PISO SALARIAL**

A partir de **01/03/2022**, fica assegurado aos empregados da empresa um piso salarial no valor mensal de **R\$ 1.315,97 (um mil, trezentos e quinze reais e noventa e sete centavos)**, que será atualizado observada a mesma política de reajustes de salários da empresa, exceto ao menor aprendiz, que seguirá lei própria, Lei 10097 de 19/12/00.

**Parágrafo Primeiro** - O piso *supra* será devido aos empregados após 90 (noventa) dias de ingresso na Empresa.

**Parágrafo Segundo** - O empregado admitido não poderá receber salário inferior a 80% (oitenta por cento) do que for pago ao empregado de menor remuneração ocupante da mesma função do admitido na mesma Unidade Industrial da Empresa.

**Parágrafo Terceiro** - Em nenhuma hipótese o piso *supra* fixado servirá de base de cálculo para pagamento do adicional de insalubridade, o qual, quando devido, será sempre calculado com base no salário mínimo (Artigo 192 da CLT).

Acordam as partes que a disposição do parágrafo *supra* prevalecerá até que o STF se posicione, em caráter definitivo neste assunto.

**Parágrafo Quarto** - Os empregados substitutos receberão o mesmo salário do empregado substituído, desde que o período de substituição seja igual ou superior a 30 (trinta) dias consecutivos.

## **SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Será acrescido nas horas trabalhadas no horário noturno (de 22:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte) um adicional de 40% (quarenta por cento), discriminado da seguinte forma: 22,5% (vinte e dois vírgula cinco por cento) a título do adicional noturno (art. 73 da CLT) e 14,28% (quatorze vírgula vinte e oito por cento) a título de adicional de hora noturna.

**Parágrafo Único** - Para cálculo de adicional será considerada uma hora de trabalho normal 60 (sessenta) minutos.

## **OITAVA - APÓLICE DE SEGUROS**

A Empresa incluirá na apólice de seguros de vida e acidentes pessoais, todos os empregados, a partir da sua data de admissão, sem qualquer ônus para o empregado, ficando a critério da empresa a definição dos valores segurados.

## **NONA - PRÊMIO APOSENTADORIA**

A Empresa concederá a seus empregados, por ocasião da aposentadoria, e que se desligarem, um prêmio equivalente a:

a) - Aos que contarem até 5(cinco) anos de serviço na Empresa, o prêmio será igual a 2 (dois) salários contratuais.

b) - Aos que contarem mais de 5 (cinco) anos a 10 (dez) anos de serviço na Empresa, o prêmio será igual a 3 (três) salários contratuais.

c) - Aos que contarem mais de 10 (dez) anos de serviços na Empresa, o prêmio será igual a 4,5 (quatro e meio) salários contratuais.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados aposentados que continuarem a prestar serviços na Empresa, só terão direito a este benefício por ocasião do desligamento definitivo.

**Parágrafo Segundo** - Não perderão o benefício os empregados que durante a prestação de serviços na Empresa se afastarem por motivo de término do contrato e retornarem a ser admitidos num intervalo máximo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Terceiro** - O pagamento referente ao Prêmio Aposentadoria será efetuado em 04 (quatro) parcelas mensais consecutivas a partir do mês do desligamento do empregado.

## **DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de rescisão de contrato de trabalho em razão do falecimento do empregado, será concedido um auxílio funeral no valor de **R\$ 1.077,60 (um mil, setenta e sete reais e sessenta centavos)** a ser pago juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas.

**Parágrafo Primeiro** - Em caso de falecimento do cônjuge legítimo do (a) empregado(a) a empresa lhe concederá um auxílio funeral no valor de **R\$ 744,97 (setecentos e quarenta e quatro reais e noventa e sete centavos)** a ser pago no prazo de 5 (cinco) dias após a entrega da documentação no serviço pessoal da empresa.

**Parágrafo Segundo** - Os valores acima ajustados, serão atualizados observada a mesma política de reajustes coletivos de salários da empresa.

## **DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO AO EMPREGADO DEMITIDO PRESTES A APOSENTAR**

Todo empregado da empresa que contar com mais de cinco anos de trabalho, consecutivos, na Lapa Vermelha Cal e Calcário S/A., e que estiver a três anos para obter sua aposentadoria pela Previdência Social, por qualquer tipo

(tempo de serviço, especial, etc.), deverá comunicar tal situação a empresa, por escrito, mediante protocolo. Efetuada tal comunicação e caso a empresa vier a demitir o empregado, deverá conceder-lhe, mensalmente auxílio correspondente a sua contribuição previdenciária, limitada sua incidência sobre o último salário mensal percebido pelo empregado na empresa, acrescido de reajustes coletivos praticados após a demissão do empregado.

**Parágrafo Primeiro** - O auxílio será devido até o empregado completar o tempo para obter sua aposentadoria, limitado o prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses, cessando antes deste prazo caso o ex-empregado obtenha novo serviço e/ou obtenha aposentadoria a qualquer tipo.

**Parágrafo Segundo** - O empregado dispensado por justa causa não terá direito ao benefício acima ajustado.

## DÉCIMA SEGUNDA- CONVÊNIOS

12.1 - A Empresa continuará a manter convênios - hospitalar/ambulatorial e odontológico para atendimento de seus empregados e dependentes (esposa, filhos até 18 anos), sendo seus custos repartidos observado a tabela de participação, Empresa x Empregado a seguir discriminada:

<b>Faixa Salarial</b>	<b>Custeio pela Empresa</b>	<b>Custeio pelo Empregado</b>	<b>Total</b>
Empregado com salário até R\$ 1.924,88 (um mil, novecentos e vinte e quatro reais e oitenta e oito centavos) / mês.	80%	20%	100%
Empregado com salário a partir de R\$ 1.924,89 (um mil, novecentos e vinte e quatro reais e oitenta e nove centavos) / mês até R\$ 3.301,57 (três mil, trezentos e um reais e cinquenta e sete centavos) / mês.	65%	35%	100%
Empregado com salário acima de R\$ 3.301,57 (três mil, trezentos e um reais e cinquenta e sete centavos) / mês.	50%	50%	100%

12.2 - Só terão direito a este benefício os empregados que contarem, no mínimo, com 90 (noventa) dias de serviços na Empresa.

12.3 - Os empregados admitidos com período inferior a 90 (noventa) dias poderão fazer parte dos convênios- hospitalar/ambulatorial e ou odontológico, mas, 100% (cem por cento) dos custos serão suportados pelo empregado, sem qualquer participação da empresa.

12.4 - Os agregados já participantes dos convênios mantidos pela empresa com a UNIMED/BH e ODONTOPREV continuarão a usufruir dos planos dos referidos convênios, continuando também os mesmos a arcarem com 100% (cem por cento), dos custos que serão suportados pelo empregado titular da empresa que autorizou a inscrição do agregado nos referidos planos, sem

qualquer participação da empresa, ficando autorizado o desconto em folha de pagamento do empregado titular. Os custos da participação que trata este parágrafo serão diferenciados dos demais usuários relacionados no caput desta cláusula.

12.5-Não serão admitidas novas adesões de agregados.

12.6 - Mantido o plano de prestação de serviços médicos hospitalares, serviços de diagnóstico e terapia, denominado "Plano Ambulatorial hospitalar com obstetrícia - Unipart Flex", acomodação enfermagem, sendo contratada a UNIMED/BH. O valor "per capita" relativo ao referido plano será suportado pela empresa e pelo titular, observado os quadros constantes das sub-cláusulas 12.1.1 e e/ou 12.1.2. A co-participação, devida em razão da utilização do referido plano, será suportada unicamente pelo titular, salvo o ajustado na sub-cláusula seguinte.

12.7 - Havendo solicitação do empregado, a empresa poderá incluir como usuário do convênio médico e odontológico, seu filho (a), solteiro (a), maior de 18 anos e enteado (a) solteiro (a), com idade de até 25 anos. Em ambos os casos o usuário a ser incluído deverá residir em companhia do empregado. 100% (cem por cento), dos custos serão suportados pelo empregado que autorizou a inscrição, sem qualquer participação da empresa, ficando autorizado o desconto em folha de pagamento do empregado. Os custos da participação que trata este parágrafo serão diferenciados dos demais usuários relacionados no caput desta cláusula.

12.8 - Quando a co-participação devida, por procedimento, for no valor até **R\$ 165,76 (cento e sessenta e cinco reais e setenta e seis centavos)** a mesma será suportada unicamente pelo titular. Ultrapassado este valor, por procedimento, o que exceder será aplicada a tabela constantes das sub-cláusulas 12.1.

12.9 - O valor relativo a participação do titular será descontado em folha de pagamento e será parcelado em até 05 (cinco) vezes. O valor mínimo de cada parcela será de **R\$ 22,57 (vinte e dois reais e cinquenta e sete centavos)**.

12.10 - Os valores devidos pela utilização dos citados convênios, quer com relação a participação "per capita" e/ou a co-participação, serão objeto de desconto no salário mensal do empregado titular, salvo dos agregados cujo procedimento de pagamento é o constante da sub-cláusula 12.4, sendo que a participação da empresa no custo não será considerada como parcela salarial "in natura".

### **DÉCIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISO**

A Empresa, quando solicitada, mandará afixar no quadro de avisos as convocações do Sindicato dirigidas a seus associados, desde que não contenham matéria político-partidária e nem ofensas a superiores da Empresa.

## **DÉCIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

### **JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS**

14.1- A jornada de trabalho de 44(quarenta e quatro) horas semanais (inciso XIII do artigo 7º da CF/88) será cumprida pelos empregados utilizando-se as seguintes escalas, sempre determinadas pela empresa:

a) 08 (oito) horas de trabalho diário de 2ª à 6ª feira e 04 (quatro) horas no sábado, totalizando 44 horas semanais e ou 09 (nove) horas de trabalho diário de 2ª feira à 5ª feira e 8 (oito) horas na sexta-feira, totalizando 44 horas semanais. Os setores que cumprirão as referidas jornadas, bem como, os horários de entrada, saída e intervalo para refeição e descanso, serão fixados pela empresa.

b) 08 (oito) horas diárias, de 2ª feira à sábado, totalizando 48 (quarenta e oito) horas semanais, numa primeira semana e oito horas diárias, de 2ª a 6ª feira, totalizando 40 (quarenta) horas semanais, na semana seguinte, de tal forma que o excedente de 04(quatro) horas na primeira semana é compensado com a redução de 04 (quatro) horas na semana seguinte, sem haver a incidência de qualquer acréscimo. Os setores que cumprirão a referida jornada, bem como, os horários de entrada, saída e intervalo para refeição e descanso serão fixados pela empresa.

c) Mantida a jornada de 44 horas semanais, haverá setor na empresa, cujo trabalho será efetuado por três turmas, sendo duas de revezamento e uma turma de horário fixo. A adoção do critério *supra* não implicará, em hipótese alguma, na obrigação da empresa de implantar a jornada de 36 (trinta e seis) horas prevista no inciso XIV do artigo 7º da CF/1988, nem ao pagamento de horas extras que excederem a 36 horas até 44 horas. O trabalho extraordinário será aquele cumprido a partir das 48 horas numa semana e 40 horas em outra, já que as referidas turmas também adotarão o mesmo sistema estabelecido na letra **b** *supra*.

14.2 – Todos os empregados da empresa estão sujeitos a jornada de 44 horas semanais, exceto aqueles que exercem as funções relacionadas no anexo I e que trabalham nos setores ali indicados, os quais estão sujeitos à jornada de 36 horas semanais.

### **JORNADA DE 36 HORAS SEMANAIS**

#### **Setor Capim Seco - Filial**

14.3 - No setor denominado Capim Seco, a jornada de trabalho prevista no inciso XIV do Art. 7º da CF/88 será cumprida pelos empregados ocupantes da função Operador de Máquinas Pesadas. Cumprirão a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais com trabalho diário de 8 (oito) horas, envolvendo 5(cinco) turmas, observadas a escala de 06 (seis) dias de trabalho seguidos de 4 (quatro) dias de folgas, sendo os horários de entrada, saída e intervalo para refeição e descanso, fixados pela empresa. A empresa assegura a concessão de intervalo para refeições de acordo com o Art. 71 *CAPUT* da CLT.

Enquanto este setor mantiver até 10 (dez) trabalhadores, a marcação de ponto diário será feita de forma manual, utilizando o conhecido "cartão cartolina", a ser preenchido pelo próprio funcionário. Neste documento estará assinalado o intervalo padrão para refeição e descanso, sendo anotado pelo trabalhador o horário de sua entrada e de sua saída do serviço.

### **Setor Fábrica de Cal / Carregamento / Laboratório SEDE**

14.4 - A empresa continuará a praticar a jornada prevista no inciso XIV do Art 7º da CF/88 para os empregados ocupantes das funções relacionadas no anexo I, com trabalho diário de 6 (seis) horas, de forma ininterrupta, envolvendo 5 (cinco) turmas, observadas a escala de trabalho implementada pela empresa, sendo os horários de entrada, saída e intervalo para refeição e descanso, fixados pela empresa.

Atendendo reivindicação dos trabalhadores constante de pauta aprovada em assembléia geral da categoria, SINTICOMEX e LV negociaram que a partir de 21/06/06 os trabalhadores dos setores acima referenciados, cuja atividade é exercida de forma ininterrupta e em escala de revezamento, irão cumprir a jornada prevista no inciso XIV do artigo 7º da CF/88, com jornada diária de 8 (oito) horas e concessão de intervalo para refeição e descanso de 30 (trinta) minutos, observada a escala elaborada pela empresa.

O SINTICOMEX, utilizando do previsto no inciso III do artigo 8º da CF/88 diligenciou no sentido de constar que o acima ajustado não implicaria prejuízo com a segurança, a saúde e a dignidade do trabalhador, consultou todos os empregados envolvidos e decidiu em levar a frente a negociação com a empresa visando a implantação da jornada de 08 (oito) horas diárias com intervalo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso. Após longas negociações a pauta em referência foi aceita pela empresa e aprovada na assembléia dos empregados.

Por outro lado, nas negociações ficou ajustado que a empresa concedeu aos empregados envolvidos na escala de revezamento de jornada ininterrupta um valor adicional mensal que corresponde a 2% (dois inteiros por cento) do salário nominal do mês, não incidindo referido percentual sobre demais parcelas salariais. No contra cheque constará o pagamento de tal parcela com o título: complemento de jornada de 36 horas.

a) Empresa e SINTICOMEX celebraram a presente cláusula por entenderem que estão amparados (segurança jurídica) com decisão do Egrégio TST-Tribunal Superior do Trabalho, acórdão datado de 09/03/06 – processo nº TST-ROAA-141515/2004-900-01-00.5.

b) A não concessão de folga diária de 01 (uma) hora para refeição e descanso não implicará na obrigação da empresa em remunerar esta hora com acréscimo, não se aplicando, o disposto no parágrafo 4º do artigo 71 da CLT.

c) Na hipótese de qualquer ato emanado de autoridade competente vier a notificar a empresa em razão da adoção da escala tratada aos empregados da cláusula 14.4 *supra*, a jornada de trabalho voltará a ser aquela constante da



cláusula 14 do acordo coletivo celebrado em 23/05/2006 para o período de 01/03/2006 à 20/06/2006, cessando imediatamente o pagamento do adicional de 2% (dois inteiros por cento), relativo ao título: complemento de jornada de 36 horas.

### **Setor Portaria – Sede**

14.5 - A empresa continuará a praticar no Setor Portaria a jornada de 12 (doze) horas de trabalho diário por 36 (trinta e seis) de folga, envolvendo 4 (quatro) turmas, conforme escala implantada pela empresa, sendo os horários de entrada, saída e intervalo para refeição e descanso, fixados pela mesma, observados os artigos 66, 67 e 71 da CLT. A empresa assegura a concessão de intervalo para refeições de acordo com o Art. 71 *CAPUT* da CLT. Somente serão computadas como horas extras o trabalho diário, quando houver, excedente de 12 (doze) horas.

### **Escala 6x4**

14.6 – As partes acordantes ajustam, com base no inciso XIV do art. 7º da CF/88, no inciso I do art. 611-A da CLT e na súmula 423 do TST, que a empresa poderá utilizar jornada com trabalho diário de 8 (oito) horas, observadas a escala de 06 (seis) dias de trabalho seguidos de 4 (quatro) dias de folga, com 30 (trinta) minutos de intervalo para alimentação e descanso, sendo que os horários de entrada, saída e intervalo para refeição e descanso, serão fixados pela empresa.

14.7 – Nos termos do inciso XII do art. 611-A da CLT, a empresa poderá prorrogar/compensar jornadas em locais insalubres, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

### **ESCALA 12X36**

14.8 – Fica ajustado o horário de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para os seguintes setores: JAZIDA E BRITAGEM, CARREGAMENTO DE CAL, ALMOXARIFADO, MANUTENÇÃO ELÉTRICA, MANUTENÇÃO MECÂNICA, MANUTENÇÃO AUTOMOTIVA, EXPEDIÇÃO, CAPIM SECO, assim como para as cargos de TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO, conforme escala a ser implantada, sendo que os horários de entrada e saída serão fixados pela empresa.

14.9 – A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto neste instrumento abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

14.10 – Fica autorizada a prorrogação/compensação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, sendo desnecessária a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do disposto no art. 611-A, XIII da CLT.

14.11 – As 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência de horas extras acrescida do adicional para as horas laboradas além da 8ª (oitava) diária, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta jornada.

14.12 – O divisor adotado será o 210. Assim, caso haja trabalhadores já contratados pela empresa em jornadas de 180 ou 220 horas mensais e que venham a ser transferidos para funções que cumprem a jornada 12 x 36, desde já fica pactuado inexistir diferenças salariais e/ou redução salarial, na forma do artigo 7º, inciso VI da CR/88, uma vez que será mantido o salário mensal.

14.13 – Caso haja a necessidade de transferir um trabalhador não integrante dos setores mencionados na cláusula segunda para os referidos setores, passando a desempenhar a jornada de 12x36, a transferência apenas poderá ocorrer caso haja concordância do empregado, que será manifestada mediante assinatura de um aditivo ao contrato de trabalho, oportunidade na qual se sujeitará a todos os termos deste acordo.

14.14 – Poderá a empresa alterar a jornada de trabalho de seus empregados, observando-se a Lei e o Acordo Coletivo ou o critério definido na cláusula sexta deste aditivo. Ocorrendo esta hipótese, a remuneração mensal do trabalhador não será alterada, já que o que será alterado será apenas o valor hora, ficando mantida inalterada a remuneração mensal. Desde já fica pactuado inexistir diferenças salariais e/ou redução salarial, na forma do artigo 7º, inciso VI da CR/88.

#### **DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO.**

O pagamento de todas as rescisões de contrato de trabalho relativas a empregados com mais de 3 (três) meses de serviços na empresa deverá ser realizado com assistência do sindicato.

#### **DÉCIMA SEXTA - ABONO FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Os empregados que estejam estudando em estabelecimento oficial ou profissionalizante, sob fiscalização do Ministério da Educação, terão abonadas suas horas de faltas ao serviço, nos dias de provas escolares, quando estas coincidirem com o horário de trabalho. Isto, desde que a Empresa seja avisada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, e que seja apresentado, pelos empregados, comprovante de comparecimento a prova, expedido pelo estabelecimento de ensino, constando horário de início e fim de prova, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **DÉCIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES**

A Empresa liberará, com salários e repercussões, na proporção de um dia por mês, os diretores do Sindicato empregados da mesma, para o exercício de

atividades sindicais, mediante solicitação deste, devendo a saída ser previamente comunicada, por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Primeiro** - Poderá o Sindicato optar em solicitar a liberação de um mesmo Diretor por mais um dia por mês, em substituição a não liberação de outro, mas sempre precedida de prévia comunicação, por escrito para a empresa.

**Parágrafo Segundo** - Quando iniciadas as negociações para celebração do acordo coletivo a vigorar para o período **01/03/2023 a 28/02/2024**, o Diretor do Sindicato empregado da empresa, além da liberação acima prevista, também será liberado do serviço sem prejuízo do seu salário e repercussões, nos dias que efetivamente comparecer em reuniões agendadas entre Lapa Vermelha Cal e Calcário S/A. e Sindicato e que referirem ao Acordo Coletivo.

#### **DÉCIMA OITAVA - EMPRÉSTIMO A EMPREGADO AFASTADO POR ACIDENTE OU DOENÇA.**

A Empresa concederá ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia do afastamento, um empréstimo, cujo valor mensal corresponderá ao líquido de sua remuneração normal caso estivesse na ativa, mas limitado ao teto máximo de contribuição para a previdência social. O empréstimo será concedido nos mesmos dias e percentuais previstos na Cláusula quarta. No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o empregado receber da Previdência Social o seu benefício deverá quitar com a empresa o empréstimo que lhe foi concedido. Caso o valor pago pela Previdência Social, seja inferior ao empréstimo concedido, sempre considerando um mesmo período, a diferença será suportada pela empresa, a título de complementação de auxílio previdenciário. Caso o empregado não cumprir o acima previsto, não quitando o empréstimo dentro do prazo estabelecido, o valor do empréstimo sofrerá correção monetária, tendo como indexador os rendimentos da caderneta de poupança, desde o dia que foi concedido até o efetivo pagamento, podendo a empresa efetuar o desconto na remuneração do empregado. Enquanto o débito não for integralmente quitado, o empregado não terá direito a novo empréstimo.

**Parágrafo Único** - Vencido o prazo do 120º (centésimo vigésimo) dia do afastamento, o empregado deverá ressarcir a empresa até o 11º (décimo primeiro) dia de cada mês o valor referente a sua participação no plano de saúde; quando, na falta do pagamento, será interrompida a sua participação no plano de saúde.

#### **DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE MATERIAIS PREÇO DIFERENCIADO**

A empresa concederá aos seus empregados materiais de sua produção a preço especial diferenciado, estabelecido pela direção da Lapa Vermelha Cal e

Calcário S/A., ficando autorizada a efetuar o desconto do fornecimento no pagamento do salário do empregado. Somente terá direito ao benefício *supra* o empregado que utilizar do material para uso em construção própria.

## **VIGÉSIMA - BENEFÍCIOS CONCEDIDOS NÃO SÃO SALÁRIOS "IN NATURA"**

Os benefícios das cláusulas 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 16ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª e 25ª, não serão considerados, em hipótese alguma, como salário "in natura".

## **VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO PARA AQUISIÇÃO DE MEDICAMENTOS**

Será disponibilizado para o empregado o cartão ECX CARD Saúde Farmácia, para compras em farmácias credenciadas à Rede Ecx Card, com limite de 30% (trinta por cento) do salário nominal.

Sendo de interesse do empregado, o mesmo poderá optar em receber um cartão adicional que será disponibilizado a um de seus dependentes legais por ele estabelecido.

A utilização mensal do limite será descontada da sua remuneração mensal, limitada a quatro parcelas mensais consecutivas, exceto valores inferiores a **R\$ 45,11 (quarenta e cinco reais e onze centavos)**, os quais serão descontados de uma única vez.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho todo saldo devedor do empregado será descontado quando do acerto das verbas rescisórias.

Terão direito ao benefício acima todos os empregados da empresa em efetivo trabalho.

Nos meses de janeiro e julho será disponibilizado, no mesmo cartão citado acima, um adicional ao limite equivalente a 30%(trinta por cento) para compras em papelarias credenciadas na Rede Ecx Card. Os descontos serão feitos na mesma forma das farmácias.

## **VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DE PESSOAL**

A empresa continuará a fornecer transporte de seus empregados, como já vem sendo feito. O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pela empresa até o local de trabalho e seu retorno, em hipótese alguma será computável na sua jornada de trabalho, não aplicando-se aos empregados da Lapa Vermelha Cal e Calcário S/A. o Enunciado N° 90 do Tribunal Superior do Trabalho.

## **VIGÉSIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO 13º SALÁRIO**

O empregado que não desejar receber com suas férias a 1ª parcela do 13º salário, deverá efetuar a solicitação, por escrito, até 5 (cinco) dias após

receber a comunicação de férias expedida pela empresa (art. 135 da CLT), declarando na referida comunicação como se segue:

“Não desejo receber a antecipação do 13º salário no mesmo dia que receber as férias”.

**Parágrafo Único** - O empregado que não se manifestar, receberá juntamente com as férias a 1ª parcela do 13º salário, sempre com base no salário do mês do recebimento.

## **VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS - COINCIDÊNCIA COM O CASAMENTO**

Desde que a empresa não venha a adotar o sistema de férias coletivas, na hipótese de casamento, o empregado terá direito ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito a empresa com antecedência de 90(noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

## **VIGÉSIMA QUINTA – AJUSTE TRANSITÓRIO**

### **PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR – PAT**

25.1 - No período de 12 (doze) meses, iniciando-se em **março/2022** a empresa, utilizando o Programa de Alimentação do Trabalhador ( PAT ), concederá a seus empregados em atividade ticket alimentação, destinado a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais da região, não tendo natureza salarial, não constituindo base de cálculo ou de incidências de horas extras, RSR, reflexos e demais verbas trabalhistas e de contribuição para a previdência social, FGTS nem como rendimento tributável do empregado.

O ticket é ajustado para R\$ 1.000,00 (um mil reais), com a participação do empregado de R\$ 1,00 (hum real) /mês.

25.2 - Como a empresa concedeu o ticket no mês de março e abril/2022 no valor de R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais), a diferença de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) será concedida, em uma única parcela, no dia 19 de abril/2022.

25.3 - Fica assegurado ao empregado acidentado em gozo do auxílio acidente do trabalho, o recebimento do ticket enquanto perdurar o afastamento, cessando o fornecimento quando o benefício previdenciário vier a ser convertido em aposentadoria por invalidez ou não.

25.4 - Fica assegurado ao empregado em gozo do auxílio doença, o recebimento do ticket pelo período de 120 dias, cessando o fornecimento após este prazo.

25.5 – Fica ajustado que o fornecimento do ticket alimentação será devido apenas no período estipulado na sub-cláusula 25.1, cessando de pleno direito, terminado o período *supra*, salvo novo entendimento.

## **VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS**

26.1 – Visando atendimento às suas necessidades particulares o trabalhador sujeito à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal de 05/10/1988, poderá formular pedido de troca de horário de trabalho entre empregados de mesma função e jornada, desde que solicitado com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e aprovado pela empresa nos moldes do Anexo II. Os empregados envolvidos manifestarão sua vontade por escrito, estabelecendo os dias faltas e dias a serem trabalhados para compensação das faltas. Fica ainda, certo e ajustado que, as horas trabalhadas para atendimento às condições *supra*, em hipótese alguma serão computáveis como extraordinárias a que título for. Portanto, não sendo devido pela empresa nenhum adicional de hora extra por esta prática.

26.2 – O consentimento da empresa à prática do estabelecido no item 26.1, *supra*, se pautará à garantia ao estabelecido nos termos dos artigos 66 e 67 da CLT, assegurando aos envolvidos o devido repouso inter e intra jornadas, bem como, não estará autorizado a empregados em gozo de férias anuais.

## **VIGÉSIMA SÉTIMA – CONTROLE DE FREQUÊNCIA – TOLERÂNCIA DE ATRASO**

27.1 – A empresa abonará automaticamente, até 6 (seis) atrasos do mesmo período de apuração do ponto, desde que cada um não ultrapasse a 5 (cinco) minutos.

**Parágrafo Primeiro** - Ao empregado com mais de 6(seis) atrasos no mesmo período de apuração do ponto, não será dada tal tolerância, sendo descontados todos os minutos de atraso.

### **Parágrafo Segundo**

Para fins de cômputo para desconto serão considerados os minutos reais de atraso.

## **VIGÉSIMA OITAVA – TRANSFERÊNCIA DE TRABALHADOR**

28.1 - Ocorrendo Recrutamento Interno para nova função, cujo salário for igual ou superior ao percebido pelo funcionário /candidato, a partir do 91º dia da efetivação da transferência, o seu salário deverá ser pelo menos igual ao menor salário da nova função.

## **VIGÉSIMA NONA - COTA NEGOCIAL**

29.1 - Conforme determina o Decreto Legislativo 1.225/04 de 01/12/2004, a empresa reterá como simples intermediária de todos os seus empregados sindicalizados, a importância de 2% (dois por cento) de seus salários nominais em uma única parcela e dos não sindicalizados 3% (três por cento) de seus

salários nominais divididos em três parcelas consecutivas, a título de cota negocial. Este valor será descontado a partir do mês de celebração do acordo. A retenção é a título de cota negocial. O recolhimento deverá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto, conforme boleto bancário enviado pelo SINTICOMEX. Deverá a empresa enviar ao SINTICOMEX relação dos empregados e valores discriminados nominalmente, ou seja, valor dos salários e valor das contribuições por e-mail.

29.2 – O empregado sindicalizado fica isento de pagar a mensalidade sindical em 01 (um) mês da cobrança da cota negocial.

29.3 – A cota negocial foi aprovada e autorizada por maioria em assembleia realizada no dia **06/04/2022**, portanto o direito de oposição não está previsto no Decreto Legislativo. Mesmo assim, o sindicato analisará os casos que se apresentarem na época dentro do prazo de 10 (dez) dias a partir da aprovação da pauta de reivindicações, desde que manifestado em carta de próprio punho protocolizada pessoalmente na sede do sindicato. Assim, após análise para aprovação ou não, enviaremos à empresa na data necessária.

## **TRIGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL**

As mensalidades sindicais descontadas dos trabalhadores serão recolhidas aos cofres do SINTICOMEX até o quinto dia útil subsequente ao desconto. O pagamento deverá ser feito através de boleto bancário enviado pelo Sindicato à Empresa. O percentual de cobrança é de **1,5%** dos salários, com teto de contribuição de **R\$ 26,62 (vinte e seis reais e sessenta e dois centavos)**. Todo ano este valor será corrigido conforme o índice acordado de reajuste para os salários. As listas dos contribuintes (sócios) do SINTICOMEX com nomes, cargos e valores dos descontos serão enviadas mensalmente através de e-mail de acordo com o sistema implantado no Sindicato.

## **TRIGÉSIMA PRIMEIRA – MÉDICO DO TRABALHO**

31.1 – Considerando a previsão do *caput* do art. 6º, dos incisos VI, XIII e XXVI do art. 7º e do inciso III do art. 8º, todos da CF/88, do art. 611-A, art. 444 *caput* e parágrafo único da CLT, ajustam as partes que poderá a empresa, em relação ao médico do trabalho, majorar a jornada de trabalho temporariamente, desde que exista mútuo consentimento formalizado do trabalhador, assegurados os pagamentos de horas extras, adicionais convencionais e demais reflexos, conforme prevê a CLT.

31.2 – Entende-se por temporária a majoração da jornada com duração inferior a 1 (um) ano.

31.3 – Neste período de aumento de jornada, a empresa deverá majorar proporcionalmente o salário, não sendo considerada a jornada majorada como extraordinária.

31.4 – Findo o prazo de aumento de jornada, que deverá ser registrado previamente em documento próprio, o empregado retornará à jornada

anteriormente praticada, bem como voltará a receber o salário anteriormente praticado, garantidos todos os reflexos proporcionais ao tempo de aumento de jornada em: 13º salário, férias + 1/3 Constitucional, FGTS, além de multa de 40% e aviso prévio indenizado, em caso de dispensa imotivada.

31.5 – Ocorrendo esta hipótese, fica desde já ajustado que o aumento temporário da jornada e do salário não se incorporarão ao contrato de trabalho, inexistindo diferenças salariais e/ou redução salarial quando do retorno à jornada e ao salário praticados antes do aumento temporário, na forma do artigo 7º, inciso VI da CR/88.

### **TRIGÉSIMA SEGUNDA – MULTA DE DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

Constatada em Reclamação Trabalhista a inobservância, por parte da empresa, de qualquer cláusula deste acordo, será a ela aplicada, multa no valor de **R\$ 37,83 (trinta e sete reais e oitenta e três centavos)**, que reverterá a favor do empregado. O valor *supra* será reajustado, observada a mesma política de reajustes coletivos de salários da empresa.

E para que produza seus jurídicos efeitos, o presente foi lavrado em 05 (cinco) vias de igual teor e forma, que são assinados pelos representantes legais dos contratantes.

Pedro Leopoldo, **11 de abril de 2022**.

**SINTICOMEX - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E DA EXTRAÇÃO DE MÁRMORE, CALCÁRIO E PEDREIRAS DE PEDRO LEOPOLDO, MATOZINHOS, PRUDENTE DE MORAIS, CAPIM BRANCO E CONFINS.**

---

**Wilson Geraldo Sales da Silva**  
**Presidente em Exercício**  
**CPF: 494.786.566-00**  
**C. Identidade: M-2831600-SSP/MG**

**LAPA VERMELHA CAL E CALCÁRIO S/A.**

---

**Rodrigo Rezende Simões**  
**Diretor Administrativo**  
**CPF: 013.941.126-70**

---

**Randolpho Cardoso Simões**  
**Diretor Financeiro**



**CPF: 033.778.846-45**  
**ANEXO I**

As funções cujos empregados estão sujeitos à jornada de 36 horas semanais são:

**Setor Fábrica de Cal – SEDE**

Operador de Painel  
Operador de Produção  
Operador de Máquinas Pesadas - **FAB**

**Setor carregamento – SEDE**

Ensilador da Cal

**Setor Laboratório – SEDE**

Auxiliar Químico

**Setor Portaria – SEDE**

Controlador de Acesso

**Setor Capim Seco – FILIAL**

Operador de Máquinas Pesadas - **CAS**

## **ANEXO II**

### **SOLICITAÇÃO DE COMPENSAÇÃO DE FALTAS**

Nos termos da cláusula **VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS** do Acordo Coletivo vigente,....., função:..... registro:....., por motivos, **exclusivamente**, pessoais solicita à LV aprovação para compensação de sua falta no dia..... para cuja jornada está escalado de .....às .....hs e, **sucessivamente**, uma vez aprovado pela LV, a devida compensação nos seguintes termos:

Em compensação à minha ausência *supra*, trabalharei no dia.....na jornada de .....às .....hs em substituição ao Sr.....função: .....registro:....., que suprirá a minha ausência no dia..... na jornada de .....às.....hs.

Havendo inadimplência ao acima estabelecido, sem justa causa, autorizo à LV a agir coercitivamente para restabelecimento da ordem e da disciplina, com a aplicação de medidas disciplinares que lhe facultam a Lei, não tornando esta compensação ato de novação contratual, como também, não computáveis as horas trabalhadas entre as partes ajustadas como extras.

Na esperança de ser atendidos.

Nestes termos, pedem e esperam deferimento.

Pedro Leopoldo, ..... de .....

1- Funcionário substituído:

2- Funcionário substituto:

Aprovação da Chefia: SIM:  NÃO:  Ass:

Data:

Enviado ao Setor Pessoal em: