

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 UNICAL - UNIÃO PRODUTORA DE CAL LTDA., CNPJ Nº 08.175.256/0001-41 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 **Unical - União Produtora de Cal Ltda.**, 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 14ª, 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 que contar com mais de cinco anos de trabalho consecutivos na empresa, 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:

Faixa Salarial	Custeio pela Empresa	Custeio pelo Empregado	Total
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) dias de serviços na Empresa.

12.3 – Os empregados admitidos com período inferior a 90 (noventa dias) 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 enfermaria, 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.

14.2 –Todos os empregados da empresa estão sujeitos a jornada de 44 horas semanais, exceto aqueles que exercem as funções de operador de painel e respectivos auxiliares, os quais estão sujeitos à jornada de 36 horas semanais.

JORNADA DE 36 HORAS SEMANAIS

14.3 – Os trabalhadores ocupantes das funções de Operador de Painel e respectivos auxiliares estarão sujeitos a jornada prevista no inciso XIV do Art 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 mesma escala

negociada entre o Sinticomex e a Mineração Lapa Vermelha S/A., constante de acordo coletivo celebrado em 09/07/08, documento registrado na sub delegacia do Trabalho de Sete Lagoas.

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, viabilizando 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.

Por outro lado, nas negociações ficou ajustado que a empresa concederá aos empregados envolvidos na escala de revezamento de jornada ininterrupta um valor adicional mensal que corresponde a 2% (dois inteiros por cento) do seu salário nominal, 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 14.2 *supra*, a jornada de trabalho passará a ser de 6 (seis) horas diárias, com escala a ser estabelecida pela empresa, cessando imediatamente o pagamento do adicional de 2% (dois inteiros por cento), relativo ao título: complemento de jornada de 36 horas.

Escala 6x4

14.4 - 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.

14.5 – 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.

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 - 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.

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. O empregado em débito com a empresa não terá direito novo empréstimo.

DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIOS CONCEDIDOS NÃO SÃO SALÁRIOS "IN NATURA"

Os benefícios das cláusulas 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 17ª, 19ª, 20ª e 23ª, não serão considerados, em hipótese alguma, como salário "in natura".

DÉCIMA NONA - 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 - 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 Unical – União Produtora de Cal Ltda. o Enunciado Nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA – AJUSTE TRANSITÓRIO

PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR – PAT

23.1 - 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.

23.3 - 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.

23.4 - 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 23.1, cessando de pleno direito, terminado o período *supra*, salvo novo entendimento.

VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS

24.1 – 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 I. 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.

24.2 – O consentimento da empresa à prática do estabelecido no item 24.1, *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 QUINTA – CONTROLE DE FREQUÊNCIA – TOLERÂNCIA DE ATRASO

25.1 – 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 SEXTA – TRANSFERÊNCIA DE TRABALHADOR

26.1 - 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 SÉTIMA - COTA NEGOCIAL

27.1 - 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 taxa 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.

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

27.3 – 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.

VIGÉSIMA OITAVA - 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.

VIGÉSIMA NONA – MÉDICO DO TRABALHO

29.1 – 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.

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

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

29.4 – 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.

29.5 – 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 – 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

UNICAL – UNIÃO PRODUTORA DE CAL LTDA.

Randolpho Cardoso Simões
Diretor
CPF: 033.778.846-45

Ricardo de Moraes Cipriano
Diretor
CPF: 080.557.877-35

ANEXO I

SOLICITAÇÃO DE COMPENSAÇÃO DE FALTAS

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

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

Havendo inadimplência ao acima estabelecido, sem justa causa, autorizo à UNICAL 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: