

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG001705/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/05/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR022957/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13621.109305/2023-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/05/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

MINERACAO BELOCAL LTDA, CNPJ n. 06.730.693/0004-05, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARLUS MENDES TEIXEIRA e por seu Procurador, Sr(a). OSMAR DE OLIVEIRA CARDOSO;

E

SIND TRAB IND CONST MOB EXT DE MARM,CALC E PEDREIRAS P LEOPOLDO,MATOZINHOS,PRUDENTE DE MORAES,CAPIM BRANCO,CONFINS, CNPJ n. 21.145.586/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON GERALDO SALES DA SILVA;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias da Construção, do Mobiliário e da Extração de Mármore, Calcário e Pedreiras, com abrangência territorial em Matozinhos/MG, com abrangência territorial em Matozinhos/MG, com abrangência territorial em Matozinhos/MG.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica assegurado aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, um piso salarial no valor de R\$1.453,50 (mil e quatrocentos reais e cinquenta centavos) mensais.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Sobre os salários nominais vigentes em 30 de setembro de 2022, que será aplicado a partir de 01 de outubro de 2022, os percentuais de 7,19% (sete vírgula dezenove por cento) para salários nominais, a título de reajuste salarial.

Parágrafo Único - Em virtude do fechamento do acordo coletivo em Assembleia realizada no dia 15/02/2023, a empresa pagará as diferenças de salários recebidos na data de 28/02/2023.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ABERTURA DE CONTA BANCÁRIA**

Fica a empresa autorizada a proceder à abertura de conta bancária, em nome de seus empregados, com a finalidade específica de creditar os valores correspondentes a salários, 13º salário, PPR e remuneração de férias, rescisões, ficando encerrada na cessação do contrato de trabalho, nos termos da portaria 3.281 do Ministério do Trabalho de 07/12/84 e Instrução Normativa SRT nº15, de 14/07/2010 - DOU 15.07.2010, art. 23.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS**

Na forma do Art. 462 da CLT, ficam permitidos os descontos no salário do empregado, desde que originários de convênios com farmácias, supermercados, óticas, comércio em geral, dano doloso causado ao empregador, assim como os descontos decorrentes de seguros, alimentação, ticket refeição, transporte, cesta básica, aluguéis de imóveis, associações recreativas, contribuições para cooperativas de crédito e fundações de previdências privadas, planos de saúde, empréstimos pessoais em consignação com entidades financeiras, seguro de vida, contribuições para o sindicato da classe, Contribuições Sindicais dos empregados filiados e outros.



### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES**

Em atendimento ao Art. 911-A da CLT, a empresa manterá a disposição dos empregados comprovantes de recolhimento do INSS e FGTS e fornecerá aos empregados sempre que requisitados.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

A empresa se compromete a garantir ao empregado substituto as vantagens salariais do empregado substituído desde que haja substituição integral das atividades, a partir do 31º (Trigésimo Primeiro) dia de substituição ininterrupta, ficando extintas automaticamente as vantagens após término da substituição. A substituição não é aplicável aos níveis de Supervisão acima, Profissional Engenheiro acima e Analista Especialista acima.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALARIO**

No início das férias do empregado, a empresa adiantará 50% (cinquenta por cento) do seu 13º (décimo terceiro) salário, desde que requerido até a data da notificação das férias.  
Parágrafo Único – O valor adiantado será deduzido quando do pagamento do 13º Salário (décimo terceiro). Tendo em vista que a empresa sempre respeitou o comunicado prévio a todos os seus empregados fica acordado a isenção de assinatura dos empregados no comunicado formal, devendo a empresa manter e

comprovar que os comunicados foram feitos dentro do prazo legal e manter evidência objetiva através de seus sistemas informatizados (folha de pagamento e sistemas de RH).

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO DE CASAMENTO**

A empresa concederá a título de gratificação, por ocasião do casamento civil, ao empregado que contar com no mínimo de 5 (cinco) anos de serviços prestados à empresa, a importância equivalente a 1,0 (um) salário nominal do empregado limitado a 10,0 (dez) salários-mínimos, vigentes no mês da realização do evento.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Os empregados assumem o compromisso de aceitar a prorrogação da jornada diária de trabalho por mais duas horas, segundo as normas legais e, no caso de necessidade imperiosa, em período superior a duas horas.

Parágrafo Primeiro - A jornada de trabalho, desde que não haja compensação (Banco de Horas), poderá ser acrescida de horas suplementares. As horas extraordinárias laboradas de segunda a sábado serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento). As horas extraordinárias laboradas em feriados e DSRs serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo Segundo - É assegurada a remuneração de no mínimo 01 (uma) hora extra, caso o empregado seja convocado em horário de repouso.

Parágrafo Terceiro - As horas realizadas em trabalho noturno – denominado adicional noturno (das 22h00min às 05:00min) - serão pagas ao empregado com o adicional de 20% (vinte por cento) do valor da hora normal.

Parágrafo Quarto - As horas decorrentes da jornada reduzida (07:30 - sete minutos e trinta minutos) quando realizadas em trabalho noturno (das 22h00min às 05:00min) serão pagas ao empregado com adicional de 50% (cinquenta por cento) quando em dias normais ou 100% (cem por cento) quando realizadas em feriados ou DSR, salvo se estas horas reduzidas (07:30 - sete minutos e trinta minutos) forem compensadas com a redução da jornada de trabalho.

## **ADICIONAL DE SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A empresa concederá, de forma gratuita, para todos os seus funcionários seguro de vida em grupo e acidentes pessoais em apólice própria e critérios por ela definida. Não fazendo jus ao benefício os empregados desligados considerando o último dia trabalhado.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PREMIO DO PPR - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Fica estabelecido, como verba de referência a ser distribuída no Programa de Participação nos Resultados referente ao ano 2023, o valor correspondente de até 2,50 (dois vírgula cinquenta) salários nominais mediante o atingimento das metas, podendo chegar à até 3,0 (três) salários nominais caso haja o atingimento de 120% (cento e vinte por cento) dos desafios propostos.

Parágrafo Primeiro - Os critérios e metas para apuração do PPR fazem parte do respectivo acordo sobre este Programa a ser firmado entre empresa e empregados com a participação do Sindicato. O critério de apuração do indicador EBTDA será alterado, onde a partir de 80% (oitenta por cento) de atingimento será considerado o resultado real alcançado, ou seja, na proporção de 1 (um) para 1 (um), e não mais na média ponderada, conforme detalhamento no acordo específico de PPR, podendo atingir até 120% (cento e vinte

por cento).

Parágrafo Segundo - O valor a ser pago para cada empregado como Participação nos Resultados será calculada em função do total de pontos obtidos pelo atingimento das metas definidas no Programa de Participação nos Resultados.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO E REEMBOLSO DE DESPESAS**

No caso de prestação de serviços externos solicitados pela empresa acordante, esta arcará com o adiantamento ou o reembolso de despesas efetuadas e devidamente comprovadas pelo empregado, segundo as normas internas de procedimento acerca da matéria.

Parágrafo Primeiro - O adiantamento ou reembolso de despesas não se enquadra na hipótese do artigo 457 e parágrafos, da CLT.

Parágrafo Segundo - Caso o empregado receba adiantamento de valores para o pagamento das despesas, este terá um prazo de 02 (dois) dias para o acerto de contas. Não acontecendo à empresa poderá descontar em folha de pagamento o valor adiantado ao empregado.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TICKET ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá, mensalmente, a partir de 01/10/2022, um ticket alimentação no valor de R\$ 900,00 (novecentos reais), não fazendo jus ao benefício funcionários menores aprendizes, estagiários, funcionários com contrato suspenso por qualquer motivo e funcionários desligados considerando o último dia trabalhado.

Parágrafo Primeiro - Os empregados contemplados com o benefício previsto nesta cláusula contribuirão para o custeio com o percentual único de 1% (um por cento) sobre o valor do benefício concedido no respectivo mês, sendo a empresa responsável pela parcela que exceder a parte custeada pelo empregado.

Parágrafo Segundo - A concessão do benefício não terá natureza salarial, não se incorporará, por conseguinte, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive gratificação de natal, férias, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento de natureza tributável para o empregado, conforme preceitua o Decreto nº 5, de 14.01.91, que aprovou o Regulamento da Lei nº 6.321, de 14.04.76, no Programa de Alimentação do Trabalhador / PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego MTE.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE**

A empresa concederá o transporte de seus empregados, de acordo com itinerário por ela definido, quando a serviço da empresa, nos termos da legislação vigente, ou alternativamente, a seu critério, por meios próprios ou serviços contratados exclusivamente para o deslocamento residência para o trabalho e vice-versa, sem custos para os empregados.

Parágrafo Primeiro - O referido deslocamento não será considerado tempo de deslocamento e espera, como jornada de trabalho (horas "in itinere"), nem como salário "in natura" e tempo a disposição do empregador.

Parágrafo Segundo - Caberá à Empresa a definição dos itinerários e horários para o transporte fretado.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MATERIAL ESCOLAR**

A empresa concederá Auxílio Material Escolar no valor de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) para cada filho dos funcionários cursando até ensino médio (2º Grau) e funcionários cursando estudo até o ensino superior. O valor do auxílio material escolar será creditado através da folha de pagamento, uma

única vez, mediante comprovação do estabelecimento de ensino que deverá ser fornecido pelo empregado. Visando o incentivo à educação, o auxílio não terá natureza salarial nem incorporação à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos trabalhistas ou previdenciários.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTENCIA MEDICA**

A empresa concederá assistência médica aos seus empregados e dependentes, nos padrões por ela definidos. Não podendo ser considerado como remuneração ou salário "in natura". Não fazendo jus ao benefício os funcionários com contrato suspenso por qualquer motivo e funcionários desligados considerando o último dia trabalhado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTENCIA ODONTOLOGICA**

A empresa concederá assistência odontológica aos seus empregados e dependentes, nos padrões por ela definidos. Não podendo ser considerado como remuneração ou salário "in natura". Não fazendo jus ao benefício os funcionários com contrato suspenso por qualquer motivo e funcionários desligados considerando o último dia trabalhado.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXILIO DOENÇA**

A empresa complementarará, a partir do 16º (décimo sexto) dia e até 180 (cento e oitenta) dias de afastamento, por motivo de enfermidade ou acidente do trabalho, devidamente licenciado pelo INSS, a diferença entre o Benefício Previdenciário, quando menor que o salário corrigido da função do empregado que contar com no mínimo de 3 (três) anos de serviços prestados à Empresa. Havendo pagamento antecipado e após apuração do valor devido no mês, os valores pagos a maior serão ressarcidos à Empresa tão logo se inicie o pagamento do benefício por parte do INSS.

Parágrafo Primeiro - Durante o período em que o funcionário estiver afastado por auxílio-doença, a empresa manterá os benefícios de Assistência Médica, Assistência Odontológica, Ticket Alimentação e Seguro de Vida. Caso o funcionário venha a se aposentar por invalidez, cessam-se todos os benefícios.

Parágrafo Segundo - É de responsabilidade do empregado, encaminhar ao Recursos Humanos carta de concessão do benefício, para que se proceda o cálculo da complementação. Caso não ocorra o envio, o empregado perde o direito ao benefício.

Parágrafo Terceiro - Retornando o empregado as suas atividades são asseguradas por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa em conformidade com o art. 471 da CLT.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL**

Ocorrendo morte do empregado, a Empresa reembolsará, mediante a apresentação da Certidão de Óbito, a importância equivalente a 2 (dois) pisos do salário da categoria. Havendo pagamento através do Seguro de Vida da empresa, o empregado não terá direito a optar por esta cláusula.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO CRECHE**

A empresa pagará, mensalmente através de folha de pagamento, a todas as suas empregadas que possuírem filhos, o valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) a título de reembolso auxílio-creche.

Parágrafo Primeiro - O benefício reembolso creche será estendido ao empregado pai/mãe, ao empregado separado judicialmente ou divorciado desde que detenha a guarda do(s) filho(s), respeitados os demais requisitos e condições desta cláusula. Caso ambos os beneficiários (pai / mãe) forem empregados da mesma empresa somente um terá direito ao benefício.

Parágrafo Segundo - O reembolso iniciará a partir do nascimento do filho (a) e findará quando do desligamento do funcionário (a) da empresa ou quando o filho (a) completar 03 (três) anos / 36 (trinta e seis) meses de idade.

Parágrafo Terceiro - O reembolso creche não será considerado como direito pessoal permanente, nem integrará sua remuneração para qualquer efeito, ainda que a empresa venha a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.

Parágrafo Quarto - A certidão de nascimento será considerada como prova para a habilitação do benefício e para efeito de comprovação de despesas tendo em vista que o benefício visa o custeio independente, de a criança frequentar creche ou não. O beneficiário deverá comunicar de imediato para a empresa qualquer situação que culmine na perda do benefício. Havendo a perda da qualidade de beneficiário por morte ou idade o benefício será cancelado automaticamente.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PREVIDENCIA PRIVADA**

A empresa concederá previdência privada aos seus empregados nos padrões e regras por ela definidos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS**

A empresa poderá criar modalidade de "benefícios flexíveis", dentro de um pacote de benefícios previstos em política ou no presente acordo coletivo, e disponibilizar ao funcionário a possibilidade de optar por usufruir deste pacote de "benefícios flexíveis" escolhendo respectivamente aquele que melhor atenda às suas necessidades, o que será possível até um determinado patamar, o qual será previsto em norma interna e será chamado de "simulador", onde haverá um menu de opções para as escolhas desejadas. Parágrafo único – A escolha dos respectivos benefícios flexíveis não configurará discriminação em relação a estas escolhas individuais, ficando descaracterizado toda e qualquer hipótese de equiparação, conforme Política de Benefícios determinada pela empresa.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS DE TREINAMENTO**

No sentido de propiciar maior condição para elevação da qualificação profissional do empregado acordam as partes que os treinamentos realizados em sala de aula, em horários diversos ao acordado em contrato de trabalho, não serão considerados como hora extra, não cabendo, portanto, nenhuma remuneração a este título. A empresa compromete-se a não priorizar a prática de treinamento em horário diverso ao horário normal de trabalho do empregado.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO ADMINISTRATIVO**

A jornada administrativa de trabalho será de segunda a sexta-feira de 07h00min às 16h48min, com 01 (uma) hora de intervalo para refeições, e, folga no domingo.

Parágrafo Primeiro- Para as áreas onde haja a necessidade poderá ser criada outra escala de trabalho, visando atender as necessidades de funcionamento, de maneira que não seja ultrapassado o limite de 10 (dez) horas diárias nem excedido o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que haja o consentimento mútuo no contrato de trabalho do empregador x empregado.

Parágrafo Segundo- Todas as áreas, a qualquer momento, poderão adotar o horário administrativo como escala.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

### **JORNADA DIÁRIA**

O horário de trabalho poderá ser prorrogado de Segunda-feira a Sexta-feira, sendo a compensação feita aos Sábados, nos limites do art. 59 da CLT.

Fica assegurado entre as semanas o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de forma de que no total não sejam ultrapassadas às 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

### **HORÁRIO DE TRABALHO**

De 07:12 às 17h – Segunda a sexta-feira Sábado – compensado

Domingo – DSR

01 (uma) hora de intervalo para alimentação e descanso Ou

De 07:00 às 16h48 – segunda a sexta Sábado – compensado

Domingo – DSR

01 (uma) hora de intervalo para alimentação e descanso

### **TURNO DE REVEZAMENTO ININTERRUPTO**

As PARTES acordam a jornada de trabalho em regime de “Turno ininterrupto de Revezamento” em consonância com a CF art. 7º inciso XIII e XIV, art. 59 §2ª e art. 611-A inciso I da CLT, conforme os seguintes horários:

- Turno 1 – entrada às 07:00h e saída às 19:00h, com intervalo para descanso e alimentação de 1:15 horas, sendo 1 (uma) hora para refeição e 15 (quinze) minutos repouso e lanche, não computáveis na jornada de trabalho;

- Turno 2 – entrada às 19:00h e saída às 07:00h com intervalo para descanso e alimentação de 1:15 horas, sendo 1 (uma) hora para refeição e 15 (quinze) minutos repouso e lanche, não computáveis na jornada de trabalho.

A presente jornada de trabalho em turnos ininterruptos será de 220 (duzentos e vinte) horas mensais em conformidade com o art. 7º inciso XIII e XIV da CF, será realizada 4 (quatro) dias de trabalho sendo: 2 (dois) dias no Turno 1 e 2 (dois) dias no Turno 2, seguidos de 04 (quatro) dias de folga, sendo os 02 (dois) primeiros dias compensados e os 02 (dois) dias seguintes efetivamente de folga para efeitos de DSR.

As horas de trabalho superior a 8ª (oitava) hora do dia não serão remuneradas como horas extras tendo em vista que serão compensadas dentro do ciclo dos 2 (dois) primeiros dias de folga e em virtude da média semanal de trabalho de 37:56 (trinta e sete horas e cinquenta e seis minutos) de trabalho (37,93 hs), conforme anexo I, sendo, portanto, inferior a 44:00 (quarenta e quatro horas) semanais de acordo com o artigo 59 §2ª da CLT.

Fica assegurada, aos empregados sujeitos ao turno de revezamento, a troca de horários entre si, dependendo de autorização da empresa.

Parágrafo Único - Os trabalhadores que praticam o turno ininterrupto de revezamento com jornada diária de 12 (doze) horas receberão um abono anual no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), como forma de compensação pela jornada de 12 (doze) horas. Tal benefício não terá natureza salarial e será pago no fechamento do presente acordo e é devido aos empregados registrados em 30/09/2022. O abono será pago proporcionalmente aos meses trabalhados, para os empregados registrados em 30/09/2022 que foram admitidos ou transferidos para o turno de 12 (doze) horas, a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

Caso haja a realização de horas extras, em caráter excepcional, desde que quando não compensadas, estas serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) quando laboradas em dias normais, dias de folgas ou feriados. As horas realizadas em trabalho noturno – denominado adicional noturno (das

22h00min às 05:00min) - serão pagas ao empregado com o adicional de 20% do valor da hora normal. As PARTES acordam que o horário de início e término da jornada de trabalho poderá ser alterado conforme necessidade operacional, desde comunicado com o sindicato profissional e aos empregados e desde que não ultrapasse os limites estabelecidos na presente cláusula, além de não poder alterar lesivamente os contratos individuais de trabalho e não prejudicar compromissos sociais e/ou profissionais do trabalhador.

## **OUTRAS ESCALAS**

### **Escala A**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

De: 07:00 às 16:48 horas – 02 (dois) dias  
De: 16:20 às 02:08 horas – 02 (dois) dias 01 (um) dia compensado;  
01 (um) dia de DSR;  
Concessão de 01 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação.

### **Escala 99**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

De: 07:00 às 15:00 horas – Segunda a sexta De: 07:00 às 16:48 horas – Sábado

Domingo – DSR

Totalizando 06 (seis) dias de trabalho seguidos de 01 (um) dia de folga em uma semana e 05 (cinco) dias de trabalho seguidos de 02 (dois) dias de folga nas outras 3 semanas.  
Concessão de 01 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação.

### **Escala B**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

De: 14:32 às 00:20 horas – Segunda a sexta

Sábado – compensado

Domingo – DSR

Concessão de 01 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação.

### **Escala 159**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

De: 07:00h às 19:00h - 04 (quatro) dias consecutivos

Totalizando 04 (quatro) dias de trabalho, seguidos de 4 dias de folga (2 DSR + 2 folgas compensadas).

Concessão de 01:15 (uma) hora e quinze minutos de intervalo para alimentação.

### **Escala 163**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

Segunda à sexta-feira: 07:00h às 15:00h - 05 (cinco) dias consecutivos

Sábado: 07:00 às 17:00

Domingo: DSR

Revezamento semanal com o horário abaixo:

Segunda à sexta-feira: 14:32h às 00:20h - 05 (cinco) dias consecutivos;

Sábado – compensado;

Domingo – DSR;

### **Escala 13**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

02 dias no horário de 07:00 às 16:48H;

02 dias no horário de 14:32 às 00:20H;



01 dia compensado;  
01 dia de DSR;

**Escala C**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

De: 07:00 às 15:00 horas - Segunda a sábado

Domingo: DSR

OU

De: 07:00 às 16:48 horas – Segunda-feira a Sexta-feira

Sábado – compensado

Domingo – DSR

OU

De: 07:00 às 17:00 horas – Domingo

De: 16:20 às 00:20 horas – Segunda-feira a sexta-feira

Sábado – DSR

**Escala D**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

De: 07:00 às 16:48 horas – Quarta-feira a Domingo

Segunda-feira – compensado

Terça-feira – DSR

OU

De: 07:00 às 16:48 horas – Terça-feira a Sexta-feira

De: 08:00 às 17:48 horas – Sábado

Domingo – DSR

OU

De: 07:00 às 16:48 horas – Segunda a Sexta-feira

Sábado – compensado

Domingo – DSR

OU

De: 07:00 às 16:48 horas – Segunda a quinta-feira

Sexta- feira – compensado

Sábado – compensado

Domingo – DSR

OU

De: 07:00 às 16:48 horas – Domingo a Quarta-feira

Quinta-feira – compensado

Sexta-feira – compensado

Sábado – DSR

OU

De: 07:00 às 16:48 horas – Sábado a Terça-feira

Quarta-feira – compensado

Quinta-feira – compensado

Sábado - DSR

OU

De: 07:00 às 16:48 horas – Sexta a Segunda-feira

Terça-feira – compensado  
Quarta-feira – compensado

Quinta-feira – DSR

Ou

De: 07:00 às 16:48 horas – Quinta-feira a Domingo

Terça-feira – compensado

Quarta-feira – DSR

Podendo haver a alternância entre os ciclos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8. Concessão 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação e respeitando-se o mínimo de folgas aos domingos, conforme a legislação.

### **Escala 165**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

De: 07:00 às 15:00 horas - Segunda a sábado

Domingo – DSR

OU

De: 07:00 as 15:00 horas - Segunda-feira a Sexta-feira

De: 07:00 as 17:00 horas – Sábado

Domingo – DSR

OU

De: 07:00 às 16:48 horas – Segunda-feira a Sexta-feira

Sábado – compensado

Domingo – DSR

OU

De: 07:00 as 16:48 horas - Segunda-feira a Sexta-feira

De: 07 as 16:48 horas - Domingo

Sábado – DSR

OU

De: 16:20 às 00:20 horas – Segunda-feira a sexta-feira

De: 07:00 às 17:00 horas – Domingo

Sábado – DSR

Podendo haver a alternância entre os ciclos acima.

Concessão 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação e respeitando-se o mínimo de folgas aos domingos, conforme a legislação.

### **Escala E**

Jornada de 220 horas semanais, sendo:

De: 16:20 as 00:20 horas - Segunda-feira a Sexta-feira

Sábado – compensado

Domingo – DSR

### **Escala F**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

De: 07:00 às 15:00 horas – Segunda a sexta-feira

De: 08:00 às 18:00 horas – Sábado Domingo – DSR  
OU  
De: 07:00 às 16:48 horas – Segunda a sexta-feira

Sábado – compensado  
Domingo – DSR  
Podendo haver a alternância entre os horários acima.

Concessão 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação e respeitando-se o mínimo de folgas aos domingos, conforme a legislação.

### **Escala G**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:  
De: 07:00 às 15:00 horas – Segunda à Sábado

De: 07:00 às 17:00 horas – Domingo  
DSR: às terças, quartas ou quintas-feiras

### **Escala H**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

De: 07:00 às 16:48 horas – 02 (dois) dias

De: 16:20 às 02:08 horas – 02 (dois) dias

Totalizando 04 (quatro) dias de trabalho seguidos de 02 (dois) dias de folga (1º dia – Compensação e o 2º dia DSR)

Concessão de 01 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação.

### **Escala 32**

Jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, sendo:

De: 07:00 as 14:30 – Segunda a sexta-feira

Sábado – compensado

Domingo - DSR

### **Escala 45 – aprendizes**

Jornada de 120 (cento e vinte) horas mensais,

De: 13:00 as 17:00 - Segunda a sexta-feira

Sábado – compensado

Domingo - DSR

Escala 50

De 5:00 as 13:20 – Segunda a Sábado Domingo – DSR

Alternando com o seguinte horário

De: 12:50 as 22:38 – De Segunda a sexta-feira

Sábado – Compensado

Domingo - DSR

### **Escala 121**

De 06:00 as 15:48 – 02 (dois) dias

De: 14:12 as 00:00 – 02 (dois dias)

01 (um) dia compensado

01 (um) dia de DSR

## **ESCALA DE FOLGAS**

Nas atividades que exijam trabalhos aos Sábados e Domingos a Empresa poderá estabelecer escalas mediante compensação da folga semanal.

## **PROCEDIMENTO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS**

Fica acordado a autorização para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único da CLT será regida respeitando as seguintes exigências:

1. A empresa manterá escala de revezamento devidamente organizada e registrada em seu sistema de ponto eletrônico;
2. A empresa manterá transporte para todos os seus funcionários nas devidas escalas de trabalho;
3. A empresa manterá refeição para todos os seus funcionários nas devidas escalas de trabalho;
4. PPRA;
5. Plano de ação - QUADROS I, II, III e IV – NR12 / MTE;
6. Número de Acidentes do Trabalho ocorridos com trabalhadores nas áreas objeto da referida solicitação;
7. Comprovante da existência do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho através do contrato anexo. PCMSO em andamento para posterior envio;
8. Documento comprobatório da existência e atuação da CIPA com cópia das atas da mesma para demonstrar a ação da mesma.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Nos termos da Constituição Federal Art. 7º, Inciso XIII, as partes acordam a possibilidade de compensação do excesso de jornada diária de trabalho em outro dia, conforme as condições abaixo:

- a) Extinção completa de trabalhos aos sábados: As horas de trabalho correspondentes aos sábados poderão ser compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira com acréscimo de até no máximo 02:00 (duas) horas diárias, de forma que através destes dias se completem as 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando os intervalos em Lei.
- b) Extinção parcial do trabalho aos sábados: As horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados poderão ser compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior.  
Parágrafo Primeiro - Caso venha ocorrer a coincidência de Feriados com o dia do sábado ou qualquer outro dia da semana, ficarão inalteradas as sistemáticas de compensações contidas nos itens A e B desta cláusula.  
Parágrafo Segundo - A empresa poderá prorrogar a jornada anual de trabalho de seus empregados sujeitos a jornada administrativa, visando suprimir o trabalho nos dias de segundas-feiras e sextas-feiras (dias pontes) que antecedam ou sucedam aos feriados nacionais.
- a) Desde que não haja prejuízos para os empregados, poderá também haver troca de feriado através do trabalho no feriado visando a compensação / troca por outro dia da semana desde que conste no calendário anual da empresa.
- b) Fica definido a possibilidade de horário flexível no início e término da jornada diária, Podendo haver compensação automática para os casos de funcionários de jornada administrativa entrarem na empresa após o horário da jornada inicial podendo compensar automaticamente estas mesmas horas com a saída após a jornada final.
- c) Parágrafo Terceiro - Ocorrendo a necessidade de o profissional ingressar em escalas de trabalho temporário, este ficará isento da compensação, realizando a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas de Segunda-feira à Sábado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

Fica instituído o regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, cuja finalidade consiste na antecipação de horas de trabalho do funcionário ou liberação de horário para reposição com trabalho oportunamente, conforme necessidades produtivas da Empresa, sendo regido pelos seguintes parágrafos:

- A) O esquema de compensação será feito considerando-se sempre 1 (uma) hora de folga para cada 1 (uma) hora extra trabalhada. Será observado para apuração e lançamento das horas extras no Banco de Horas, o mesmo período de apuração do cartão de ponto, para processamento da folha de pagamento.
- B) Até 02 (duas) horas extras diárias decorrentes de prorrogação automática de jornada, lançadas no período de apuração do cartão de ponto, ou seja, do dia 16 (dezesesseis) do mês anterior ao dia 15 (quinze) do mês de competência da Folha de Pagamento, serão creditadas para o funcionário no Banco de Horas a seu favor, sendo as demais horas a partir da 2ª (segunda) pagas conforme acordo.
- C) Do total das horas extras realizadas no Sábado ou dia já compensado, 50% (cinquenta por cento) serão creditadas no Banco de Horas e 50% (cinquenta por cento) serão pagas com o adicional pactuado neste acordo.
- D) As Horas Extras ocorridas em dias de feriados, ou DSR, não fará parte do Banco de Horas e serão pagas ao funcionário automaticamente até o mês subsequente ao que ocorrerem, com o adicional de 100% (cem por cento).
- D.1) As horas extras decorrentes da jornada reduzida do turno de revezamento não farão parte do Banco de Horas e serão pagas ao empregado com o adicional de 50% (cinquenta por cento), desde que não compensadas na jornada.
- D.2) As horas extras que ocorrerem por motivos emergenciais, não programadas, que não sejam imediatamente anteriores ou posteriores a jornada normal, como chamada de funcionário fora de seu horário de trabalho, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), deixando também de fazer parte do Banco de Horas.
- D.3) As horas decorrentes da jornada reduzida (07:30 - sete minutos e trinta segundos) quando realizadas em trabalho noturno (das 22h00min às 05:00min) serão pagas ao empregado com adicional de 50% (cinquenta por cento) quando em dias normais ou 100% (cem por cento) quando realizadas em feriados ou DSR, salvo se estas horas reduzidas (07:30 - sete minutos e trinta segundos) forem compensadas com a redução da jornada de trabalho.
- E) Todos os atrasos, saídas antecipadas e faltas ao trabalho que forem negociadas entre o empregado e empresa serão debitados no "Banco de Horas".
- F) Para que seja feita a compensação do Banco de Horas, empregado e empresa deverão negociar com antecedência o dia de sua folga, evitando assim folgas não programadas, com exceção de saldo de horas no Banco inferiores a 1 (um) dia de trabalho que poderão ser compensadas com a redução da jornada num determinado dia de acordo com a necessidade da empresa.
- G) Faculta-se a empresa o pagamento da totalidade ou parte, do saldo remanescente do banco de horas, em qualquer um dos meses que antecede o fechamento da vigência do banco de horas.
- H) O Banco de Horas terá o período de apuração de 16/09/2022 a 15/09/2023, e iniciando-se conforme período de fechamento do ponto eletrônico.
- I) O período de liquidação do saldo do Banco de horas será realizado a cada 6 (seis) meses;
- I.1) Em caso de empregado com débito de horas no Banco estas não serão descontadas do empregado e serão migradas para a gestão do Banco de Horas seguinte.
- I) Ocorrendo o desligamento do Empregado, o eventual saldo credor será pago na respectiva rescisão contratual, com o referido adicional pactuado na Cláusula Horas Extraordinárias e ocorrendo saldo devedor nada será descontado do Empregado.
- J) Mensalmente o Empregado será informado sobre a situação de saldo de horas.
- K) O colaborador que não tiver cumprido sua jornada semanal em virtude de mudanças de escala realizadas pela empresa, não terá as horas não trabalhadas debitadas em seu Banco de Horas.
- L) No caso de colaborador em débito com o Banco de Horas, todas as horas extras realizadas por este irão para o banco de horas até a liquidação do débito.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MARCAÇÃO DE HORÁRIO - PONTO**

Considerando que a empresa sempre respeitou o horário de seus empregados fica a empresa autorizada a manter o controle de jornada através do sistema de ponto eletrônico. Visando desburocratizar o sistema de ponto, durante o intervalo para refeições, não serão necessárias as marcações de ponto no intervalo para repouso e/ou alimentação, desde que atendidos os preceitos da legislação vigente.

Fica autorizada a empresa, a qualquer momento, a alterar seu sistema de ponto para o registro alternativo de frequência, denominado Ponto por Exceção, a todos os seus empregados, a que se refere o artigo 74, § 4º da CLT, sendo ainda que nenhum registro pelo empregado poderá ser excluído ou recusado por sua gênese, depois de efetuado.

Parágrafo Primeiro – A empresa manterá a disposição de todos os seus empregados um sistema informatizado, de fácil manuseio e entendimento, que possibilite a inclusão, exclusão e consulta dos registros de horas extras, faltas, atrasos, saídas antecipadas e licenças. Cabe aos empregados procederem os registros citados.

Parágrafo Segundo – A empresa disponibilizará, mediando solicitação do empregado, demonstrativo mensal dos registros de ponto.

Parágrafo Terceiro - Para efeito de fechamento de folha de pagamento e apuração do ponto, faltas, ausências, banco de horas ou horas extras será considerado como período de apuração de ponto o período de 16 (dezesesseis) do mês anterior ao dia 15 (quinze) do mês referência da folha pagamento.

Parágrafo Quarto - Por se tratar, também, de ponto eletrônico, não serão necessárias as assinaturas dos funcionários no Espelho de Ponto.

Parágrafo Quinto - Para os empregados dos níveis de Supervisão acima, Profissional Engenheiro acima e Analista Especialista acima, fica definida a isenção da marcação de ponto. Portanto, estão desobrigados da marcação de ponto em atendimento ao art. 62, da CLT. Embora isentos de marcação de ponto, estes empregados estão sujeitos à jornada semanal normal prevista na legislação Vigente.

Parágrafo Sexto - Fica definido a possibilidade de horário flexível com a compensação de horas no caso em que o funcionário entrar na empresa após o horário da jornada inicial podendo compensar automaticamente as mesmas horas com a saída após a jornada final.

Parágrafo Sétimo - Fica definida a possibilidade de prestação de serviços pelo empregado em regime de Teletrabalho/Home Office, mediante acordo entre as partes e assinatura de termo aditivo de contrato de trabalho, com definição das regras.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIMITE DE MARCAÇÃO DO PONTO**

Fica estabelecido o intervalo de 10 (dez) minutos para marcação do ponto, no início e término da jornada de trabalho e que não serão considerados como horas extras ou prorrogação de horário para futuras compensações.

## **SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PLANTÃO OPERACIONAL FINAIS DE SEMANA E FERIADOS**

A empresa poderá manter plantão operacional, de acordo com suas necessidades, de final de semana e feriado conforme regras a seguir:

Parágrafo Primeiro - O plantão iniciará às 18:00 hs da sexta-feira e se encerrará às 06:00 hs da segunda-feira. Os feriados no decorrer do ano deverão ser incluídos na Escala de Plantão, onde será considerado o plantonista da escala da semana seguinte, se o feriado ocorrer nos dias de 3ª feira a 5ª feira, começando-se as 18:00 hs do dia imediatamente anterior ao feriado e encerrando as 06:00 hs do dia seguinte ao feriado. Caso o feriado ocorra na sexta-feira ou segunda-feira que anteceda ou suceda o final de semana, será considerado como plantonista a equipe que atuará no final de semana.

Parágrafo Segundo - O empregado nível operacional e supervisão designado para o plantão, de acordo com a escala anual, receberá o valor correspondente a 1/3 (um terço) das horas que permanecer de plantão, pagas em folha de pagamento como horas normais.

Parágrafo Terceiro - Para os níveis operacionais, caso compareçam a fábrica serão remuneradas as horas extras com o adicional previsto no presente Acordo Coletivo de Trabalho, não se deduzindo estas horas extras do montante de 1/3 (um terço) das horas pagas como horas normais.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DAS FÉRIAS**

A empresa se compromete a processar suas férias seguindo o que determina a legislação em vigor com relação à data de início e período aquisitivo.

Tendo em vista que a empresa sempre respeitou o comunicado prévio a todos os seus funcionários fica acordado a isenção de comunicado formal e assinado pelas partes, devendo a empresa manter e comprovar que os comunicados foram feitos dentro do prazo legal e manter evidência objetiva através de seus sistemas informatizados (folha pagamento e sistemas de RH).

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

Para abono de faltas serão aceitos atestados fornecidos por: médicos do Sindicato, Previdência Social e Clínicas credenciadas pela Empresa através de convênios, sob apreciação e concordância do médico da Empresa. O prazo para apresentação do atestado é de 02 (dois) dias úteis após a emissão do atestado.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - TAXA NEGOCIAL**

Cumprindo deliberação em Assembleia Geral dos Trabalhadores, a empresa se obriga a descontar, como simples intermediária, de todos os seus empregados abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho, no mês de março de 2022, a importância de 3% (três por cento), limitada a R\$ 237,00 (duzentos e trinta e sete reais), do salário nominal reajustado de cada empregado.

Parágrafo Primeiro – A taxa assistencial foi aprovada e autorizada por maioria em assembleia realizada no dia 17/02/2023. Mesmo assim o sindicato analisará os casos que se apresentarem na época dentro do prazo de 05 (cinco) dias a partir da aprovação da assembleia que autorizou o desconto, desde que manifestado em carta de próprio punho protocolizada pessoalmente na sede do sindicato. Assim, após análise para aprovação ou não, enviaremos a empresa.

Parágrafo Segundo – A empresa fornecerá ao sindicato, a relação dos empregados com os respectivos valores dos descontos efetuados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

A Empresa permitirá afixação, em local visível e de fácil acesso aos trabalhadores, de um quadro de avisos, destinado à comunicação de assuntos de interesse da categoria profissional, vedada a divulgação de matéria ofensiva a quem quer que seja e de assuntos de cunhos político partidário, devendo ser, tais comunicados entregues a área de Recursos Humanos para respectiva afixação.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - APLICABILIDADE DO ACORDO**

A empresa, a seu critério, poderá definir pela não aplicação do presente Acordo Coletivo para seus funcionários enquadrados no nível de Supervisão acima e Profissional Especialista acima, neste caso, podendo os mesmos, fazerem jus à aplicação de critérios de Reajuste e /ou pagamento por ela definidos. Não serão abrangidos por esse acordo os funcionários menores aprendizes, estagiários, os empregados que estiverem com contrato suspenso por qualquer motivo, os impatriados de outros países e funcionários

desligados, considerando o último dia trabalhado.

}

**MARLUS MENDES TEIXEIRA  
PROCURADOR  
MINERACAO BELOCAL LTDA**

**OSMAR DE OLIVEIRA CARDOSO  
PROCURADOR  
MINERACAO BELOCAL LTDA**

**WILSON GERALDO SALES DA SILVA  
PRESIDENTE  
SIND TRAB IND CONST MOB EXT DE MARM,CALC E PEDREIRAS P LEOPOLDO,MATOZINHOS,PRUDENTE DE  
MORAES,CAPIM BRANCO,CONFINS**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.