

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG003720/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/10/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR056887/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46211.003909/2019-53  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/10/2019

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

SIND TRAB NAS IND EXTRATIVAS DE ITAUNA E ITATIAIUCU, CNPJ n. 23.773.856/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTA ALVES SILVA;

E

M B L MATERIAIS BASICOS LTDA, CNPJ n. 19.543.206/0005-10, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JERRI ALVES DE ALMEIDA;

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 agosto de 2019 a 31 de julho de 2020 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados das Indústrias Extrativas**, com abrangência territorial em **Itatiaiuçu/MG e Itaúna/MG**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial, a partir de 1º de agosto de 2019, será de R\$1.206,73 (um mil duzentos e seis reais e setenta e três centavos), ficando o mesmo sujeito a política salarial em vigor.

**parágrafo primeiro:** Esta cláusula não se aplica a aprendizes e estagiários;

**parágrafo segundo:** Em hipótese alguma o salário de ingresso poderá ser inferior ao salário mínimo vigente.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão a todos os seus empregados a partir de 1º de agosto de 2019 um reajuste salarial de 3,16% (três vírgula dezesseis por cento) que incidirá sobre os salários relativos ao mês de julho de 2019.

**Parágrafo primeiro:** Com o cumprimento no disposto no "caput", ficam expressamente quitadas eventuais perdas que tenham ocorrido até 31/07/2019.

**Parágrafo Segundo:** "Do percentual estipulado, poderão ser deduzidas as antecipações concedidas no período de 01/08/2018 à 31/07/2019

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas concederão mensalmente até o dia 20 (vinte), a todos empregados da categoria, um adiantamento de salário correspondente a até 30% (trinta por cento) do salário nominal, desde que solicitado por escrito à empresa até o dia 10 (dez) do mês anterior.

**parágrafo único:** O empregado poderá dispensar, também por escrito, o adiantamento quinzenal de que trata o caput, caso tenha por ele optado anteriormente.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO**

Todo empregado terá direito a receber o adiantamento da 1ª parcela de seu 13º salário no mês que lhe forem concedidas as férias, caso seja de seu interesse e se requerido ao departamento pessoal da empresa por escrito até o dia 10 (dez) do mês anterior ao período de gozo dessas.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados cópias dos comprovantes de pagamentos, indicando e discriminando a natureza e os valores das diferentes importâncias pagas, dos descontos efetuados e dos montantes das contribuições para FGTS, INSS e IRRF.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA OITAVA - HORAS "IN ITINERE"**

A título de indenização de horas "in itinere", as empresas pagarão aos seus empregados as horas "in itinere", devidas em virtude de parte do trajeto do empregado de sua residência até o local de trabalho e vice-versa não ser servido de transporte público regular, na seguinte proporção:

**Parágrafo primeiro** - 75% (setenta e cinco por cento) do salário nominal do empregado, em caso de ter faltado até 5 (cinco) dias no intervalo de 12 (doze) meses.

**Parágrafo segundo** - 60% (sessenta por cento) do salário nominal do empregado em caso de faltas superiores a 5 (cinco) dias no intervalo de 12 (doze) meses.

**Parágrafo terceiro** – Em caso de afastamento do empregado, as horas "in itinere", serão pagas proporcionalmente aos meses trabalhados.

**Parágrafo quarto –** Pagará ainda a empresa a seus empregados, a indenização prevista no parágrafo segundo, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado, na rescisão do contrato, para aqueles que não contarem com período completo de 12 (doze) meses de sua admissão, mesmo que tenha o empregado pedido demissão.

**Parágrafo quinto -** Considera-se para fins de cálculo do 1/12 (um doze avos) acima, quando não houver completado os 30 (trinta) dias, a fração de 15 (quinze) dias ou mais.

**Parágrafo sexto – São** consideradas para efeito deste acordo, as faltas injustificadas e afastamento.

**Parágrafo sexto -** As indenizações das horas "in itinere" aqui previstas, serão pagas em folha de pagamento quando do **retorno do empregado de suas férias e sua quitação terá abrangência por todo o período aquisitivo de férias, ou seja, relativa aos 12 (doze) meses citados nos parágrafos anteriores.**

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As empresas pagarão aos seus empregados, a PLR - Participação nos Lucros e Resultados referente ao período de vigência deste acordo no valor de R\$1.800,000 (hum mil e oitocentos reais), até o dia 21/01/2020, com base em critérios estabelecidos nos parágrafos abaixo:

##### **Parágrafo Primeiro –**

**A)** Os funcionários **admitidos** nas empresas no decorrer deste acordo, receberão proporcionalmente 1/12 (um doze avos) deste mesmo valor, para cada mês trabalhado, considerando para isto a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**B)** Os funcionários **demitidos** das empresas no decorrer deste acordo, receberão proporcionalmente 1/12 (um doze avos) deste mesmo valor, para cada mês trabalhado, considerando para isto fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Segundo** - Conforme previsto na Constituição Federal e na Lei 10.101/2000, o pagamento previsto nesta cláusula não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando também o princípio da habitualidade.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas se comprometem a firmar acordo coletivo determinando os critérios de distribuição de participação nos resultados para o exercício de 2019, nos termos da legislação em vigor.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - LANCHE**

As empresas se obrigam a fornecer lanche, além do já fornecido normalmente aos empregados que eventualmente ultrapassarem a jornada de trabalho em mais de duas horas extras.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFEIÇÃO E TICKET ALIMENTAÇÃO/VALE REFEIÇÃO**

**A-)** As empresas fornecerão 01(uma) refeição diária aos seus empregados que trabalham em suas unidades de produção, descontando em folha de pagamento o valor correspondente a até 4,0% (quatro por cento) do valor do piso salarial.

**B-)** As empresas concederão a partir de agosto/2019 os seus empregados Ticket Alimentação/Vale Alimentação no valor mensal de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais), podendo a critério da empresa descontar no salário do beneficiado ao título supra até 2,0% (dois por cento) deste benefício.

**C-)** Em caso de viagem a serviço cuja distância seja superior a 30 (trinta) Km., as empresas pagarão aos seus empregados refeições a título de diária, desde que comprovados por meio de nota fiscal, nos limites estabelecidos em Política Interna.

**D-)** Os benefícios da presente cláusula não constituem base de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando também o princípio da habitualidade;

**E-)** O Ticket será devido àqueles que estiverem de férias ou no prazo de 15 (quinze) dias do afastamento por auxílio doença pelo INSS.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTE**

A empresa colocará a disposição dos empregados que trabalham em suas unidades operacionais transporte gratuito a partir de pontos de embarque por ela determinados, e o tempo despendido do trajeto até seu local de trabalho e vice-versa não será considerado como tempo à disposição da empresa para o efeito do enunciado de súmula 90 (noventa) do colendo TST.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BOLSA ESCOLA**

Para as empresas que adotarem para seus empregados o benefício da bolsa escola (integral ou parcial), não terá nesta parcela qualquer incidência, encargo trabalhista, previdenciário ou fiscal, e nem se aplicará "in casu" o princípio da habitualidade, devendo, entretanto ser criado entre as partes mecanismos e critérios para a concessão deste benefício.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTENCIA A SAÚDE**

A empresa, sempre que for possível, farão convênios com médicos, hospitais, planos de saúde (co-participativo), dentistas e farmácias, no sentido de facilitar junto aos mesmos, condições econômico-financeiras e de atendimento mais favoráveis aos seus empregados e dependentes na assistência à saúde.

**Paragrafo único:** A empresa arcará com percentual de 70% (setenta por cento) do plano de saúde tanto individual como familiar.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL**

As empresas contribuirão com o pagamento de uma importância equivalente a 5 (cinco) Salários Mínimos vigentes em caso de falecimento do empregado, destinando-se à (ao) esposa(o), companheira(o) ou dependentes do falecido, habilitado perante a Previdência Social, a título de auxílio funeral.

**parágrafo primeiro:** Caso as empresas antecipem algum pagamento diretamente à funerária ou outros, para esse fim, fica desde já autorizada a descontar tal valor em rescisão contratual.

**parágrafo segundo:** Caso as empresas tenham previsão de pagamento da referida verba em seu seguro coletivo, estará dispensado de efetuar o pagamento como previsto no caput.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO CRECHE

As empresas concederão às suas empregadas com filhos, até que os mesmos completem 06 (seis) anos de idade, um auxílio creche, até o limite de 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo vigente, nas seguintes condições:

**parágrafo primeiro:** O pagamento será feito mediante reembolso, até o segundo dia útil do mês subsequente, devendo a beneficiária apresentar no *departamento pessoal* da empresa, certidão de nascimento do filho, acompanhada do recibo do pagamento efetuado à creche;

**parágrafo segundo:** Após o aniversário do sexto ano de nascimento do filho, a empregada perderá o direito ao benefício;

**parágrafo terceiro:** Considerar-se-á creche, a instituição devidamente registrada como tal, e que tenha a guarda da criança durante a jornada integral de trabalho da mãe empregada.

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO COLETIVO

A empresa fará seguro em grupo para seu empregado, com valor mínimo de R\$ 28.000,00 (vinte e oito mil reais), cobrindo morte natural, invalidez por acidente e o dobro do valor em caso de morte acidental.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Este seguro vigorará a partir de dezembro de 2.019 e a empresa pagará 50%(cinquenta por cento) do valor do prêmio, cabendo aos empregados pagarem os outros 50%(cinquenta por cento) restante, que será descontado mensalmente na folha de salários.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa enviará ao sindicato cópias das apólices no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do acordo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O valor mínimo descrito no "caput" não será aplicado, caso a empresa tenha um plano de seguro *mais benéfico* ao funcionário.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado chamado para substituir outro com salário superior será garantido salário igual ao do substituído, enquanto durar a substituição, sem considerar as vantagens pessoais, desde que seja por período superior a 15 (quinze) dias.

**parágrafo primeiro:** Em períodos iguais ou inferiores a 15 (quinze) dias, o salário substituição será garantido única e exclusivamente nas hipóteses de substituição de um empregado em gozo de um determinado período de férias fracionadas, desde que, ainda, a substituição seja por todo o período desta respectiva fração de férias.

**parágrafo segundo:** A "substituição" mencionada na presente cláusula somente restará caracterizada no caso de delegação total de poderes e/ou tarefas do empregado substituído ao empregado substituto. A delegação parcial de poderes e/ou tarefas não caracteriza substituição para os fins da presente cláusula.

## **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICADO POR ESCRITO**

As advertências e suspensões só poderão ter eficácia jurídica quando por escrito ao empregado, com menção expressa dos motivos da pena disciplinar. Deverá o empregador remeter à entidade sindical representativa da categoria profissional, cópia do comunicado da punição nos casos de recusa do empregado em recebê-la.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TOLERÂNCIA NA MARCAÇÃO DE PONTO**

Os empregados da empresa terão como tolerância para marcação de ponto, um intervalo de 5 (cinco) minutos nos horários de início e término de cada jornada diária de trabalho em qualquer turno, sem ser computada como hora extra ou atraso.

**parágrafo único:** Se as empresas permitirem a entrada ou saída de empregados em suas dependências, com a finalidade de proporcionar aos mesmos a utilização do tempo para fins particulares tais como, transações bancárias por interesse particular, serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos empregados, desde que não exista a marcação de ponto, antes ou após 5 (cinco) minutos do início ou fim da jornada efetiva de trabalho, estarão isentas de considerarem esse tempo como período à disposição da empresa

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO**

A marcação de ponto será nos termos da Portaria 373, de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRA**

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo sobre as horas normais, na seguinte proporção:

**A)-** Horas Extras laboradas de Segunda a Sexta-feira: 50% (cinquenta por cento).

**B)-** Horas Extras laboradas aos sábados: 60% (sessenta por cento).

**C)-** Horas Extras laboradas aos domingos e feriados: 100% (cem por cento).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS E DIAS PONTE**

Os minutos acrescidos ao final da jornada diária dos Empregados decorrentes da compensação dos chamados "dias-pontes entre feriados" serão considerados como jornada normal de trabalho, conforme as datas e os critérios estabelecidos no "Calendário MBL MATERIAIS BASICOS LTDA" que será divulgado e comunicado anualmente ao SINDEXTA.

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A critério das empresas, a jornada de trabalho do Sábado poderá ser compensada pela prorrogação da jornada de trabalho durante a semana, sem ser considerada extraordinária, até o limite de 10 (dez) horas diárias, independente de acordo individual, conforme disposto no artigo 59 (cinquenta e nove) parágrafo 2º (segundo) da CLT e Enunciado nº. 108/TST.

**parágrafo único:** Nos casos de adoção do regime de compensação do sábado, quando este coincidir com feriado, as horas de compensação durante a semana não serão consideradas como extras, em contrapartida nos feriados tidos de segunda à sexta-feira será paga a jornada normal acrescida das horas necessárias à complementação da jornada para compensação do sábado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO AOS DOMINGOS / MANUTENÇÃO

As empresas, para atender às necessidades de Manutenção Preventiva do Equipamento e evitar paradas durante a semana poderá escalar seus empregados, com a anuência destes, para trabalhar no domingo uma vez a cada mês, substituindo o descanso semanal (Domingo) pelo dia anterior ou posterior (Sábado ou Segunda). E, em compensação, além da folga semanal acima a empresa pagará neste domingo um acréscimo de 100% em código específico (Horas de Manutenção). Este percentual servirá também para remunerar eventual hora excedente laborada nestes dias.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

As empresas, com fundamento no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT , cuja redação foi dada pela medida provisória nº 2164-41 de 2001, poderá implementar e aplicar de forma global ou parcial, o sistema de compensação de horas (banco de horas).

**parágrafo primeiro:** As horas de jornadas suplementares inclusive as prestadas nos dias de feriados civis e religiosos, poderão ser objeto de compensação dentro da mesma competência em que foram laboradas ou dentro do prazo máximo de seis meses;

**parágrafo segundo:** O sistema de compensação será à razão de uma hora suplementar por uma hora de folga compensada;

**parágrafo terceiro:** As horas laboradas em determinado mês, e não compensadas naquela competência serão lançadas a crédito do funcionário enquanto as horas que faltarem para complementar à jornada mensal serão lançadas a débito;

**parágrafo quarto:** As horas lançadas a crédito do funcionário no banco de horas, referente à determinada competência serão compensadas com folgas no prazo de seis meses a contar da competência seguinte;

**A-)** Caso as empresas não conceda folgas suficientes à compensação no prazo acima estipulado, as horas não compensadas serão pagas como horas extras e com o acréscimo de 50% (Cinquenta por cento) sobre o valor da horas normais

**B-)** Caso o funcionário tenha débito de determinada competência e no prazo de seis meses não tenha a empresa feito a devida compensação com a jornada suplementar, o funcionário não sofrerá nenhum desconto em seu pagamento a este título;

**parágrafo quinto:** Em hipótese de rescisão contratual as horas de crédito que tenha direito o funcionário demitido serão pagas de acordo com o percentual respectivo sobre o valor da hora normal enquanto as horas de débito serão descontadas de suas verbas rescisórias tomando-se por base o valor da hora normal, em caso de rescisão por justa causa ou pedido de demissão.

**parágrafo sexto:** A folga em compensação deverá ser previamente informada ao empregado com antecedência mínima de 48 horas.

**parágrafo sétimo:** As horas laboradas nos domingos e feriados não serão objeto do banco de horas.

**Parágrafo oitavo:** A partir da assinatura do previsto acordo, as empresas informarão aos empregados no comprovante de pagamento saldo acumulado das horas existentes no banco de horas, no mês anterior, as acumuladas no mês atual e saldo que passa para o mês posterior.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VIGIA**

A jornada de trabalho do vigia será no regime 12/36, ou seja, para cada 12 (doze) horas de trabalho haverá 36 (trinta e seis) horas de descanso.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTES / PROVAS**

Aos empregados matriculados regularmente em estabelecimentos de ensino reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura ou Secretaria do Estado da Educação de Minas Gerais, a empresa criará facilidades que, em época de provas escolares, as faltas motivadas pelo comparecimento às mesmas sejam justificadas, desde que marcadas em horários coincidentes com o trabalho na empresa e que o empregador seja avisado com antecedência de até 48 (quarenta e oito) horas.

### **Férias e Licenças**

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS**

A partir da presente data fica garantido a todos os empregados que assim desejarem, o direito ao gozo de férias em 2 (dois) períodos, podendo optar por 15 (quinze) dias / 15 (quinze) dias ou 19 (dezenove) dias / 11 (onze) dias, mediante programação ajustada previamente com a respectiva chefia e comunicação prévia à empresa, conforme norma interna.

**parágrafo único:** A condição excepcional de fracionamento de férias em 2 (dois) períodos também poderá ser estendida aos empregados com idade superior a 50 (cinquenta) anos de idade, desde que os mesmos comprovem sua necessidade e conveniência e cumpram todos os requisitos específicos abaixo.

- A) O empregado que tiver interesse deverá entregar um pedido escrito de próprio punho relatando os motivos e necessidades excepcionais ao setor de departamento pessoal ou RH da empresa com, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência;
- B) A aprovação do pedido estará condicionada à não existência de eventual restrição perante o departamento médico, levantada nos exames periódicos realizados nos moldes da NR-7;
- C) Após verificação do cumprimento dos requisitos acima, a possibilidade de fracionamento deverá ser comunicada ao empregado com antecedência de 30 (trinta) dias do período de início do gozo das férias, comprovado documento escrito e contra recibo.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORME DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente a seus empregados, uniformes de trabalho, quando as funções assim o exigirem, sendo obrigatória a reposição sempre que necessário, bem como a devolução do uniforme danificado.

**parágrafo único:** A entrega de uniforme de trabalho ao empregado só será obrigatória após o término do contrato de experiência, contudo, se este período se estender por mais de 60 (sessenta) dias, a entrega se tornará também obrigatória.

**parágrafo segundo:** Nos casos de empregados demitidos, a devolução do uniforme será também obrigatória.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Só serão admitidos os atestados médicos emitidos por médicos credenciados pela empresa em seus convênios, pelo SUS e pelos Médicos contratados e ou credenciados pelo sindicato da categoria.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTENCIA ODONTOLÓGICA**

Durante a vigência deste acordo, as empresas se comprometem a contribuir, mediante rateio entre as empresas mineradoras da base territorial do sindicato, proporcionalmente ao seu número de empregados associados, com valor para cobrir os dispêndios com um dentista a ser contratado pelo sindicato, para atendimento aos associados e seus dependentes.

## Primeiros Socorros

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas deverão manter em pontos estratégicos e de fácil acesso, à disposição dos empregados, todo material necessário à prestação dos primeiros socorros em caso de acidente.

**parágrafo único:** As empresas se responsabilizam pela remoção do empregado acidentado no trabalho, providenciando veículo em condições adequadas para levá-lo até o local onde será adequadamente atendido.

## Relações Sindicais

### Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas promoverão a sindicalização dos empregados no ato das admissões, desde que isto seja a vontade dos mesmos.

**parágrafo único:** As empresas se comprometem a fornecer uma relação de associados com seus dependentes, inclusive cônjuge, para atualização do cadastro junto ao sindicato, desde que com a expressa autorização dos respectivos empregados.

## **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas garantirão o atendimento ao sindicato através de representantes por ela designados, bem como o acesso do sindicato em suas dependências, desde que comunicada previamente sobre o assunto que motivar o comparecimento nas mesmas.

**parágrafo único:** Será permitido à entidade sindical afixar no quadro de avisos da empresa publicações de interesse dos trabalhadores.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE DO SINDICATO**

A mensalidade, para os associados do SINDEXTA, será descontada e repassada para o Sindicato, conforme deliberado em assembleia da categoria, no valor de R\$62,00 (sessenta e dois reais), a partir da assinatura do acordo coletivo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RECOLHIMENTO DOS DESCONTOS**

Todo desconto efetuado na folha do empregado em favor do sindicato terá que ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante apresentação do recibo emitido pelo sindicato que será informado previamente, por escrito, pela empresa sobre o valor

devido; ou poderá a empresa efetuar o depósito em conta bancária do sindicato, remetendo-lhe cópia do recibo de depósito juntamente com a relação de empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES DOS DECONTOS**

A empresa se obriga a fornecer a relação de descontos de cada empregado efetuados em favor desta entidade sindical até o dia 10 do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas ficam obrigadas a descontar de cada empregado, a título de contribuição assistencial, o percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário nominal limitado a R\$ 120,00 (Cento e vinte reais), para custeio das atividades sindicais, cujos valores deverão ser depositados até o final do mês de maio de 2020 na conta bancária do sindicato.

**parágrafo primeiro:** fica estipulado o prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do presente acordo, para manifestação de oposição ao "caput" pelos empregados das empresas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DESCONTOS CONVÊNIOS SINDICATO**

As empresas descontarão em folha de pagamento os convênios utilizados pelo empregado, mediante apresentação de autorização de desconto devidamente assinado pelo mesmo.

**parágrafo único:** O sindicato enviará relação de descontos, acompanhados de suas respectivas autorizações até o dia 17 (dezesete) de cada mês para o departamento de pessoal de cada empresa, para que haja o desconto em folha e respectivo depósito na conta bancária do sindicato.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

As empresas deverão descontar mensalmente, a título de contribuição confederativa, 1% (um por cento) do salário nominal do empregado filiado em favor do sindicato, para custeio do sistema confederativo da representação sindical, conforme assembléia geral do mesmo e artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS EM SEPARADO**

Fica facultado ao sindicato a possibilidade de se entender diretamente com a empresa em se tratando de cláusulas não contempladas neste acordo.

#### **Disposições Gerais**

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**

Em caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, sujeitar-se-á a uma multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário de ingresso da categoria, a ser aplicado pela Delegacia Regional do Trabalho de Minas Gerais, nos termos do artigo 613 item VIII da CTL, isto caso a empresa não proceda à correção da irregularidade apontada em relação ao presente acordo no prazo máximo de 15(quinze) dias a contar do recebimento da comunicação do Sindicato.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FORO COMPETENTE**

Fica eleita a Vara do Trabalho da Comarca de Itaúna-MG para dirimir todas as pendências oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que as questões omissas dirimir-se-ão de acordo com a legislação em vigor.

ROBERTA ALVES SILVA

Presidente

SIND TRAB NAS IND EXTRATIVAS DE ITAUNA E ITATIAIUCU

JERRI ALVES DE ALMEIDA  
Procurador  
M B L MATERIAIS BASICOS LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE REUNIÃO**

ATA DA ASSEMBLEIA DA VOTAÇÃO DIA 10/09/2019 [Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - PROCURAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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