

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DATA BASE QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÃO, BENEFICIAMENTO E COMÉRCIO DE MÁRMORE, GRANITO E CALCÁRIO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, RUA JOÃO MOTTA, Nº 12, FERROVIARIOS, CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM - ES, INSCRITO NO CNPJ SOB Nº 36.400.562/0001-70 DENOMINADO SINDIMÁRMORE E DE OUTRO LADO O SINDIROCHAS - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ROCHAS ORNAMENTAIS, CAL E CALCÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, COM SEDE À RUA JOÃO PALÁCIOS, Nº 300, SALAS 4004/4006, CENTRO EMPRESARIAL SHOPPING MESTRE ÁLVARO, BAIRRO EURICO SALLES, SERRA - ES, INSCRITO NO CNPJ SOB Nº 27.264.399/0001-74, PARA ESTABELECEM CONDIÇÕES DE TRABALHO, CONFORME AS CLÁUSULAS QUE DISPÕEM.

CLÁUSULAS FORMAIS

1ª - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho obriga as empresas representadas pelo SINDIROCHAS e se aplica a todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, que prestarem serviços na base territorial do SINDIMÁRMORE, ou seja, todo o Estado do Espírito Santo.

2ª - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva excepcionalmente terá sua vigência antecipada para vigorar entre a data de sua assinatura e término em 30 de abril de 2021, mantendo-se a data-base em 1º de maio, comprometendo-se as partes a reiniciarem as negociações no mínimo 60 (sessenta) dias antes do vencimento desta.

§ Único - Fica convencionado que as partes se reunirão em até 60 (sessenta) dias após a revogação do Decreto Legislativo nº 6 de 06/03/2020, para discutir as cláusulas de reajuste salarial, jornada de trabalho, ticket alimentação, férias, jornada de 12 x 36, aposentadoria e quaisquer outras de interesse das partes, conforme artigo 616 da CLT.

RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO CONTRATO DE TRABALHO

3ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência previsto no artigo 445, parágrafo único, da CLT, será de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período.



§ 1º - Fica vedado o Contrato de Experiência em casos de recontração, desde que para o exercício do mesmo cargo ocupado anteriormente, mantidas as mesmas condições tecnológicas.

§ 2º - Só terá validade o contrato de experiência se for escrito.

4ª - DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador fica obrigado a devolver ao empregado, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, iniciando-se no primeiro dia útil após a entrega, independentemente de motivo ou iniciativa, de cópia dos documentos assinados pelo empregado e os necessários a contratação, à exceção da CTPS.

§ 1º - No tocante a CTPS, o empregador efetuará as anotações no ato da contratação especificando função, salário na forma da lei, fornecendo recibos por ocasião de sua apresentação.

§ 2º - A CTPS deverá ser devolvida ao trabalhador em no máximo 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º - Qualquer documento entregue pelo empregado ao empregador deverá ser emitido recibo, o mesmo ocorrendo quando da devolução.

5ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os trabalhadores poderão deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) Até 03 (três) dias úteis, no caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;
- b) Até 04 (quatro) consecutivos no decorrer da primeira semana em virtude de casamento;
- c) Até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) Até ½ (meio) dia de trabalho, para recebimento de Abono/Rendimentos do PIS, desde que a empresa não tenha convênio com a Caixa Econômica Federal para pagamento direto aos seus empregados;
- e) Se a empresa optar por efetuar o pagamento em cheque deverá cumprir o que estabelece a Portaria 3.281 de 07/12/84 e Instrução Normativa nº 01 de 07/11/89, inciso III, do Ministério do Trabalho, inclusive quanto à ausência dos trabalhadores para recebimento de salários.
- f) Parágrafo Único - Fica esclarecido que nestes benefícios já se incluem as vantagens previstas nos incisos primeiro a terceiro do artigo 473 da CLT.



6ª - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante será abonada sua falta em dias de provas escolares, em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos de ensino, desde que avise o empregador por escrito, em formulário fornecido pela empresa, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sujeito a comprovação e que o horário das provas ou locomoção coincida com o horário de trabalho do empregado.

§ 1º - As férias do trabalhador estudante deverão coincidir preferencialmente com o período de férias escolares, exceto quando o próprio trabalhador solicitar diferente, por escrito.

§ 2º - Não sendo a jornada de trabalho em escalas, se as aulas começarem as 18h00 (dezoito horas), durante o período letivo, poderá o trabalhador laborar sua jornada encerrando-a no máximo até as 17h00 (dezessete horas), mediante compensação, condicionado a apresentação mensal da frequência escolar.

7ª - AUXÍLIO ESCOLAR

Os empregadores concederão por ocasião do início do ano letivo, um adiantamento de até 50% (cinquenta por cento) do salário-base do empregado que o solicitar, desde que ganhe até 04 (quatro) salários mínimos, para fins de aquisição de material escolar, com desconto em um mínimo de 05 (cinco) vezes sem acréscimos, aos empregados ou seus filhos estudantes do ensino fundamental 1 (um) e 2 (dois), sujeito a comprovação de que empregou as verbas na finalidade a que se destina.

§ 1º - O benefício concedido nesta cláusula não abrange os trabalhadores em contrato de experiência.

§ 2º - Em caso de rescisão contratual, o desconto do adiantamento será efetuado com a antecipação das parcelas vencidas e vincendas, que porventura não tenham sido descontadas.

8ª - TRABALHO DA GESTANTE

Terá garantia de permanência no emprego, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto.

§ 1º - A empregada gestante terá que ser imediatamente realocada de área ou função, quando em suas funções normais estiver exposta a situações de risco na sua gestação, bastando para isto apresentar Laudo Médico.

§ 2º - A empregada gestante, somente poderá ser demitida por mútuo acordo, entre a trabalhadora e o seu empregador com assistência do sindicato profissional ou por motivo de falta grave.



9ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão comprovante de pagamento aos trabalhadores impresso ou por meio eletrônico, contendo identificação da empresa, nome do trabalhador, salário, mês de competência, horas trabalhadas, horas extras e noturnas, assim como reflexo destas no repouso semanal remunerado, adicionais de insalubridade e periculosidade quando houver, FGTS devido no mês, além da discriminação de todas as parcelas pagas e os descontos efetuados.

§ Único - Fica dispensada a assinatura do empregado no contracheque sempre que o pagamento for efetuado por meio de depósito bancário, mas o empregador fica obrigado a entregá-lo para fins de conferência até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

10ª - DECLARAÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO

O empregador fornecerá ao empregado dispensado sem justa causa, uma declaração de tempo de serviço, contendo as funções exercidas no período e os cursos realizados, desde que este solicite por escrito.

11ª - FERRAMENTAS DE TRABALHO

Quando o empregador não tiver local apropriado para a guarda das ferramentas de trabalho, o empregado não poderá ser responsabilizado pelo extravio das mesmas após a sua utilização.

12ª - APOSENTADORIA

Os trabalhadores terão garantia de permanência no emprego nos 24 (vinte e quatro) meses antecedentes ao momento em que possam requerer sua aposentadoria, durante a vigência desta CCT, desde que contem com mais de 03 (três) anos de serviço no contrato vigente.

§ 1º - Completado o tempo necessário a aposentadoria, cessa para o empregador a obrigação prevista no *caput* desta cláusula, mesmo que o empregado não se aposente por sua vontade ou em face da legislação específica.

§ 2º - Sempre que houver fornecimento de PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, deverá constar no mesmo, se a exposição ao agente nocivo é habitual, permanente, não ocasional e nem intermitente e o nome do médico ou engenheiro responsável pela elaboração do laudo técnico.



JORNADA DE TRABALHO

13ª - REGISTRO DE PONTO

Os empregadores manterão registro de ponto obrigatório, manual, mecânico ou eletrônico.

§ 1º - Poderá ser adotado sistema alternativo de controle da jornada de trabalho, inclusive no sistema de ponto eletrônico, nos termos das Portarias do MTE nº. 1120, de 08/11/95 e nº 373, de 25/02/2011, implicando na presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada, vigente no estabelecimento.

§ 2º - Nos casos previstos no parágrafo anterior, o trabalhador será comunicado, antes de efetuado o pagamento de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração, em virtude da adoção de sistema alternativo de ponto.

§ 3º - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir restrições à marcação do ponto, marcação automática do ponto, exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 4º - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho, e permitir a identificação do empregador e empregado e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

14ª - JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho será a constitucional, podendo o empregador prorrogá-la ou compensá-la, independente do ambiente ser insalubre ou não, bem como de autorização específicas desde que o excesso por dia não ultrapasse o que impõe o § 3º desta cláusula.

§ 1º - Não haverá compensação do sábado quando este dia na semana em curso for feriado. Caso o empregador opte por manter a jornada nos demais dias da semana, deverá remunerá-las como horas extras, com o adicional previsto na cláusula 18ª deste Instrumento.

§ 2º - Quando o feriado coincidir com o dia de compensação o empregador distribuirá esta hora nos demais dias, isto porque o repouso remunerado quita apenas a jornada a ser desempenhada naquele dia.

§ 3º - Apenas excepcionalmente, poderá o empregador prorrogar sua jornada habitual, mesmo assim, não poderá exceder 2 (duas) horas diárias, mediante o pagamento das horas extras com o respectivo adicional.



§ 4º - Todos os intervalos para alimentação e descanso concedidos não serão computados na duração do trabalho.

§ 5º - As empresas que trabalham em turno ininterrupto, que optarem pela jornada fixa aos empregados, concederão, obrigatoriamente, repouso semanal remunerado aos empregados sempre aos domingos, tendo que submeter a jornada semanal ao estabelecido nesta CCT. Casos especiais, serão resolvidos mediante Acordo Coletivo.

15ª - TURNOS ININTERRUPTOS

Se o empregador não se adaptar ao regime de 6 (seis) horas diárias para o trabalho de turnos ininterruptos, poderá prorrogar a jornada de trabalho, sujeitando-se ao pagamento das horas extras, conforme clausula 18ª desta Convenção Coletiva, mas estará sujeito as seguintes condições:

§ 1º - Fica autorizada a jornada de 8 x 16 (oito por dezesseis) nos turnos ininterruptos, com ou sem revezamento, mas obrigatoriamente, o empregador terá que conceder no mínimo 1 (uma) hora de intervalo intrajornada não remunerado, portanto, serão 7 (sete) horas efetivamente trabalhadas.

I - A prática desta jornada deverá ser feita em escalas de seis dias de trabalho com uma folga semanal, no entanto o empregador terá que pagar 1 (uma) hora extra por escala trabalhada ou 6 (seis) semanais com adicional de 50%, já incluso neste pagamento a remuneração pelos feriados que coincidirem com a escala.

II - Nas escalas de trabalho entre 22h00 e 5h00 (manhã), terá o empregador que pagar mais 1 (uma) hora extra por noite trabalhada, ou 6 (seis) semanais com adicional de 50% a cada trabalhador, em função da hora noturna, nos estritos termos do artigo 73 da CLT.

III - Só será permitida jornada diferente, mediante Acordo Coletivo entre o empregador e a representação dos trabalhadores.

§ 2º - Considerando o disposto na Constituição Federal, art. 7º, inciso XIII, que prevê a duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou de 6 (seis) hora para os turnos ininterruptos com revezamento, facultada a compensação de horários, a redução da jornada, mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, compensação igualmente permitida nas Cláusulas 14ª e nesta (15ª) desta CCT, que tratam inclusive do trabalho em turnos ininterruptos com ou sem revezamento, bem como o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, artigos 67 e 68, parágrafo único e na recente Portaria MTE nº 945, de 08/07/2015, as partes convencionam deixar expressa a possibilidade de trabalho aos domingos, feriados civis e religiosos, observadas ainda as condições seguintes:

I No caso de trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, a escala de revezamento prevista na legislação vigente será aquela prevista nesta CCT, ou seja, em escalas de 06 x 18 ou de 08 x 16, nas condições aqui previstas;



II - As condições específicas de segurança e saúde para o trabalho em atividades perigosas e insalubres serão aquelas previstas na legislação e nas cláusulas desta CCT e todas as demais disposições normativas eventualmente aplicáveis;

III - O prazo de vigência da prestação do trabalho aos domingos, feriados civis e religiosos nos termos aqui autorizados seguirá a vigência da presente CCT, e os efeitos deste instrumento normativo permanecerão até 30/04/2021 em casos de cancelamento da autorização pertinente.

§ 3º - O estabelecido nesta cláusula deverá ser cumprido integralmente pelas empresas também em relação aos laminadores e seus ajudantes, até a formalização do Banco de Horas nos termos da cláusula 16ª, podendo até tal formalização ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia, for compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda o período máximo de um mês; o total de horas semanais de trabalho previstas; nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, conforme faculta o § 2º do art. 59 da CLT.

§ 4º - As empresas que desejarem firmar Acordo Coletivo com o SINDIMARMORE para a adoção de jornada compensada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso (jornada 12 x 36), poderão contar com a interveniência do SINDIROCHAS, em contato por escrito entre as partes acordantes, observadas as condições previstas no respectivo instrumento coletivo de trabalho vigente.

16ª DO BANCO DE HORAS

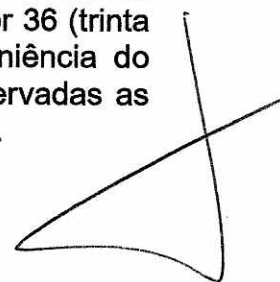
A adoção do Banco de Horas para compensação em até 1 (um) ano, se dará mediante os seguintes critérios:

I - Fica limitado ao máximo de 2 (duas) horas diárias, na proporcionalidade de 1 (uma) hora de trabalho, por 1 (uma) hora de descanso, de maneira no período máximo 1 (um) ano a soma das jornadas semanais de trabalho do empregado.

II - Não seja ultrapassado o limite de 10 (dez) horas diárias, conforme artigo 59 da CLT e cláusula 14ª desta CCT.

III - A validade do regime de compensação previsto nesta cláusula, depende da provocação do estabelecimento empregador ao SINDIMARMORE, que por sua vez, agendará assembleia nos termos do artigo 612 da CLT. Se aprovada por maioria, estará aprovada a implementação do Banco de Horas via Acordo coletivo.

IV - O acréscimo de horas de trabalho à jornada normal com a compensação aqui prevista, fica condicionada a concessão de um intervalo de 15 (quinze) minutos e lanche fornecido pelo empregador.



17ª - TROCA DE HORÁRIOS DE TRABALHO

Para os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos, é permitida a troca de horários de trabalho entre si, desde que haja comunicação prévia e anuência do superior imediato, com observação do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas.

18ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Fica estabelecido que as horas extras a serem pagas pelo empregador aos seus empregados serão acrescidas dos seguintes adicionais:

§ 1º - De 50% (cinquenta por cento) para as horas extras realizadas entre segunda e sexta-feira e nos sábados, quando este dia fizer parte da jornada normal de trabalho.

§ 2º - Com adicional de 110% (cento e dez por cento) para as horas extras realizadas:

- I. A partir da 3ª (terceira) hora diária;
- II. Em turno ininterrupto que excederem o autorizado nesta CCT;
- III. Nos dias compensados;
- IV. Nos domingos;
- V. Nos feriados;
- VI. Nos dias de folga.

19ª - ADICIONAL NOTURNO

Fica estipulado que o adicional noturno previsto na legislação em vigor é de 30% (trinta por cento) da hora normal, computados até o final da jornada efetivamente trabalhada.

REMUNERAÇÃO

20ª - REAJUSTE SALARIAL

Em face das dificuldades vividas momentaneamente devido a pandemia provocada pelo corona vírus, não foi objeto de negociação os reajustes salariais para a categoria, mas fica mantida a data base em 01 de maio conforme constou da cláusula segunda, sendo que as partes se reunirão em até 60 (sessenta) dias após a revogação do Decreto Legislativo nº 6 de 06/03/2020, para discutir o reajuste salarial.

21ª - DOS PISOS SALARIAIS

Os trabalhadores das indústrias de mármore, granito, calcário e outros minerais não metálicos, até que seja definido o reajuste visando a recomposição salarial entre 01/05/2019 a 30/04/2020, permanecerão os seguintes:



a) Serventes, Ajudantes e Auxiliares..... R\$ 1.098,50 (mil, noventa e oito reais, cinquenta centavos);

I - Sempre que o salário mínimo oficial for reajustado, este piso será R\$ 20,00 (vinte reais) superior ao piso nacional de salário.

b) Ensacadores R\$ 1.260,50 (mil, duzentos e sessenta reais, cinquenta centavos);

c) Profissionais R\$ 1.510,00 (mil, quinhentos e dez reais);

d) Encarregado de Setor na Produção R\$ 1.841,50 (mil, oitocentos e quarenta e um reais, cinquenta centavos);

e) Encarregado Geral de Produção R\$ 2.349,00 (dois mil, trezentos e quarenta e nove reais);

§ 1º - Entende-se por servente, ajudantes, auxiliares ou ainda com denominação equivalente, aquele que exerce cargo de apoio operacional ou administrativo no exercício de atividade com baixa qualificação em qualquer setor da empresa.

§ 2º - Entende-se por profissionais, os trabalhadores que exerçam cargo que dependa de experiência, qualificação e responsabilidade pela execução dos serviços na sua área de atuação.

§ 3º - Entende-se por Encarregado de Setor na Produção o líder de equipe ou profissional com denominação equivalente que exerce a liderança de equipe numa área da produção, controlando suas atividades, acompanhando o funcionamento dos equipamentos, coordenando o desempenho de sua equipe e atuando na execução das tarefas operacionais de determinado setor dentro da produção.

§ 4º - Entende-se por Encarregado Geral de Produção o profissional responsável por supervisionar todas as atividades de produção da empresa, mantendo o funcionamento adequado dos equipamentos, promovendo a distribuição dos serviços, coordenando as atividades de todos os setores da produção, buscando a qualidade e produtividade do trabalho, além de outros poderes.

22ª - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM TREINAMENTO

O treinamento de Serventes, Ajudantes e Auxiliares de Produção com vistas a eventual promoção, independentemente do resultado, não poderá ser superior a 180 (cento e oitenta) dias, período em que farão jus a uma gratificação de função mensal equivalente a 50% (cinquenta por cento) da diferença de salário entre o piso de ajudante e o de profissional.

§ 1º - Havendo rescisão contratual nesse período, o cálculo das parcelas rescisórias será feito considerando-se o salário base mais a gratificação.



§ 2º - Vencido o prazo estabelecido neste parágrafo sem manifestação contrária por escrito, o trabalhador será automaticamente efetivado como profissional e o salário elevado ao piso nos termos da alínea "b, c, d ou e" da cláusula 21ª.

§ 3º - Os empregadores já poderão mesmo em período de experiência enquadrar o trabalhador nos termos da previsão desta cláusula, mas terão que respeitar o que estabelece a cláusula 3ª desta CCT.

§ 4º - Caso o treinamento para capacitação dos trabalhadores com vistas ao seu aperfeiçoamento profissional e eventual promoção precise ser feito fora do horário normal de trabalho, pelo tempo dispendido com esse treinamento, os trabalhadores serão remunerados apenas pelo seu salário hora normal, ressalvando-se expressamente que estão excetuados todos os treinamentos previstos nas normas regulamentadoras em atenção à saúde e segurança do trabalho, que continuam a ser desenvolvidos dentro da jornada normal de trabalho ou se forem feitos após ela, serão devidamente remunerados como hora extraordinária, nos termos da cláusula 18ª desta CCT.

23ª - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será pago conforme o grau definido por laudo técnico, de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento) incidindo sobre o piso salarial da respectiva função, conforme disposto na cláusula 21ª.

24ª - RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES

As empresas ficam obrigadas a homologar no SINDIMÁRMORE até o décimo dia a contados a partir do término do Contrato de Trabalho, o TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, dos seus empregados sindicalizados que assim exigirem ou preferirem.

§ 1º - No aviso prévio a ser emitido pelas empresas, deverá constar a seguinte informação: "Quer que sua rescisão seja homologada perante o SINDIMARMORE"
 SIM NÃO, para que o empregado assinale com "x" a sua intenção.

§ 2º - O SINDIMARMORE fica obrigado a homologar o TRCT - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho dos empregados e das empresas que desejarem, mas cobrará pelo serviço quando se tratar de trabalhador não sindicalizado.

§ 3º - Fica convencionado ainda, que qualquer das partes que se recusar a cumprir o *caput* e o parágrafo primeiro, terá que pagar a outra, multa equivalente ao salário base do empregado.

§ 4º - As verbas rescisórias constantes do TRCT - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho terão eficácia liberatória se o valor correspondente tiver sido depositado na conta bancária do empregado ou se o pagamento tiver sido homologado pelo SINDIMARMORE.

25ª - AVISO PRÉVIO

Fica convencionado que o aviso prévio no setor de mármore, granito e calcário, já com as alterações impostas pela lei 12.506/2011, será aplicado da seguinte forma:

§ 1º - Qualquer que seja o aviso prévio, acima de 30 (trinta) dias, será sempre indenizado.

§ 2º - No caso de demissão imotivada de empregados sem justa causa com até um ano de vínculo, o aviso prévio será de 30 (trinta) dias, aqueles que ultrapassarem, será de mais 3 (três) dias por ano trabalhado até o limite máximo de 90 (noventa) dias, a exceção do estabelecido no § 1º desta cláusula.

SAÚDE E SEGURANÇA

26ª - UNIFORMES

Os empregadores fornecerão uniformes gratuitamente aos empregados do setor produtivo, observadas as particularidades de cada função, de uso obrigatório, sendo no mínimo 2 (dois) jogos de uniformes, substituídos de acordo com o desgaste dos mesmos mediante devolução daqueles até então utilizados, desde que solicitado.

27ª - RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Sempre que solicitado, os empregadores informarão aos sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/ES, quais os profissionais de saúde e segurança do trabalho, empregados ou autônomos que sejam responsáveis tecnicamente pela implementação dos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional, Programas de Gerenciamento de Riscos e Programas de Prevenção de Riscos Ambientais e outros.

28ª - INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

Em atenção ao disposto no item 1.7, "b", da NR-1, aprovada pela Portaria 3.214, de 08/06/1978, será comunicado por escrito aos trabalhadores que os serviços de manutenção, ampliação ou reparos em instalações elétricas só poderão ser executados pelas pessoas expressamente designadas para tais serviços.

29ª - PROTEÇÃO CONTRA QUEDAS

Os empregadores não permitirão que seja realizado trabalho em local sujeito a queda ou em grande altura sem a utilização do cinto de segurança e/ou proteção de telas.



30ª - SERRAS CIRCULARES

As serras circulares em utilização deverão estar devidamente protegidas conforme os itens 18.7.2 e 18.7.3 da NR-18, aprovada pela Portaria 3.214, de 08/06/1978.

31ª - PROIBIÇÃO DO TRABALHO INDIVIDUAL

Os estabelecimentos com 6 (seis) ou mais trabalhadores não poderão operar no setor de produção com apenas 1 (um) trabalhador na atividade, sendo que no caso de movimentação e armazenagem de chapas devem ser observadas as disposições do Anexo I da NR-11, aprovado pela Portaria SIT/DSST nº. 56/2003.

32ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES

Os empregadores encaminharão ao SINDIMÁRMORE cópia fiel da CAT - Comunicação de Acidentes de Trabalho que venha a ser expedida a Previdência Social, excluída a hipótese de doença ocupacional, ainda que mediante reconhecimento judicial, bem como, nesta circunstância, nos casos de acidentes de trabalho, no prazo de 05 (cinco) dias após a ciência inequívoca por parte do empregador, com tolerância de atraso em até mais 05 (cinco) dias.

§ Único - O descumprimento do estabelecido nesta cláusula importará em multa de 5% (cinco por cento) calculada sobre a remuneração do trabalhador, por dia de atraso, limitada a um valor correspondente a 05 (cinco) vezes o salário base do vitimado, paga no SINDIMÁRMORE e revertida ao trabalhador nos dez dias subsequentes.

33ª - COMISSÃO PERMANENTE DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO - CPS ROCHAS

Fica mantida a Comissão Permanente de Saúde e Segurança no Trabalho - CPS ROCHAS, no âmbito de representação dos sindicatos convenientes, nos termos desta cláusula.

§ 1º - A CPS ROCHAS tem por objetivo estabelecer e acompanhar a aplicação de normas complementares àquelas previstas na legislação visando aprimoramento das condições de saúde e segurança dos trabalhadores do setor de rochas ornamentais no Estado do Espírito Santo.

§ 2º - A CPS ROCHAS é composta de representantes indicados de forma paritária pelos sindicatos convenientes, que deverão, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a partir da data de assinatura da presente, informar se mantêm os nomes da comissão anterior ou se indicam, no caso de renovação, os novos nomes que a comporão.

§ 3º - A CPS ROCHAS reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente quando entender necessário.



§ 4º - Incluir-se entre as atribuições da CPS ROCHAS definir parâmetros mínimos para assegurar a efetividade dos treinamentos em saúde e segurança no trabalho para a categoria profissional, de forma a reforçar e suprir as lacunas das normas legais.

34ª - DO ANEXO I DA NR-11

As empresas se comprometem a cumprir integralmente as regras estabelecidas no Anexo I da NR 11, criado pela Portaria 56 de 17 de setembro de 2003, que é o Regulamento Técnico para movimentação, armazenagem e manuseio de chapas de rochas ornamentais, alterado e atualizado pela Portaria 505 de 29 de abril de 2016, observando-se o seguinte:

- a) Todos os treinamentos ministrados deverão ter comunicação à Comissão Permanente de Saúde e Segurança no Trabalho – CPS ROCHAS, por meio dos sindicatos que a compõem, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, sendo essa comunicação possível por carta registrada, por protocolo em qualquer das regionais do SINDIROCHAS ou do SINDIMÁRMORE ou ainda pelos endereços sindirochas@sindirochas.com.br ou sindimarmore@sindimarmore.com.br;
- b) Para serem considerados cumpridos todos os requisitos do treinamento constante do “caput” deste artigo, as aulas práticas são obrigatórias e indispensáveis, e serão realizadas no próprio ambiente de trabalho mediante a utilização dos equipamentos adequados;
- c) Aos membros da Comissão Permanente de Saúde e Segurança no Trabalho – CPS ROCHAS, fica reservado o direito de acompanhar a realização de treinamentos programados conforme estabelecido na letra “a”;
- d) Ao fim de cada treinamento será expedido certificado de conclusão, para cada participante, contendo no mínimo as seguintes informações:
 1. Nome do Participante;
 2. Período;
 3. Carga Horária (aulas práticas e teóricas)
 4. Prestador de Serviço / Entidade Promotora;
 5. Número de Registro Sequencial;
 6. Conteúdo Programático;
 7. Data e Assinatura do Responsável.
- e) Ficam os empregadores responsáveis pela contratação e o efetivo cumprimento pelos prestadores de serviço das exigências do Anexo I da NR 11 e o cumprimento da carga horária, conteúdo programático e metodologia, aqui constantes, mantendo em seus arquivos a qualificação profissional para realizar este treinamento.

§ Único - O Conteúdo Programático para Realização de Curso de Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Chapas de Mármore, Granito, e Outras Rochas, consta de:



Módulo I - SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

Carga horária: 16 horas

Objetivo: Preservar a saúde e a integridade física do trabalhador, informar sobre os riscos ambientais e desenvolver cultura prevencionista.

Conteúdo programático mínimo:

1. Conceito de acidentes de trabalho: prevencionista, legal;
2. Tipos de acidente;
3. Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT;
4. Causas de acidentes de trabalho: homem, máquina, ambiente etc.;
5. Consequências dos acidentes de trabalho;
6. Acidentes com movimentação, manuseio e armazenagem de chapas de rochas ornamentais: análise de causas e medidas preventivas;
7. Riscos ambientais: físicos, químicos, biológicos e ergonômicos;
8. Riscos de acidentes;
9. Metodologias de Análise de Riscos: conceitos e exercícios práticos;
10. Equipamentos de proteção coletiva;
11. Medidas técnicas e administrativas;
12. Equipamentos de Proteção Individual;
13. Inspeção de Segurança.

Módulo II - ESTUDO DO CONTEÚDO DO ANEXO I DA NR-11

Carga horária: 4 horas

Objetivo: Fornecer conhecimentos básicos ao participante para assimilar o conteúdo da legislação de segurança do setor de rochas ornamentais.

Conteúdo programático mínimo:

1. Carro Porta-Blocos;
2. Fueiros ou “L”;
3. Carro Transportador;
4. Cavalete Triangular;
5. Cavalete Vertical ou Palito;
6. Ventosa: operação e procedimentos de segurança;
7. Cinta;
8. Viga de suspensão;
9. Garra (Pinça);
10. Cabo de aço;
11. Correntes;
12. Ovador de Contêiner;
13. Equipamento de movimentação de chapas fracionadas;
14. Inspeção nos equipamentos e acessórios;
15. Registros de inspeção de segurança nos equipamentos e acessórios.

Módulo III - SEGURANÇA NA OPERAÇÃO DE PONTE ROLANTE

Carga horária: 16 horas



Objetivo: Nas aulas teóricas e práticas, os participantes devem adquirir conhecimentos e desenvolver competências no controle da movimentação de carga de chapas de rochas ornamentais, objetivando que tal atividade se desenvolva com segurança.

Aulas teóricas: 8 horas Conteúdo Programático mínimo:

1. Princípios de segurança na utilização dos equipamentos;
2. Descrição dos riscos relacionados aos equipamentos;
3. Centro de gravidade de cargas;
4. Amarração de cargas;
5. Escolha dos tipos de cabos de aço (estropos);
6. Capacidade de carga dos cabos de aço, cintas e correntes;
7. Critérios de descarte para cabos de aço, cintas e correntes;
8. Acessórios para garantir boa amarração;
9. Uso de quebra-canto;
10. Manilhas, Cintas, peras, ganchos - bitolas e capacidades;
11. Inspeção nos equipamentos, acessórios e registros de inspeção e segurança;
12. Sinalização para içamento e movimentação;
13. Ovador de Contêiner;
14. Equipamento de movimentação de chapas fracionadas;
15. Dispositivos de segurança de acordo com a NR-12 e normas técnicas aplicáveis.

Aulas práticas: 8 horas Conteúdo Programático mínimo

1. Carga e descarga de chapas e blocos em veículos;
2. Carga e descarga do carro porta-bloco;
3. Carro transportador;
4. Ventosa;
5. Viga de suspensão;
6. Garra (Pinça);
7. Colocação e retirada de chapa em bancada;
8. Movimentação de bloco de rocha ornamental com uso de pórtico rolante.
9. Ovador de Contêiner;
10. Equipamento de movimentação de chapas fracionadas.

§ 2º - Durante o estado de calamidade pública decretado através do Decreto Legislativo n. 06/2020, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, nos termos da Medida Provisória n. 927/20.

35ª - ATESTADO MÉDICO

O empregador deve fornecer ao trabalhador um comprovante de recebimento do atestado médico por ele encaminhado.

§ 1º - O atestado médico deverá conter assinatura sob o carimbo com indicação do registro no CRM do médico emitente.



§ 2º – O atestado médico deverá ser entregue em até 24 (vinte e quatro) horas da data de afastamento do trabalho.

36ª – USO DE APARELHO CELULAR

O uso de aparelho celular é restrito a áreas permitidas pelo empregador ou seus prepostos, ou ainda conforme conste de regulamento interno do estabelecimento do empregador, vedado expressamente seu uso em áreas de risco, tais como setores de produção, manutenção e outros devidamente identificados, considerando-se falta grave passível de sanção disciplinar nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULAS ESPECIAIS

37ª – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregadores manterão, sem ônus para todos os seus empregados, um seguro de vida em grupo, cuja cobertura para morte natural garanta indenização mínima de R\$ 55.000,00 (cinquenta e cinco mil reais), e por invalidez permanente ou por morte em decorrência de acidente, no valor mínimo de R\$ 110.000,00 (cento e dez mil reais).

§ 1º - Assim que renovado o contrato com a seguradora, as empresas deverão comunicar a ambos os sindicatos o cumprimento desta cláusula.

§ 2º – No caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional, como o seguro é integralmente pago pelas empresas, o valor do prêmio se recebido pela vítima ou seus beneficiários, poderá ser compensado do total das condenações.

§3º Existindo na apólice de seguro, circunstâncias de exclusão de cobertura, as empresas contratantes, ficam isentas de qualquer responsabilidade.

38ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Os empregadores darão preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade para preenchimento de novas vagas.

39ª - MORADIA PARA O TRABALHO

Os imóveis cedidos gratuitamente em moradia para o trabalhador, devidamente contratados pelas partes, não se constituirão em salário-indireto.



CLÁUSULAS DE NATUREZA SINDICAL

40ª - COMUNICAÇÕES SINDICAIS

Os empregadores receberão para afixar em seus estabelecimentos cartazes e comunicações, expedidos pelo sindicato dos trabalhadores, de interesse exclusivo da categoria, que permitam fácil leitura por parte do empregado, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva às empresas e autoridades constituídas.

41ª - MENSALIDADE SINDICAL

Os empregadores descontarão mensalmente de todos os empregados que autorizarem, 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) do salário-base do empregado, a favor do SINDIMÁRMORE, a título de mensalidade sindical, nos termos do que impõe a letra "e" do art. 513 e 545 da CLT, cláusula 8ª, "a", do Estatuto da entidade.

§ 1º - O desconto referente às novas autorizações será efetuado no mês em que o empregador receber a autorização firmada pelo empregado, desde que entregue antes do dia 25 (vinte e cinco).

§ 2º - Por ocasião da admissão de novo empregado, o empregador oficiará a entidade sindical dos trabalhadores informando o(s) nome(s) do(s) contratado(s) para que a mesma o(s) convide a associar-se.

§ 3º - O recolhimento da mensalidade descontada dos empregados associados será efetuado até o 7º (sétimo) dia útil do mês subsequente em guias fornecidas pelo SINDIMÁRMORE, que também podem ser obtidas através do site www.sindimarmore.com.br, a ser pago em qualquer agência bancária ou Casa Lotérica.

§ 4º - O descumprimento por parte da empresa, das disposições relativas a esta cláusula, incluindo o não repasse até o quinto dia do prazo estabelecido, sujeita a multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido no primeiro mês, mais juros de mora de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) por dia de atraso, a partir do mês subsequente.

42ª - TAXA NEGOCIAL DOS TRABALHADORES

Tendo em vista que, por força do que impõe o art. 8º da CF, todos os representados são beneficiados pela Convenção Coletiva que ora se negocia; que as entidades convenentes são mantidas precariamente pelos associados no intuito de garantir os deveres impostos pelo art. 514 da CLT; e que dentre as prerrogativas dos sindicatos determinadas pelo art. 513, "e" do mesmo diploma legal, está a de impor contribuições a todos os membros da categoria que representa; por fim, como houve alteração no TAC, por força da Orientação nº 03 da Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical



– CONALIS, ambos os sindicatos aprovaram em suas assembleias gerais a criação da Taxa Negocial dos trabalhadores e dos empregadores, nos termos das cláusulas seguintes.

§ Único: A Taxa Negocial da representação dos trabalhadores será de 12% (doze por cento) ao ano, que corresponde a 2/3 (dois terços) da contribuição dos associados e será descontada de todos os trabalhadores em 8 (oito) parcelas de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) nos salários de agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2020, janeiro, fevereiro e março de 2021 período em que se dará ampla divulgação de seu conteúdo;

I) Tendo em vista que a estrutura da entidade sindical na sua grande maioria já vem sendo mantida pelos associados, e para evitar duplicidade no pagamento, a assembleia dispensou a contribuição estatutária nos meses em que estiver sendo descontada a taxa negocial, que também é de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento), “apenas nos meses de efetivo desconto dessa taxa”;

II) Os empregadores deverão repassar os valores descontados até 7º (sétimo) dia útil do mês subsequente, em guias fornecidas pelo SINDIMÁRMORE, que também podem ser obtidas através do site www.sindimarmore.com.br, a ser pago em qualquer agência bancária ou Casa Lotérica.

III) Caso haja oposição ao desconto da Taxa Negocial nos termos do parágrafo seguinte, os empregadores serão cientificados por escrito, e quando possível, por e-mail, pelo sindicato profissional, diretamente, até o dia 20 (vinte) do mês em que deverá ser efetuado o desconto, a partir da oposição manifestada pelo trabalhador.

IV) Apenas os trabalhadores poderão apresentar oposição ao desconto da Taxa Negocial perante o sindicato profissional, por qualquer meio eficaz de comunicação.

V) O descumprimento das disposições relativas a esta cláusula, incluindo o não repasse até o quinto dia do prazo estabelecido, sujeita a multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido no primeiro mês, mais juros de mora de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) por dia de atraso, a partir do mês subsequente.

43ª DA RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS

Para efeito de conferência dos valores descontados a título de **mensalidade sindical e taxa negocial e estatísticas**, as empresas enviarão bimestralmente, relação nominal de todos os empregados, identificados com os números de CTPS e CPF de forma a permitir sua individualização, atendidas as exigências da Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, constando os respectivos salários, funções e valores descontados ou não, sob pena de atualização pelo mesmo índice dos débitos previdenciários.



44ª – TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Pelas mesmas razões expostas na cláusula 42ª da presente CCT, a representação patronal cria a Taxa Negocial em que os empregadores deverão pagar o valor equivalente ao menor Piso Salarial estabelecido nesta CCT, fundamentado em Assembleia Geral Extraordinária realizada nos termos do artigo 8.º, inciso IV, da Constituição Federal e artigo 513, letra “e”, da CLT, necessária à manutenção das atividades sindicais e de negociação.

§ 1º - O recolhimento da Taxa Negocial será efetuado por meio de boletos bancários fornecidos pelo SINDIROCHAS até 7º (sétimo) dia útil do mês subsequente ao registro desta CCT junto à SRTE/ES.

§ 2º - Para os recolhimentos efetuados após o prazo supracitado, deverá ser observado o valor do Piso Salarial indicado vigente à época do pagamento.

§ 3º - Competirá ao SINDIROCHAS a propositura da ação perante a Justiça competente no caso do não cumprimento destas disposições, com as penalidades previstas legalmente.

§ 4º - Do valor da Taxa Negocial prevista nesta cláusula serão descontados os valores anuais, em somatório, pagos a título de mensalidade ao SINDIROCHAS.

§ 5º - Os empregadores poderão apresentar oposição ao recolhimento da Taxa Negocial aqui prevista, mediante ofício dirigido ao SINDIROCHAS nos 30 (trinta) dias subsequentes ao registro desta CCT junto à SRTE/ES.

45ª - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA

Para verificação do cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho e das normas de saúde e segurança, é permitido o acesso do Dirigente Sindical à empresa, mediante agendamento prévio com a mesma, entre 7 (sete) e 15 (quinze) dias e envio de ofício com cópia ao SINDIROCHAS.

§ 1º - Os empregadores que desejarem, poderão acompanhar os dirigentes, assim como o SINDIROCHAS.

§ 2º - O Dirigente Sindical deverá apresentar sua identificação como tal, ficando vedado o uso de gravadores, máquinas filmadoras e fotográficas sem a devida autorização.

§ 3º - Havendo necessidade, diante de irregularidade encontrada e antes de qualquer outro procedimento, deverá se buscar a solução de forma conjunta por meio de reunião entre o empregador e o SINDIMÁRMORE, com interveniência do SINDIROCHAS.



46ª – EXTINÇÃO OU ALTERAÇÃO NA ATIVIDADE EMPRESARIAL

Se por qualquer razão ocorrer extinção, suspensão mesmo que temporária das atividades do empregador, ou ainda se ocorrer alteração do nome empresarial, deverá ser comunicado mediante ofício ou *e-mail* em até 10 (dez) dias tanto à representação dos trabalhadores SINDIMARMORE, quanto a patronal SINDIROCHAS, para que retifiquem seus registros.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS (CLÁUSULA 47 A 54)

47ª - DA VIGÊNCIA EXTRAORDINÁRIA

Durante o período de calamidade pública devido à crise sanitária as partes resolveram criar este capítulo com vigência do Decreto Legislativo nº 06/2020, quanto aos temas: concessão de férias individuais e coletivas; compensação de jornada por meio de banco de horas; redução de jornada e salário; suspensão do contrato, podendo aplicar ao Medidas Provisórias 927 e 936, naquilo que for mais benéfico a manutenção do emprego.

48ª - DA ABRANGÊNCIA E LIMITES

As disposições gerais e transitórias desta Convenção Coletiva de Trabalho tem como fim autorizar: redução de jornada e salário; suspensão temporária dos contratos de trabalho; antecipação das férias individuais e a concessão de férias coletivas; a instituição de banco de horas, especificamente no período de que trata as Medidas Provisórias 927 e 936 e aplica-se a todos os empregados das empresas representadas pelo SINDIROCHAS, independentemente da faixa salarial, observadas as condições estabelecidas.

49ª. DA ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS

As empresas que desejarem poderão conceder férias individuais a seus empregados, mesmo que os empregados abrangidos não tenham completado período aquisitivo previsto no art. 130 da CLT, mediante pré-aviso por escrito com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e pagamento dos dias de férias até a data de pagamento do salário mensal subsequente a concessão, podendo ainda a gratificação de 1/3 (um terço) prevista na Constituição Federal de 1988, art. 7º, inciso XVII, ser paga até o último dia útil de outubro de 2020.

§ 1º- O empregador deverá orientar os empregados em férias antecipadas sobre a necessidade de evitar deslocamentos de sua residência, viagens, aglomerações e outras situações que os exponham a contaminação viral ou outros problemas de saúde, de forma a cumprir devidamente com as cautelas preconizadas pelas autoridades quanto à saúde pública.



§ 2º - O Sindicato laboral deverá adotar medidas que visem orientar seus associados para que no caso de concessão de antecipação de férias evitem deslocamentos de sua residência, viagens, aglomerações e outras situações que os exponham a contaminação viral ou outros problemas de saúde, de forma a cumprir devidamente com as cautelas preconizadas pelas autoridades quanto à saúde pública.

50ª - DAS FÉRIAS COLETIVAS

Os estabelecimentos poderão conceder férias coletivas sem comunicação prévia a que alude o artigo 139, § 2º da CLT, integrais ou antecipadas, bastando comunicar o SINDIMÁRMORE pelo e-mail sindimarmore@sindimarmore.com.br com o assunto: "Férias Coletivas – Empresa", no prazo de até 05 (cinco) dias da data de início das mesmas. Poderá paga-las até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo, podendo ainda pagar a gratificação de 1/3 (um terço) prevista no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal de 1988, ser paga até o último dia útil de outubro de 2020.

51ª - DO BANCO DE HORAS

A adoção do regime de compensação como Banco de Horas, de imediato para as atividades que prosseguem e no retorno das atividades que sejam suspensas agora, nos termos do artigo 59, §§ 2º a 5º, da CLT, para compensação em até 18 (dezoito) meses a partir da data de assinatura da presente CCT, seguirá os seguintes critérios:

I - Fica limitado ao máximo de 2 (duas) horas diárias, na proporcionalidade de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) de descanso, de maneira que não exceda no período máximo de 1 (um) ano a soma das jornadas semanais de trabalho do empregado;

II - Não seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, conforme o artigo 59 da CLT e cláusula 10ª desta CCT;

III - A prestação de serviços em jornada abaixo dos limites legais ~~permite a~~ compensação dentro do prazo de vigência do Banco de Horas adotado pelo estabelecimento empresarial, como crédito a ser compensado pelo empregador;

IV - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho ou ao final do período de apuração e sem que tenha havido a compensação integral das horas acumuladas, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, e no caso de crédito não compensado a favor da empresa, o cômputo de horas será zerado sem qualquer tipo de desconto salarial, salvo se o empregado tiver dado causa à não compensação das horas sem motivo justificável.

52ª - DA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Fica autorizado a redução dos salários conforme art. 503 da CLT, MP 936/2020 e artigo 7º, VI da Constituição Federal, em 25%, 50 e até 70%, com redução da jornada na mesma proporção, sem restrição, independentemente da faixa salarial do

trabalhador correspondente, ficando obrigada a comunicar ao sindicato laboral via e-mail no prazo de 10 dias, nos termos do § 4º do artigo 11 da MP 936/2020.

§ 1º - Para os trabalhadores com salário base superior a 3 (três) salários mínimos, ficam as empresas também autorizadas a implantar a redução de jornada e salário, mas neste caso, fica condicionada a formalização de acordo individual expresso com o empregado.

§ 2º - As empresas que implantarem a redução de jornada e salário deverão prestar as informações ao Ministério da Economia e ao SINDIMÁRMORE na forma e prazo previstos na MP 936/2020, sob pena de efetuar o pagamento ali previsto.

§ 3º - Poderão as empresas fracionarem a redução de jornada e salário, observado os limites legais.

§ 4º - Nos mesmos limites do § 3º, poderão as empresas alternar os limites de redução de jornada e salário (25%, 50% e 70%)

53ª - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ficam as empresas autorizadas a suspensão o contrato de trabalho por até 60 (sessenta) dias, sem qualquer correspondência com aquela prevista no artigo 486-A da CLT, devendo comunicar o SINDIMARMORE via e-mail e ao Ministério da Economia em até 10 (dez) nos termos do § 4º do artigo 11 da MP 936/2020.

§ 1º - Para os empregados que percebem mais de 3 salário mínimos a empresa só poderá suspender o contrato de trabalho, com anuência individual e expressa do empregado.

§ 2º - A validade da suspensão a que se refere o §1º desta cláusula, fica condicionada ao pagamento de ajuda compensatória no percentual de 30% sobre o valor de seu salário base, para as empresas que tenham essa obrigação prevista na MP 936/2020.

§ 3º - A prestação de serviço de qualquer natureza implica na nulidade do Acordo, exclusivamente do empregado afetado, ficando a empresa obrigada remunerar, à este, a diferença dos salários.

§ 4º - Fica a empresa obrigada a manter todos os benefícios dos empregados, a exceção do vale transporte, isto porque os empregados não utilizarão transporte coletivo.

54ª - DA GARANTIA DE EMPREGO

Nenhum empregado que tenha participado dos acordos de redução de jornada e salário e de suspensão de contrato de trabalho autorizados nas regras fixadas nestas disposições Gerais e transitórias desta CCT, e que tenha percebido o Benefício

Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, poderá ser demitido até o limite fixado no artigo 10 da Medida provisória 936/2020, seguindo todo o disposto no citado artigo.

55ª – PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO DE TODA A CCT

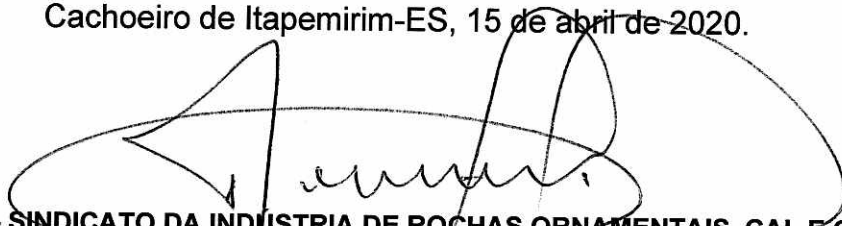
Caso haja descumprimento a esta Convenção Coletiva de Trabalho, será devida multa no valor equivalente a R\$ 1.002,50 (mil, dois reais, cinquenta centavos), por cláusula infringida.

§ 1º - Fica estabelecido que quando o descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho se der por parte de empresas associadas à entidade patronal, será concedido prazo de 15 (quinze) dias para a regularização, que se tratando de verba de natureza salarial esse prazo será de 05 (cinco) dias, a contar de contatos por escrito entre o SINDIMARMORE e o empregador, com a interveniência do SINDIROCHAS.

§ 2º - Caso o SINDIMARMORE ajuíze quaisquer ações de cumprimento a esta Convenção Coletiva de Trabalho antes de expirados os prazos previstos no parágrafo primeiro desta cláusula, incorrerá no pagamento da multa estipulada no *caput* deste artigo, a favor do empregador reclamado.

E, por estarem assim justos e acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 5 (cinco) vias de igual teor e forma, sendo 2 (duas) para distribuição entre as partes e as demais para o competente registro junto ao órgão do Ministério do Trabalho - ES.

Cachoeiro de Itapemirim-ES, 15 de abril de 2020.



**SINDIROCHAS - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ROCHAS ORNAMENTAIS, CAL E CALCÁRIOS
DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
TALES PENA MACHADO – PRESIDENTE
CPF 981.478.977-15**



**SINDIMÁRMORE - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÃO,
BENEFICIAMENTO E COMÉRCIO DE MÁRMORE, GRANITO E CALCÁRIO DO ESTADO DO
ESPÍRITO SANTO.
MESSIAS MORAIS PIZETA – PRESIDENTE
CPF 577.566.787.53**