

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DATA BASE 2026/2028 QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO O SINDICADO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS E ESTABELECIMENTOS E EXTRAÇÕES BENEFICIAMENTO, PRODUÇÃO, IMPORTAÇÃO, EXPORTAÇÃO, DEPÓSITOS DE ROCHAS, MATERIAIS FABRICADOS, CALCÁRIO, E COMÉRCIO DE MÁRMORE, GRANITO E OUTROS MINERAIS NÃO METÁLICOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, DENOMINADO SINDIMÁRMORE, COM SEDE na RUA JOÃO MOTTA, Nº 36, 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 NA AVENIDA JOSÉ MARTINS MOREIRA RATO, Nº 1.117, SALA 1, BAIRRO DE FÁTIMA, SERRA - ES, INSCRITO NO CNPJ SOB Nº 27.264.399/0001-74, PARA ESTABELEECER 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 seus trabalhadores, sindicalizados ou não, que prestarem serviços na base territorial do SINDIMÁRMORE, que é todo o Estado do Espírito Santo.

2ª - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva tem vigência de 24 (vinte e quatro) meses, com início em 01 de maio de 2026 e término em 30 de abril de 2028, 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.

Parágrafo único - Fica convencionado que as partes se reunirão por ocasião da data base de 2027 também 60 (sessenta) dias antes, para discutir obrigatoriamente as cláusulas de natureza econômica, de jornada de trabalho e plano de saúde.

RELAÇÕES INDIVIDUAIS 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 e mesmas condições tecnológicas.

§ 2º - Só será válido o contrato de experiência por escrito.

4ª - DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador fica obrigado a devolver ao empregado, sob recibo, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, iniciando-se no primeiro dia útil subsequente a entrega, independentemente de motivo ou iniciativa, seus documentos pessoais entregues em meio físico, bem como cópia daqueles assinados pelo mesmo, desde que não tenham sido assinados eletronicamente, o que fica expressamente autorizado, por qualquer meio legalmente admitido.

§ 1º - O empregador efetuará as anotações devidas na CTPS digital adotada pelo empregado, no prazo legal, sendo que se a carteira digital for aberta pela empresa contratante, deverá fornecer ao contratado a senha.

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

5ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os trabalhadores poderão faltar ao trabalho 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, iniciando-se na data do evento, salvo se esta data não for dia útil;
- b) Até 04 (quatro) dias corridos no decorrer da primeira semana em virtude de casamento, mediante comunicação prévia, iniciando-se na data do evento, salvo se esta data não for dia compensado, folga ou repouso remunerado;
- c) Até 05 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, iniciando-se na data do evento, salvo se esta data não for dia compensado, folga ou repouso remunerado, até 31/12/2026, sendo que, a partir de 01/01/2027, deverá ser observado as condições previstas na Lei nº 15.371, de 31/03/2026;
- d) Até ½ (meio) dia de trabalho, para recebimento de Abono/Rendimentos do PIS, mediante comunicação prévia, desde que a empresa não tenha convênio com a Caixa Econômica Federal para pagamento direto aos seus empregados e o empregado não trabalhe em escala;
- e) Se a empresa optar por efetuar o pagamento em cheque deverá seguir o procedimento preconizado no artigo 14 inciso III da Instrução Normativa MTP nº 02 de 08/11/2021.

Parágrafo único - Fica esclarecido que nestes benefícios já se incluem as vantagens previstas nos incisos um a três do artigo 473 da CLT, sendo que os comprovantes alusivos às ausências abonadas deverão ser encaminhados ao empregador em até 24 (vinte e quatro) horas a partir do afastamento do trabalho, por qualquer meio, inclusive via *e-mail* ou *WhatsApp*.

6ª - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao trabalhador empregado estudante será abonada sua falta em dias de provas escolares, em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos de ensino, desde que pré-avisado o empregador mediante a entrega do calendário escolar emitido pela instituição de ensino contendo as datas e horários de provas, por escrito, com pelo menos 48 (quarenta e oito) horas úteis de antecedência, desde que o horário das provas ou locomoção coincida com o horário de trabalho do empregado, ressalvados os casos em que referidas provas sejam realizadas em sistemas de ensino remoto, a distância, por meio de tecnologias de informação e comunicação devidamente autorizadas, quando esta disposição não será aplicada.

§ 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 18:00 (dezoito) horas, durante o período letivo poderá o trabalhador laborar sua jornada encerrando-a, no máximo até as 17:00 (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 até o dia 1º (primeiro) de março, desde que ganhe até 04 (quatro) salários mínimos, para fins de aquisição de material escolar, aos trabalhadores com filhos estudantes do ensino fundamental. O início do desconto e quantidade de parcelas, ficará a critério do empregador, mas nunca inferior a 05 (cinco) vezes sem acréscimos, iniciando no mês subsequente ao adiantamento. O empregado deverá comprovar que empregou o valor antecipado na finalidade a que se destina no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos após seu recebimento, sob pena de desconto de uma única vez.

§ 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, mediante a apresentação de exame ou atestado médico, 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 o laudo médico, podendo excepcionalmente a realocação ocorrer em até 30 (trinta) dias, desde que o laudo médico permita isso;

§ 2º - Ressalvada a ocorrência de falta grave, a trabalhadora gestante somente poderá ser dispensada por mútuo acordo e devidamente assistida pelo SINDIMÁRMORE.

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.

§ 1º - Fica dispensada a assinatura do empregado no contracheque impresso sempre que o pagamento for efetuado por meio de depósito bancário e/ou outro meio equivalente.

§ 2º - Para o cumprimento do § 1º, o empregado deverá manter atualizado seu endereço de *e-mail* e telefone de contato.

10ª - DECLARAÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO

O empregador fornecerá ao empregado desligado 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.

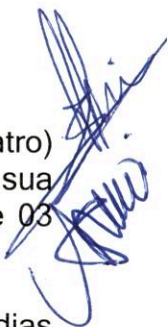
11ª - FERRAMENTAS DE TRABALHO

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, a menos que tenha contribuído para isto por desídia, dolo ou culpa.

12ª - APOSENTADORIA

Os trabalhadores terão garantia de permanência no emprego nos 24 (vinte e quatro) meses antecedentes à data em que completem o tempo necessário para sua aposentadoria, durante a vigência desta CCT, desde que contem com mais de 03 (três) anos de serviço no contrato vigente.

§ 1º - O empregado beneficiário deve comprovar ao empregador, em até 10 (dez) dias corridos contados a partir da data de comunicação da dispensa, o cumprimento da condição prevista nesta cláusula, podendo se valer de levantamento feito pelo SINDIMÁRMORE;



§ 2º - 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;

§ 3º - O empregador fornecerá o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário na forma da legislação e/ou normas técnicas e resoluções vigentes, nele constando informações verídicas, completas e essenciais à comprovação do histórico laboral e à futura concessão de benefícios previdenciários, especialmente aposentadoria do trabalhador, observados os campos, eventos e informações exigidos pela legislação previdenciária e outras normas aplicáveis:

I – Dados administrativos do empregador e do trabalhador;

II – Histórico ocupacional e registros ambientais, extraídos dos laudos e programas legalmente exigidos, como o LTCAT, PGR e o PCMSO;

III – Identificação dos agentes nocivos aos quais o empregado esteve exposto, com indicação da habitualidade e permanência da exposição, não sendo esta ocasional nem intermitente;

IV – Técnica utilizada para a avaliação quantitativa dos agentes, quando aplicável, observadas as normas técnicas vigentes;

V – Informação quanto à eficácia ou ineficácia dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI, com a indicação dos respectivos Certificados de Aprovação – CA, quando exigidos;

VI – Identificação dos responsáveis técnicos pelos registros ambientais e laudos, com indicação de nome, formação profissional, número de registro no respectivo conselho de classe (CREA ou CRM) e NIT;

VII – Nome e identificação do médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho responsável pela elaboração do laudo técnico;

VIII – Data de emissão, bem como assinatura e carimbo, ou assinatura eletrônica, do responsável legal pela empresa, com indicação do respectivo CPF e NIT.

JORNADA DE TRABALHO

13ª - REGISTRO DE PONTO

Os empregadores manterão registro de ponto obrigatório, manual, mecânico ou eletrônico, não sendo descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos diários, quer seja na entrada ou na saída do trabalho.

§ 1º - Na adoção de registros eletrônicos, o empregador pode disponibilizar espelhos de ponto de forma eletrônica, quando solicitado pelo empregado.

§ 2º - Poderá ser adotado sistema alternativo de controle da jornada de trabalho, inclusive no sistema de registro eletrônico de ponto, mediante ato escrito do empregador, implicando na presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada, vigente no estabelecimento, observando-se as indicações do artigo 77 e seguintes da Portaria/MPT nº 671, de 08/11/2021, com alterações pela Portaria/MPT nº 1.486 de 03/06/2022, artigos 74, 81, 83 (incisos I e II), 88 (§§ 1º e 2º) e 97.

§ 3º - 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.

§ 4º - Os sistemas alternativos 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.

§ 5º - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos deverão estar disponíveis no local de trabalho, e permitir a identificação do empregador e empregado, além de possibilitar, inclusive 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, de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com divisor 220 (duzentos e vinte), 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 § 4º 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 19ª deste Instrumento, compensá-las dentro do próprio mês ou no banco de horas.

§ 2º - Quando o feriado coincidir com o dia de compensação o empregador distribuirá esta hora nos demais dias, podendo haver a compensação dentro do próprio mês ou no banco de horas, isto porque o repouso remunerado quita apenas a jornada a ser desempenhada naquele dia.

§ 3º - O empregador poderá implantar a compensação dos dias de carnaval e feriados pontes que recaiam em 2026, 2027 e 2028 (dentro da vigência desta Convenção), assim considerados os dias úteis havidos entre feriados municipais/regionais/nacionais que antecedem outro dia não útil, na forma de seu calendário interno, se aplicável, ocasião pela qual os dias folgados serão devidamente compensados com igual número de horas suplementares realizadas.

§ 4º - 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.

§ 5º - Todos os intervalos para alimentação e descanso concedidos não serão computados na duração do trabalho.

§ 6º - As empresas que trabalham em turno ininterrupto, que optarem pela jornada fixa aos empregados, concederão, obrigatoriamente, repouso semanal remunerado sempre aos domingos, tendo que submeter a jornada semanal ao estabelecido nesta Convenção.

§ 7º - Casos especiais, serão resolvidos mediante Acordo Coletivo, sendo que se não houver a maioria dos empregados beneficiados sindicalizados a entidade sindical obreira poderá cobrar taxa negocial do empregador interessado, equivalente ao menor piso salarial previsto neste instrumento, ou seja, uma vez este valor, para cada grupo de 20 (vinte) empregados não sindicalizados, limitado ao teto máximo de 10 (dez) vezes o menor piso salarial desta CCT, atingindo 200 (duzentos) ou mais empregados não sindicalizados.

15ª – TURNO ININTERRUPTO

Se o empregador não se adaptar ao regime de 06 (seis) horas diárias para o trabalho 36 (trinta e seis) horas semanais nos turnos ininterruptos, poderá prorrogar a jornada de trabalho sujeitando-se ao pagamento das horas extras excedentes a 36ª (trigésima sexta), com divisor 180 (cento e oitenta), mais o (s) adicional (s) fixado (s) na cláusula 19ª desta Convenção Coletiva, devendo sujeitar-se as seguintes condições:

§ 1º - Fica autorizada a escala 8 X 16 (oito por dezesseis) nos turnos ininterruptos, com ou sem revezamento, para todas as empresas, mas obrigatoriamente o empregador terá que conceder no mínimo 01 (uma) hora de intervalo intrajornada não remunerado, portanto, serão 07 (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 01 (uma) hora extra por escala trabalhada ou 06 (seis) semanais com adicional de 50% (cinquenta por cento), já incluso neste pagamento a remuneração pelos feriados que coincidirem com a escala.

II - Nas escalas de trabalho entre 22h00 e 5h00, terá o empregador que pagar mais 01 (uma) hora extra por noite trabalhada ou 06 (seis) semanais com adicional de 50% (cinquenta por cento) a cada trabalhador, em função da hora noturna, nos estritos termos do artigo 73 da CLT.

§ 2º - Jornadas diferentes das autorizadas nessa Convenção, somente poderão ser implantadas mediante Acordo Coletivo entre o empregador e a representação dos trabalhadores.

§ 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 17ª, 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, à soma das horas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, conforme § 2º do art. 59 da CLT.

16ª – ESCALA DE 12 X 36

Poderá ser praticada a jornada especial de 12 X 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), condicionada às seguintes medidas:

§ 1º - A adoção da referida escala se dará após aprovação em assembleia geral dos empregados da empresa, de seu estabelecimento ou de setor, convocada pela empresa exclusivamente para esse fim, devendo ser aprovada por mais de 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores, em votação secreta;

§ 2º - Se não houver a maioria dos empregados beneficiados sindicalizados a entidade sindical obreira poderá cobrar taxa negocial do empregador interessado, equivalente ao menor piso salarial previsto neste instrumento, ou seja, uma vez este valor, para cada grupo de 20 (vinte) empregados não sindicalizados, limitado ao teto máximo de 10 (dez) vezes o menor piso salarial desta CCT, atingindo 200 (duzentos) ou mais empregados não sindicalizados, sempre que o sindicato participar da assembleia.

§ 3º - A empresa deverá oficiar com antecedência mínima de 30 (dias) dias ao SINDIMARMORE e ao SINDIROCHAS para participarem da assembleia com direito a voz, se assim desejarem, sendo que o não comparecimento da representação obreira não impedirá a realização da assembleia;

§ 4º - Dentro do prazo do convite previsto no parágrafo anterior, o SINDIMARMORE poderá apresentar oposição à implantação da referida jornada especial de 12 X 36 à empresa interessada, com cópia ao SINDIROCHAS, em havendo descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, podendo a empresa apresentar as devidas justificativas à CPS Rochas, nos termos da cláusula 36ª desta CCT, caso em que a referida oposição poderá ser mantida ou retirada;

§ 5º - Sendo aprovada a criação da escala 12 X 36, as empresas que optarem por adotar essa escala obrigatoriamente deverão:

- a) Conceder uma hora de intervalo intrajornada;
- b) Só poderá ocorrer revezamento de forma quinzenal;
- c) Em face da prática desta escala, as empresas sempre deverão pagar 24 (vinte e quatro) horas extras mensais compensatórias;
- d) Pagar mais uma hora extra por noite trabalhada entre 22h00 e 5h00, face a hora noturna reduzida;
- e) A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto nesta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados que coincidirem com a escala, nos termos da lei.

§ 6º - Fica estabelecido que a execução de horas extras em quaisquer das escalas autorizadas nesta CCT e previstas nesta e na cláusula 15ª, não serve de pressuposto para a desqualificação e/ou desconstituição das escalas trabalhadas.

17ª - BANCO DE HORAS

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

I - Aprovação em assembleia geral dos empregados da empresa, de seu estabelecimento ou de setor, convocada pela empresa exclusivamente para esse fim, devendo ser aprovada por mais de 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores, em votação secreta;

II - A empresa deverá oficializar com antecedência mínima de 30 (dias) dias ao SINDIMÁRMORE e ao SINDIROCHAS para participarem da assembleia com direito a voz, se assim desejarem, sendo que o não comparecimento da representação obreira não impedirá a realização da assembleia;

III - Fica limitado o acréscimo de jornada ao máximo de 02 (duas) horas diárias, sem ultrapassar o limite diário de 10 (dez) horas, salvo os casos de necessidade imperiosa do serviço nos termos da lei, que deverão ser compensadas na proporcionalidade de 01 (uma) hora de trabalho, por 01 (uma) hora de descanso, no prazo máximo de um ano, sob pena da perda do direito de compensar;

IV - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, com os adicionais fixados na cláusula 19ª desta convenção;

V- 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.

18ª - TROCA DE HORÁRIOS DE TRABALHO

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

Parágrafo único - Quando o empregado em regime de escalas faltar, o empregador poderá substituí-lo por outro trabalhador das escalas subsequentes, sem que isso importe em descaracterização da jornada de trabalho e do regime de turnos, sendo devido o correspondente pagamento pelas horas trabalhadas no intervalo interjornada como extras, com adicionais fixados na cláusula 19ª desta convenção.

19ª - 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 duas primeiras horas extras, conforme dispõe a cláusula 14ª § 4º, 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 terceira hora extra diária;
- II. Nos turnos ininterruptos quando excederem o autorizado nesta CCT;
- III. Nos dias compensados;
- IV. Nos domingos;
- V. Nos feriados;
- VI. Nos dias de folga.

20ª - 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

21ª – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos trabalhadores beneficiados por esta CCT que recebem acima dos pisos salariais serão reajustados a partir de 1º de maio de 2026 no percentual de 5,2% (cinco vírgula dois por cento) a incidir sobre os salários vigentes em abril de 2026, podendo ser compensadas as antecipações espontâneas concedidas.

§ 1º - Aos trabalhadores admitidos após 1º de maio de 2025 será aplicado o critério da isonomia ou da proporcionalidade.

§ 2º - Na ocorrência de demissão de trabalhadores em data posterior ao dia 1º de maio de 2026 até a data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores farão rescisão complementar nos 30 (trinta) dias subsequentes à assinatura desta, sendo que o não cumprimento no prazo convencionado, incidirá multa do artigo 477, § 8º da CLT.

§ 3º - As diferenças decorrentes do reajuste salarial tanto desta cláusula quanto da cláusula 22ª, com reflexos, se houver, em horas extras, adicional noturno, adicionais de insalubridade, periculosidade, férias acrescidas de 1/3 e outros, deverão ser pagas:

- I - No mês de junho, para as empresas que ainda não fecharam a folha de pagamento;
- II - Para as que já fecharam, poderão pagar em até 02 (duas) parcelas, juntamente com a remuneração de julho e agosto.

22ª – DOS PISOS SALARIAIS

Os trabalhadores nas indústrias de extração, beneficiamento e comércio de mármore, granito e calcário e outros minerais não metálicos terão pisos salariais normativos vigorando a partir de 1º de maio de 2026, reajustados em 8% (oito por cento), nos seguintes valores:

- a) Serventes, Ajudantes e Auxiliares: R\$ 1.794,00 (mil, setecentos e noventa e quatro reais);
I – Sempre que o salário mínimo oficial for reajustado, este piso será R\$ 100,00 (cem reais) superior ao piso nacional de salário, compensando-se na data base;
- b) Ensacadores: R\$ 2.030,00 (dois mil e trinta reais);
- c) Profissionais: R\$ 2.430,00 (dois mil, quatrocentos e trinta reais);
- d) Encarregados de setor na produção: R\$ 2.964,00 (dois mil, novecentos e sessenta e quatro reais);
- e) Encarregado Geral: R\$ 3.780,00 (três mil, setecentos e oitenta 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.

23ª – CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM TREINAMENTO

O treinamento com vistas a eventual promoção, mas sem o exercício pleno das novas funções, independentemente do resultado, não poderá ser superior a 180 (cento e oitenta) dias, período no qual será paga transitoriamente uma gratificação de função mensal equivalente a 50% (cinquenta por cento) da diferença entre o piso do cargo em que esteja enquadrado e o piso daquele para o qual estará ocorrendo a capacitação avaliada.

§ 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 nesta cláusula sem manifestação contrária por escrito, o trabalhador será automaticamente efetivado no novo cargo e o salário terá a consequente correção.

§ 3º - Os empregadores poderão aplicar a regra aqui prevista já no período de vigência do contrato de experiência, bem como poderão, em qualquer caso, interromper o treinamento previsto nesta cláusula a qualquer momento, antes do prazo final previsto.

§ 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 19ª desta CCT.

24ª – 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 22ª desta CCT.

25ª – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, fixado por dia trabalhado e no valor mensal de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), sendo vedado o pagamento em dinheiro.

§ 1º - No caso de falta não justificada do empregado, considerando que a relação de trabalho no setor de rochas é 6 x 1 (seis dias de trabalho por um de descanso), embora a maioria das empresas trabalhem com regime de compensação, tanto nos turnos fixos quanto nos ininterruptos com ou sem revezamento, fica a empresa autorizada a descontar esse dia do mês subsequente da seguinte forma:

Inciso I - Divide-se R\$ 400,00 (quatrocentos reais), pela quantidade de dias úteis no mês em que ocorreu a(s) falta(s); o valor unitário encontrado, multiplica-se pela quantidade de faltas.

§ 2º - A empresa poderá firmar contrato com entidades de alimentação coletiva (fornecimento de tíquetes, cartões magnéticos e outros meios equivalentes, em refeição convênio ou alimentação convênio), podendo ainda ser compensado o valor mensal aqui previsto tanto pela manutenção de serviço próprio de refeições, quanto pela distribuição de alimentos, observando a legislação vigente aplicável.

§ 3º - As empresas que já fornecem este benefício por qualquer das modalidades previstas em lei, tais como cestas de alimentos ou alimentação pronta, não poderão reduzir o custo unitário até então praticado, e aquelas que trabalhem em turnos e não forneçam o benefício a todos, terão que conceder o auxílio alimentação, a refeição ou cesta de alimentos aos que não estejam sendo favorecidos até então.

§ 4º - O fornecimento dos tíquetes, cartões magnéticos ou outros meios equivalentes será feito mensalmente até o último dia útil do mês antecedente ao seu uso, em caráter excepcional, fica ressalvada a possibilidade de tolerância até o quinto dia útil do mês subsequente, desde que o empregador informe aos trabalhadores o dia que estarão disponíveis para uso (§ 5º);

§ 5º - Diante da previsão do § 2º desta cláusula, considerando que cada empresa define o prazo limite para fornecimento dos tíquetes ou crédito dos valores referentes ao auxílio alimentação, podendo efetuar tais procedimentos em qualquer dia do mês, fica ajustado que a empresa deverá informar previamente aos empregados qual é a data em que os créditos referentes ao auxílio-alimentação — por meio de tíquetes e/ou cartões — estarão disponíveis para uso e cumprir tal data.

§ 6º - No caso de faltas ocasionadas por acidente de trabalho, as empresas continuarão fornecendo tíquetes, cartões magnéticos ou outros meios equivalentes, até o 15º (décimo quinto) dia após o afastamento.

§ 7º - Os benefícios concedidos nos termos desta cláusula não têm natureza salarial, mas caráter indenizatório, não se incorporando à remuneração dos empregados para qualquer fim, inclusive para efeitos de encargos trabalhistas e previdenciários.

§ 8º - Face o reajuste o auxílio alimentação para R\$ 400,00 (quatrocentos reais), com efeito retroativo a 1º de maio, as empresas terão que efetivar os créditos por ventura apurados, em valor equivalente às diferenças em face dos meses de maio e junho, em até duas parcelas, tendo como prazo para cumprimento do estabelecido, os dias 30/julho/26 e 30/agosto/26.

26ª – AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

Fica facultado ao empregador o pagamento de AUXÍLIO COMBUSTÍVEL a todos os empregados que optarem como alternativa à concessão do vale transporte, verba de natureza indenizatória, sem caráter salarial, pago na Folha de Pagamento, ou por intermédio de cartões combustível ou outro meio eletrônico e regular, mediante os seguintes critérios:

I - A referida verba será resultante do cálculo médio de consumo de veículos utilizados pelo empregado, sendo presumidos 10 km/l (dez quilômetros por litro), para automóveis em geral, e 20 km/l (vinte quilômetros por litro), para motocicletas, ressalvado critério mais benéfico ao empregado;

II – O custo médio dos combustíveis a ser considerado será determinado com base no último dia do mês da folha de pagamento em referência conforme valor informado pela Secretaria Estadual de Fazenda do Estado do Espírito Santo, acessível por intermédio do link: <https://internet.sefaz.es.gov.br/informacoes/combustivel/index.php>;

III- O valor a ser utilizado será o referente ao combustível comum (não aditivado), e de acordo com o município em que o empregador estiver localizado;

IV – O cálculo da distância entre o endereço do estabelecimento do empregador e a residência do empregado beneficiado se dará por meio de tecnologia de informação e comunicação, como pelo Google Maps ou outros aplicativos equivalentes;

V – Esta cláusula não se aplica aos empregados que não são habilitados para conduzir o veículo que utiliza para ir e retornar ao trabalho, bem como aos que não sejam os condutores de tais veículos.

VI – No caso de empregado não habilitado, e sendo do interesse das partes, a empresa poderá conceder adiantamento salarial a fim de cobrir os gastos com os exames para concessão da CNH, descontando-o em 06 (seis) vezes ou mais, nos salários posteriores ao referido adiantamento;

VII – Ficam autorizados empresa e empregado a firmarem Acordo Individual de compensação sobre as horas despendidas pelo trabalhador no treinamento e exames para habilitação, compensando-as conforme necessidade da empregadora.

27ª – RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES

As empresas ficam obrigadas a homologar no SINDIMARMORE 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, de quem o requereu, 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 somente terão eficácia liberatória se o valor correspondente tiver sido depositado na conta bancária do empregado ou se o pagamento tiver sido homologado pelo SINDIMARMORE.

28ª – 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

29ª - UNIFORMES

Os empregadores fornecerão uniformes gratuitamente aos empregados, observadas as particularidades de cada função, de uso obrigatório, sendo no mínimo 02 (dois) jogos, substituídos de acordo com o desgaste dos mesmos mediante devolução daqueles até então utilizados, desde que solicitado.

30ª - 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, responsáveis tecnicamente pela implementação dos Programas de Gerenciamento de Riscos e outros exigidos por lei.

31ª - INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

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.

32ª - PROTEÇÃO CONTRA QUEDAS

Os empregadores não permitirão que seja realizado trabalho em local sujeito a queda ou em grande altura, sem que o trabalhador esteja utilizando cinto de segurança, ou então que o local esteja protegido com telas.

33ª - SERRAS CIRCULARES

As serras circulares em utilização, deverão estar devidamente protegidas conforme o item 18.10.1.5 da NR-18, com redação pela Portaria SEPRT nº 3.733, de 10/02/2020.

34ª - 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.

35ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES

Os empregadores encaminharão ao SINDIMÁRMORE o relatório (espelho da CAT) e o recibo de entrega da CAT - Comunicação de Acidentes de Trabalho que venha a ser expedida eletronicamente pelo eSocial à Previdência Social, enviando cópia também ao SINDIROCHAS, apenas para ciência e controle, no prazo de 05 (cinco) dias, com tolerância de atraso em até mais 05 (cinco) dias, a partir da ciência inequívoca por parte do empregador, sendo que em casos de acidente de trabalho e de doença ocupacional reconhecidos por decisão judicial, referido prazo será contado a partir do trânsito em julgado da referida decisão.

§ 1º - O descumprimento do envio ao SINDIMÁRMORE importará em multa de 5% (cinco por cento) calculada sobre a remuneração do trabalhador, por dia de atraso, limitado a 04 (quatro) vezes a remuneração do vitimado.

§ 2º - A multa prevista no parágrafo anterior será paga no SINDIMÁRMORE, sendo 80% (oitenta por cento) de seu valor revertida ao trabalhador nos dez dias subsequentes ao efetivo pagamento, e os restantes 20% (vinte por cento), revertidos ao SINDIMÁRMORE, ante o descumprimento desta.

36ª - 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 convenentes, 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 convenentes, 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 a cada dois meses e extraordinariamente quando entender necessário.

§ 4º - Inclui-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.

§ 5º - Poderá também a CPS ROCHAS apreciar as justificativas apresentadas por empresas às quais o SINDIMÁRMORE tenha apresentado oposição à implantação da jornada especial de 12 X 36, conforme previsto na cláusula 16ª, § 3º, desta CCT, casos em que as referidas oposições poderão ser retiradas ou mantidas.

37ª - 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) Para serem considerados cumpridos todos os requisitos do treinamento constante nesta cláusula, as aulas práticas são obrigatórias e indispensáveis, e serão realizadas no próprio ambiente de trabalho ou similar ao mesmo, como em outra empresa ou em laboratório adequadamente preparado, mediante a utilização dos equipamentos adequados;
- b) 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.
- c) 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.

Parágrafo 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. Voador 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.

38ª - ATESTADO MÉDICO

O empregador deve fornecer ao trabalhador um comprovante de recebimento do atestado médico por ele encaminhado, ou informá-lo do recebimento quando se tratar de emissão pela plataforma digital reconhecida pelo Conselho Federal de Medicina.

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

§ 2º - Nestas condições, o atestado médico deverá ser encaminhado a empresa em até 24 (vinte e quatro) horas a partir do afastamento do trabalho, por qualquer meio, inclusive via *e-mail* ou *WhatsApp*. Deverá entregar o atestado físico até o dia em que retornar ao trabalho.

39ª - 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

40ª – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregadores manterão, sem ônus para os seus empregados, um seguro de vida em grupo, cuja cobertura para morte natural garanta indenização mínima de R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais). No entanto, se em face de acidente, o trabalhador for acometido por invalidez permanente ou falecer, o valor mínimo deverá ser R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais).

§ 1º - As empresas terão até 60 (sessenta) dias corridos contados a partir da contratação do seguro de vida para comunicar a ambos os sindicatos o cumprimento desta cláusula, sendo dispensada a referida comunicação quando ocorrer apenas a renovação do referido contrato.

§ 2º - No caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional, como o seguro é integralmente pago pelas empresas, o valor da indenização, 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.

41ª – PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

CLÁUSULAS DE NATUREZA SINDICAL

42ª - COMUNICAÇÕES SINDICAIS

Os empregadores receberão os dirigentes sindicais para que esses afixem 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.

43ª - 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.

44ª - 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 convenientes são mantidas precariamente pelos associados no intuito de garantir os deveres impostos pelo art. 514 da CLT; 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 condições seguintes:

I) 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 julho, agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro/2026, janeiro e fevereiro/2027 período em que se dará ampla divulgação de seu conteúdo, sendo que em se tratando dos meses de admissão e desligamento, incidirá de forma proporcional aos dias de efetivo trabalho;

II) 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”;

III) 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;

IV) Apenas os trabalhadores e de forma individual, poderão apresentar oposição ao desconto da Taxa Negocial perante o sindicato profissional, por qualquer meio lícito e eficaz de comunicação, cabendo a ele dar ciência ao seu empregador de que fez oposição, entregando cópia do e-mail, ou comprovante do meio utilizado, a partir de quando não sofrerá mais o desconto, desde que o faça até o dia 20 (vinte) do mês em curso, ficando a isenção para o mês seguinte, caso ultrapasse essa data;

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.

45ª - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS

Para efeito de conferência dos valores descontados a título de mensalidade sindical, taxa negocial, ou para fins estatísticos, as empresas enviarão bimestralmente, relação nominal de todos os empregados, contendo data de admissão, dados da 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-

46ª - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Pelas mesmas razões expostas na cláusula 43ª 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.

§ 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 à data de registro desta CCT.

47ª - 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.

48ª - 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 SINDIMÁRMORE, quanto a patronal SINDIROCHAS, para que retifiquem seus registros.

49ª - PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO

Caso haja descumprimento a esta Convenção Coletiva de Trabalho por qualquer das partes a ela obrigados, será devida multa no valor equivalente a R\$ 1.467,54 (mil, quatrocentos e sessenta e sete reais e cinquenta e quatro centavos), por cláusula infringida, aplicando-se apenas aquela eventualmente prevista em cláusula específica, evitando-se a dupla penalização.


§ 1º - Em casos de reincidência, a multa fixada nesta cláusula, será majorada em 60% (sessenta por cento), do valor aqui previsto;

§ 2º - Fica estabelecido que 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 SINDIMÁRMORE e o empregador, podendo este ser cientificado por meio eletrônico com validade a partir da confirmação de seu recebimento.

§ 3º - Caso o SINDIMÁRMORE ajuíze quaisquer ações de cumprimento a esta Convenção Coletiva de Trabalho antes de expirados os prazos previstos no parágrafo segundo 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 2 (duas) vias de igual teor e forma, para cada uma das partes e para o competente registro junto ao órgão governamental.

Cachoeiro de Itapemirim-ES, 25 de junho de 2026.



**SINDICADO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS E ESTABELECIMENTOS
E EXTRAÇÕES BENEFICIAMENTO, PRODUÇÃO, IMPORTAÇÃO, EXPORTAÇÃO,
DEPÓSITOS DE ROCHAS, MATERIAIS FABRICADOS, CALCÁRIO, E COMÉRCIO
DE MÁRMORE, GRANITO E OUTROS MINERAIS NÃO METÁLICOS DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO, DENOMINADO SINDIMÁRMORE**



**SINDIROCHAS - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ROCHAS ORNAMENTAIS, CAL
E CALCÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**