

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG002397/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/07/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026846/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46211.002343/2018-61  
DATA DO PROTOCOLO: 15/06/2018

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

MR MINERACAO LTDA, CNPJ n. 04.693.022/0005-69, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MINERVINO ALMEIDA BETHONICO;

E

SINDICATO TRAB IND EXTRACAO FERROS E MET BAS DE MARIANA, CNPJ n. 21.103.718/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANGELO ANTONIO LOPES ELEUTERIO;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores na indústria e extração do ferro e metais básicos**, com abrangência territorial em **Barão De Cocais/MG**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL REAJUSTE E CONTRATAÇÕES

**A partir de 1º de janeiro de 2018, a EMPRESA adotará o piso salarial, R\$ 1.182,00 (hum mil cento e oitenta e dois reais).**

Não haverá reajuste salarial na vigência do presente Acordo Coletivo de trabalho.

**O contrato de trabalho poderá ser acordado por prazo determinado e indeterminado conforme Art 443 da CLT. As contratações realizadas pelo contrato de trabalho por tempo determinado serão de acordo com a lei 9.601 de 21 de Janeiro de 1.998.**

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

### CLÁUSULA QUARTA - TRABALHO EXTRAORDINARIO

O trabalho extraordinário quando por convocação da **EMPRESA** em dias considerados “**FOLGA, DESCANSO SEMANAL REMUNERADO OU FERIADO**”, será remunerado com o adicional de 100% (cento por cento) sobre valor das horas normais. A hora extraordinária em dias normais será remunerada com acréscimo de 50% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

A empresa resolve adotar o regime de compensação de jornada denominado BANCO DE HORAS consistindo na redução da jornada de trabalho em ocasiões de baixa produção, sem redução de salário para compensação das horas não trabalhadas em outras ocasiões de alta produção, sem pagamento de horas extras, sendo que a operação compensatória poderá ocorrer em qualquer ordem, ou seja diminuição do trabalho seguida da compensação respectiva ou aumento de jornada seguido da respectiva compensação. As horas trabalhadas e não compensadas serão quitadas num prazo máximo de 06(seis) meses após a realização

Acorda-se que a compensação de horas, será de hora por hora sem acréscimos. Caso a compensação de horas ocorra no meio da jornada de trabalho, o empregado que tiver acessado a área, terá direito a transporte de retorno para sua residência por conta do empregador.

*A partir da vigência da Lei no. 13.467/2017, será lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito.*

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE 13 SALARIO

**A Empresa efetuará o pagamento da primeira parcela do adiantamento do 13º salário em 30 de novembro e a segunda parcela será quitada nos termos da legislação em vigor até o dia 20 de dezembro, incluindo os respectivos adicionais e deduzindo os descontos legais.**

O empregado poderá solicitar o adiantamento da primeira parcela do décimo terceiro salário em situações excepcionais, a ser avaliada pela diretoria.

#### Adicional Noturno

## **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

Para cada hora de trabalho noturno, executado entre as 22 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte, a **EMPRESA** pagará o adicional noturno incidente sobre o valor da hora normal, conforme especificação da CLT.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A EMPRESA reconhecerá a insalubridade para todos os trabalhadores em ambiente que ocorram agentes insalubres de acordo com o artigo 191 da CLT.

Na obrigatoriedade do pagamento o mesmo será com base no salário mínimo.

Quando aplicável deverá fornecer cópia do laudo para o sindicato.

A empresa fornecerá os EPI's e adotará as medidas de proteção coletivas adequadas á neutralização ou eliminação dos efeitos insalutíferos do ambiente de trabalho.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA OITAVA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá gratuitamente uma refeição diária aos seus empregados que trabalham em sua unidade.

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

O auxílio, sob quaisquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, ou seja, não repercutirá nos salários ou remuneração do Empregado para nenhum efeito de direito.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA NONA - TRANSPORTE**

Na vigência do presente **ACORDO COLETIVO**, a EMPRESA fornecerá transporte gratuito aos seus empregados no trajeto até o local de trabalho:

O previsto nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, ou seja, não repercutirá nos salários ou remuneração do empregado para nenhum efeito de direito.

A partir da vigência da Lei no. 13.467/2017, as horas "in itinere" não são mais objeto de pagamento, portanto, não será devida qualquer incorporação à remuneração ou indenização pela supressão das mesmas, em função da aplicação da citada norma.

### **Auxílio Saúde**

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

A EMPRESA oferecerá a seus empregados e dependentes legais plano de saúde, na segmentação assistencial ambulatorial hospitalar com obstetrícia, em acomodação enfermagem, com abrangência no estado de Minas Gerais. O empregado participará do valor utilizado a título de coparticipação.

Para os empregados que possuem o plano de saúde contratado pessoa física anterior a contratação da empresa MR, de qualquer operadora por período superior a 01(hum) ano, a MR Mineração repassará via crédito em conta, o valor correspondente ao plano de saúde do titular e dependentes de acordo com a legislação da ANS.

O reembolso será conforme tabela de faixa etária do plano de saúde contratado pela MR Mineração Ltda e o crédito ocorrerá na mesma data de vencimento do plano da MR.

Os beneficiários dessa modalidade de reembolso, terá a obrigação de entregar mensalmente o comprovante de pagamento do seu plano e se responsabilizará a comunicar imediatamente a MR Mineração a sua desvinculação do plano pessoa física. Assumindo assim, toda a implicação que vier a acontecer, como até mesmo cumprir nova carência.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL**

O pagamento do auxílio funeral em caso de falecimento do empregado será conforme o determinado no seguro empresarial firmado pela empresa.

### **Seguro de Vida**

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

O valor das contribuições relativas ao prêmio de seguro de vida será pago nos termos do SEGURO firmado pela EMPRESA e não constituirá verba salarial, nos termos do parágrafo 9º, inciso XXV, do artigo 214 do Decreto 3.048/99.

Cobertura:

Valor mínimo por morte natural e de acidente – R\$20.000,00(Vinte Mil Reias)

- Garantia Básica – 100% do capital segurado individual por Morte qualquer que seja a causa.
- Indenização Especial por acidente – Em caso de morte decorrente de causas Acidentais será acrescido mais 100% do capital segurado para garantia básica.
- A opção contratada para o capital segurado é UNIFORME; ou seja, o capital Segurado Individual é o resultado da divisão do capital segurado global contratado pelo total de empregados segurados constantes na relação do FGTS.

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

#### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A empresa adotará a jornada semanal de 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais e ou/ 220 mensais, nesta última já incluindo o repouso semanal remunerado sendo permitido o sistema de compensação de jornada conforme estabelecido Clausula da compensação de jornada.

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A empresa poderá conceder folga a ser compensada posteriormente pelos colaboradores na mesma proporção das concedidas e firmada em documentos pelas partes.

#### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TOLERANCIA NA MARCAÇÃO DE PONTO**

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

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MUDANÇA DE REGIME DE TRABALHO - ESCALA DE REVEZAMENTO**

A empresa poderá implantar jornadas de trabalho e turnos ininterruptos com jornada fixa de trabalho, conforme seguem:

Turnos com jornada fixa, com 01:00 hora de intervalo para alimentação e descanso:

Turno 1 – 07:00 horas às 15:20 horas;

Turno 2 – 15:00 horas às 23:20 horas;

Turno 3 - 23:00 horas às 07:20 horas;

Escala 12x36 nas áreas que julgar necessário.

Para a jornada de 12x36 horas, com a vigência da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, os termos relativos a mesma passarão ter os plenos efeitos de direitos e obrigações.

Para o intervalo de intrajornada, com a vigência da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, poderá prevalecer o limite mínimo de 30 minutos para jornada superiores a 06(seis) horas, para as áreas que a empresa julgar necessário e com a expressa concordância do empregado.

Escala de 6(seis) horas diárias de trabalho, somando 36(trinta e seis) horas semanais, mesmo que a escala eventualmente adotada pelas EMPRESAS tenha duração semanal inferior.

Fica facultado às EMPRESAS, neste caso, exigir do empregado o cumprimento das horas que completam o período de 36 (trinta e seis) horas.

Fica admitida a compensação intersemanal no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro: Os treinamentos e reuniões eventuais não poderão ser programados em escalas antecipadas de trabalho e somente ocorrerão quando necessário.

Parágrafo segundo: O empregado que, por estrita necessidade momentânea do serviço, não puder usufruir o seu descanso legal (art. 71, parágrafo 1º da CLT), sem ter o tempo do intervalo gozado ou compensado na duração normal da jornada, receberá o correspondente tempo do intervalo consumido em serviço, acrescido do adicional de horas extras.

Parágrafo terceiro: A empresa poderá prorrogar os horários da jornada de trabalho conforme os termos da CLT.

### **Férias e Licenças**

## **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FERIAS**

A EMPRESA concederá anualmente o gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na proporção conforme Art. 130 da CLT.

O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FRACIONAMENTO DE FERIAS**

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

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

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

*A partir da vigência da Lei no. 13.467/2017, será admitido o fracionamento das férias na forma do que dispor a nova redação do artigo 134 da CLT.*

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

A EMPRESA fornecerá uniformes de trabalho gratuitamente, quando o uso for exigido aos seus empregados. Sendo obrigatório a reposição de 01 (par) quando necessário

O previsto nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, ou seja, não repercutirá nos salários ou remuneração do Empregado para nenhum efeito de direito.

Parágrafo único: Os uniformes deverão ser devolvidos no ato do desligamento e ou quando houver a reposição, visando a empresa direcionar os mesmos, para um descarte adequado.

#### **CIPA □ composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATOS CONSTITUTIVOS DA CIPA**

A EMPRESA implantará a CIPA de acordo com o que determina a NR 5 da portaria 3.214 do MTB.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Apenas serão aceitos pela **EMPRESA** atestados médicos que indiquem inequivocamente:

Código de Identificação de Doença – CID;

Carimbo do médico responsável;

Assinatura do médico responsável;

Número do registro do médico responsável perante o Conselho Regional de Medicina – CRM;

Data de emissão do atestado médico;

Número de dias (numeral e por escrito) a serem abonados.

Os atestados deverão ser enviados ao Departamento de Recursos Humanos da **EMPRESA** no prazo máximo de 24(vinte e quatro) horas úteis de sua emissão.

Caberá ao empregado a entrega do original do atestado médico na data de retorno ao trabalho, sob pena de invalidade da comprovação da falta com o devido desconto dos dias não trabalhados.

A **EMPRESA** se reserva o direito de não aceitar atestados médicos emitidos por profissionais não vinculados ao Sistema Único de Saúde – SUS e/ou não conveniados aos planos de Saúde oferecidos por ela.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DIMENSIONAMENTO DO SESMET**

A EMPRESA deverá observar e cumprir a NR-04, que dispõe sobre o funcionamento do SESMT, inclusive alcançando o disposto no subitem 4.5.3 da portaria de número 17.

#### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL**

**Ao trabalhador acidentado no trabalho, ou portador de doença profissional, incapacitado de exercer a função que vinha exercendo, ou que tenha sua capacidade de trabalho diminuída para a mesma função, desde que tenha sido submetido a treinamento pelo Centro de Reabilitação do órgão competente e considerado, através do devido laudo, apto e que tenha plenas condições para o exercício de nova função, será garantido o seu remanejamento na EMPRESA sem prejuízo de seu salário antes recebido.**

A EMPRESA manterá todos os benefícios durante o período do afastamento.

O auxílio, sob quaisquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO/TRANSPORTE**

A EMPRESA se obriga a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho com o empregado, até o local de atendimento médico. E comunicar de imediato a família do acidentado dando toda assistência à mesma.

Parágrafo primeiro: Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a EMPRESA se obriga a transportá-lo até sua residência.

Parágrafo segundo: Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado ou seus familiares fazer a devida comunicação à EMPRESA.

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO**

**A EMPRESA autorizará que o SINDICATO faça campanha de sindicalização, em dias, locais e horários acordados previamente com sua Gerência de Recursos Humanos.**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUADROS DE AVISOS DO SINDICATO**

**O SINDICATO poderá utilizar-se de espaço previamente acertado com a empresa, para afixar seus quadros de avisos, destinado à divulgação de informações de interesse dos empregados.**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DIRIGENTES SINDICAIS**

A EMPRESA garantirá o atendimento ao SINDICATO através de representantes por ela designados, bem como o acesso do sindicato em suas dependências, desde que comunicadas previamente sobre o assunto que motivar o comparecimento nas mesmas.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE DO SINDICATO**

A mensalidade, para os associados do SINDICATO, será descontada e repassada para o sindicato conforme deliberado em assembleia da categoria, no valor de 4% (quatro por cento) do salário mínimo vigente a partir da assinatura do acordo coletivo.

Parágrafo primeiro: O desconto efetuado em folha do empregado em favor do sindicato será repassado em conta especificada pelo mesmo, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

Parágrafo segundo: A EMPRESA se obriga a fornecer a relação de descontos de cada empregado efetuados em favor do sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORUM COMPETENTE**

Fica eleita à VARA DO TRABALHO da comarca de João Monlevade/Minas Gerais, para dirimir todas as pendências oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que as questões omissas dirimir-se-ão de acordo com a legislação em vigor.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACORDOS EM ESPECIFICO**

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

Parágrafo único: Sempre que houver esta negociação a categoria será consultada.

MINERVINO ALMEIDA BETHONICO  
Diretor  
MR MINERACAO LTDA

ANGELO ANTONIO LOPES ELEUTERIO  
Presidente  
SINDICATO TRAB IND EXTRACAO FERROS E MET BAS DE MARIANA

## **ANEXOS**

## ANEXO I - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

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