

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000568/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/11/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056596/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.122949/2022-15  
DATA DO PROTOCOLO: 03/11/2022

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo nº:** 13040201358202328e **Registro nº:** ES000675/2023  
ITABIRA AGRO INDUSTRIAL S A, CNPJ n. 27.175.959/0001-14, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOAO ANTONIO MOREIRA LINHARES e por seu Procurador, Sr(a). GILMAR TARTAGLIA;

E

SINDICATO TRAB IND CIM CONST CIVIL TERRAP PAVI SUL EES , CNPJ n. 27.368.273/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANERILDO ZILIO DOS SANTOS;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores na Indústria de Cimento em Cachoeiro de Itapemirim/ES, com abrangência territorial em Cachoeiro de Itapemirim/ES**, com abrangência territorial em **Cachoeiro de Itapemirim/ES**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS SALÁRIOS

Acordam as partes que os salários de todos seus empregados pagos em 01/09/2022 serão corrigidos com o percentual de 10,19% (dez vírgula dezenove por cento) em 01/10/2022.

**Parágrafo Primeiro:** Aos Depósitos Comerciais e Área de Vendas da empresa signatária, será garantida a mesma aplicação dos percentuais e forma definidos no CAPUT desta Cláusula.

**Parágrafo Segundo:** As partes acordam ainda, que as Cláusulas Econômicas, continuam com vigência anual, portanto para elas o Acordo Coletivo de Trabalho vale até 30/09/2023, quando poderão ser negociadas novamente. Quanto às Cláusulas Sociais a validade das mesmas é até 30/09/2024.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - DOS COMPROVANTES DE SALÁRIOS**

A empresa fornecerá comprovantes dos salários, com a discriminação das verbas e quantias pagas e descontos efetuados.

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

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Quando o empregado substituir outro por um período superior a 30 (trinta) dias ininterruptos, a partir do 31o. (trigésimo primeiro) dia, as Empresas pagarão ao substituto a diferença do salário do cargo do substituído, no primeiro *step* da função, desde que a substituição não seja eventual e também não tenha o caráter de treinamento e / ou preparação para futura promoção.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DAS HORAS EXTRAS**

Na eventual necessidade de haver realização de serviços extraordinários, estas horas suplementares serão remuneradas na forma abaixo:

a) 50 % (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação a hora normal, quando trabalhadas nos dias normais de trabalho.

b) 100 % (cem por cento) de acréscimo em relação a hora normal, quando trabalhadas nos domingos, folgas, feriados e sábados compensados.

c) Todos os empregados que forem escalados para plantões nos domingos e feriados, compensarão as horas, sempre que possível, com folga na semana seguinte, percebendo em dinheiro a diferença entre a hora normal e a hora extraordinária.

d) Da mesma forma os empregados que trabalham no horário administrativo, bem como aqueles que trabalham no turno de revezamento mediante escala, compensarão as horas extraordinárias com folgas, **sempre que possível até 180 (cento e oitenta) dias da realização das horas extras efetuadas**, na mesma proporção das horas extraordinárias efetuadas, garantindo-se o pagamento em dinheiro da diferença entre a hora normal e a hora extraordinária.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA SÉTIMA - DO ADICIONAL DE REVEZAMENTO

A empresa concederá para todos os empregados que trabalham ou venham a trabalhar em turnos ininterruptos de revezamento um adicional de 12 % (doze por cento) sobre os salários base, nas condições descritas no parágrafo nono desta cláusula.

**Parágrafo 1º** - O Adicional acima referido, se denominará "ADICIONAL DE REVEZAMENTO" e substituirá a obrigação constitucional (artigo 7, Inciso XIV da Constituição Federal) da redução da Jornada de Trabalho para empregados que trabalham ou venham a trabalhar em turnos ininterruptos de revezamento.

**Parágrafo 2º** - O Adicional de Revezamento, fixado na Cláusula Terceira do presente Acordo, será devido e pago mensalmente, enquanto perdurar o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, ficando a empresa desobrigada de seu pagamento à medida que o trabalho venha a ser realizado em turnos fixos, em jornadas diurnas, com ou sem revezamento, bem como quando houver a desativação de um dos turnos de trabalho das escalas 6x1 ou 6x2.

**Parágrafo 3º** - Farão jus ao pagamento integral do Adicional de Revezamento os empregados que cumprem integralmente a jornada normal de trabalho, ficando ressalvado o direito da empresa em promover o desconto proporcional às faltas e atrasos não justificados por lei.

**Parágrafo 4º** - Qualquer alteração, referente à eliminação ou fixação de turnos, bem como o estabelecimento de novos horários, será previamente comunicado ao Sindicato.

**Parágrafo 5º** - Ficam mantidas as escalas de 6x1 (seis dias trabalhados e um dia de descanso) e 6x2 (seis dias trabalhados e dois de descanso), durante a vigência do presente acordo, sendo facultado à empresa, em face de futuras necessidades, quer por aspectos técnicos e/ou legais, alterar e estabelecer novas escalas para trabalho em turnos ininterruptos. Na escala 6x2, que concede 91 folgas/ano, acordam as partes que o

excedente de folgas em relação aos domingos e feriados do período, serão por estes compensados, nos termos do Artigo 9 da lei 605 de 05/01/49.

**Parágrafo 6º** - Ficam inicialmente estabelecidos os turnos de revezamento da seguinte forma:

Turno A: de **07:15** às **15:35** horas

Turno B: de **15:35** às **23:41** horas

Turno C: de **23:41** às **07:15** horas

A alternância dos horários dar-se-á a cada período de 06 (seis) dias, tanto para as jornadas em escala 6x1 quanto para a 6x2. Será de 60 (sessenta) minutos o intervalo para refeição e descanso, que, se efetivamente trabalhado, terá sua remuneração a título de trabalho extraordinário.

Nos horários definidos para os turnos já estão computados as horas noturnas reduzidas, para os trabalhos realizados no período de 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do outro dia, não gerando com isto horas extras e nem seus reflexos.

**Parágrafo 7º** - Aos empregados que venham a cumprir sua jornada de trabalho em turnos ininterruptos, de maneira eventual e/ou temporária, será garantido o pagamento do Adicional de Revezamento proporcional à duração do período trabalhado em tal sistema.

**Parágrafo 8º** - Fica pactuado que poderão os empregados não registrar o ponto nos intervalos para refeições e descanso, presumindo-se de forma *jure et jure*, que os empregados gozaram, efetivamente o intervalo assinalado no cartão ou demonstrativo de ponto.

**Parágrafo 9º** - O Adicional de Revezamento de 12% (doze por cento) que vigorará a partir da implementação dos horários estipulados no parágrafo sexto e dá-se em função da ampliação do intervalo para refeição e descanso e conseqüente descontinuidade do pagamento referente aos minutos anteriormente trabalhados, dispensando a aplicação do disposto na sumula de jurisprudência 291 do Colendo T.S.T.

**Parágrafo 10º**. ? Em face do controle de frequência ao trabalho nas empresas acordantes ser registrado em Sistema Eletrônico de Ponto, os empregados ficam isentos de assinatura no demonstrativo mensal de ponto (cartão de ponto).

## **Prêmios**

## **CLÁUSULA OITAVA - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE POR OCASIÃO DAS FÉRIAS**

O empregado fará jus a um prêmio anual correspondente a **26%** (vinte e seis por cento) do seu salário base e será pago por ocasião do primeiro pagamento mensal após o retorno do trabalho. O período de 12(doze) meses a ser considerado, será o aquisitivo de férias.

**Parágrafo Primeiro** – Para fazer jus ao prêmio de férias, o empregado não poderá ter falta e nem atraso ao trabalho durante ao período aquisitivo de férias. Para faltas e atrasos serão considerados como excludores do prêmio qualquer tipo de falta, atraso ou saída antecipada, perdendo este prêmio mesmo quando ocorrer falta legal ou justificada em lei, exceto quando se tratar de doação de sangue com atestado comprobatório, limitado a uma vez por ano ou no caso de falecimento de ascendente ou descendente direto ou cônjuge do empregado, nascimento de filhos e casamento, mediante comprovação com os devidos documentos legais.

**Alínea A** – Excepcionalmente para o período de 01/10/2022 a 30/09/2023 em face da pandemia de COVID 19, se o empregado faltar ao trabalho em seu período aquisitivo de férias, em decorrência de contaminação por COVID, ele não perderá o Prêmio Assiduidade.

**Parágrafo Segundo** – Não terão direito ao prêmio de férias os superintendentes, gestores, gerentes, engenheiros, apoiadores técnicos de manutenção ou de produção ou administrativos ou de vendas, administradores de negócio, consultores em geral, os empregados que exerçam cargos de gestão, gerência, encarregados de depósitos, e materiais, coordenadores ou supervisores de vendas e os vendedores (excetuando-se os encarregados de produção, coordenadores financeiro ou de administração de pessoal e apoiadores industriais) e os que tiverem sofrido acidente de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – O percentual máximo estipulado no *caput* desta cláusula será apurado semestralmente, ou seja, o empregado fará jus a 13% (treze por cento) se nos primeiros 6 meses do período aquisitivo de férias alcançar a meta prevista no parágrafo primeiro desta cláusula e, dessa forma, mais 13 % (treze por cento) se a mesma meta for alcançada do segundo semestre do período aquisitivo de férias.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

## **CLÁUSULA NONA - DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

O empregado que contar com mais de 90 (noventa) dias na empresa, e for afastado por auxílio- doença, pago pela Previdência Social, fará jus (do 16º ao 90º dia) a uma complementação salarial, correspondente a uma diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o seu salário nominal líquido, limitado este ao teto previdenciário. Quando o auxílio doença for decorrente de acidente de trabalho, o empregado fará jus à complementação por mais 90 (noventa) dias, além do período referido.

Ocorrendo atraso de pagamento do auxílio doença por parte da Previdência Social, a empresa estimará o seu valor e adiantará o valor referente à complementação, fazendo a sua compensação quando do efetivo pagamento.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo a morte natural do empregado, a empresa pagará as despesas com funeral no valor máximo de 01 (um) piso salarial da empresa, mediante a apresentação dos comprovantes das referidas despesas.

**Parágrafo primeiro:** Ocorrendo a morte de dependente legal a empresa liberará ao empregado o valor a que tiver direito, ao 13º salário.

**Parágrafo segundo:** Para os empregados que vierem a optar pela sua inclusão em plano de seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, com abrangência do Auxílio Funeral, não lhes será aplicado cumulativamente o disposto nesta cláusula.

**Parágrafo terceiro:** Ressalvando-se a aplicação destes dispositivos desde que não sejam cobertos pelo seguro de vida em grupo mantido pela empresa.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO REEMBOLSO CRECHE**

A empresa nos termos do disposto na portaria 3296 de 03/09/86 do Ministério do Trabalho, reembolsará as despesas efetuadas pela empregada mãe com a mensalidade da creche de sua livre escolha, no prazo de 03 (três) dias úteis, mediante a apresentação do comprovante das referidas despesas, no período compreendido entre o seu retorno ao trabalho até 06 (seis) meses de idade da criança.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS BENEFÍCIOS E SEUS REFLEXOS**

Os benefícios concedidos pela Empresa, tais como transporte no trajeto residência-trabalho-residência, seguro de vida em grupo, seguro saúde, alimentação, dentre outros, não serão caracterizados como salário utilidade, especialmente o tempo despedido pelo empregado até o local de trabalho e retorno, por qualquer meio de transporte.

**Parágrafo Único ?** Acordam as partes que o transporte intermediado pela empresa, subsidiado ou não, destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno não será considerado horas *in itinere*, bem como o tempo despendido para a realização deste deslocamento não será computado na jornada de trabalho.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Nas rescisões de contrato de trabalho, sem justa causa, a empresa aplicará na íntegra o disposto na Lei 12.506 de 11/10/2011.

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

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS**

Fornecimento gratuito de ferramentas e equipamentos de segurança, quando exigidos por lei ou pela própria empresa.

É de responsabilidade do empregado a substituição de toda ferramenta e equipamento, quando comprovado que a mesma danificou ou se extraviou por sua falta de zelo ou dolo.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Estabilidade provisória à empregada gestante, até 90 (noventa) dias após o término do afastamento compulsório, desde que não cometa falta grave.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO EMPREGADO PRÓXIMO À APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 05 (cinco) anos de empresa, que for dispensado e que efetivamente conte com até 18 (dezoito) meses para aposentar-se, nos termos da legislação previdenciária vigente, a empresa garantirá o salário ou a manutenção do emprego, ressalvadas as hipóteses de justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes.

**Parágrafo único** ? O empregado que se enquadrar nessa cláusula deverá comunicar formalmente à empresa para ciência da sua condição, mediante apresentação da documentação comprobatória, evidenciado de forma inequívoca a condição de estar há dezoito meses de adquirir o direito à aposentadoria conforme definido na legislação previdenciária.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO EMPREGADO ESTUDANTE**

A empresa abonará as faltas do empregado estudante, para prestação de exames escolares, em estabelecimentos de níveis técnico e superior, desde que haja coincidência entre os horários de exames com o trabalho, pré-avisado o empregador com um mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e com posterior comprovação.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DOS LANCHES E DAS REFEIÇÕES**

Será fornecido aos trabalhadores que, por necessidade da empresa, forem escalados para realizar horas extraordinárias, de 02 (duas) horas até o limite de 04 (quatro) horas, 01 (um) sanduíche de boa qualidade acompanhado de 01 (um) refrigerante, ou 01 (um) copo de leite (250 ml) e, acima de 04 (quatro) horas extras, 01 (uma) refeição.

Para os empregados que trabalharem em jornada extra aos sábados, domingos e feriados, terão direito a 01 (uma) refeição.

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

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO HORÁRIO ADMINISTRATIVO**

Fica convencionado que os trabalhadores da manutenção e administração que laborarem no chamado ?Horário Administrativo?, cumprirão uma jornada diária de 08:48 (oito horas e quarenta e oito minutos), de **Segunda a Sexta-Feira no horário de 07:15 às 17:03** horas, com uma hora de intervalo para refeição e descanso. Horário este de refeição e descanso não marcado no cartão de ponto, e sendo estes 48 (quarenta e oito minutos) a mais na jornada diária para compensar o trabalho do dia de sábado.

**Parágrafo 1º.** : Fica pactuado que poderão os empregados não registrar o ponto nos intervalos para refeições e descanso, presumindo-se de forma ?*jure et jure*?, que os empregados gozaram, efetivamente o intervalo assinalado no cartão ou demonstrativo de ponto.



**Parágrafo 2º.** : Em face do controle de frequência ao trabalho nas empresas acordantes ser registrado em Sistema Eletrônico de Ponto, os empregados ficam isentos de assinatura no demonstrativo mensal de ponto (cartão de ponto).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA COMPENSAÇÃO DA SEGUNDA FEIRA DE CARNAVAL - DIA 20/02/2023**

A Empresa liberará o expediente do dia **20/02/2023 (segunda-feira de carnaval)** para os empregados que cumprem horários fixos, devendo os trabalhadores compensar antecipadamente as horas de trabalho pertinentes a este dia (20/02/2023), trabalhando no dia **11/02/2023 (sábado)** no horário de **07:15 às 17:03** horas, com uma hora de intervalo para refeição e descanso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMPENSAÇÃO DOS JOGOS DA SELEÇÃO BRASILEIRA DOS DIAS 24 E 28/11 E 02/12**

##### **DA COMPENSAÇÃO DOS JOGOS DA SELEÇÃO BRASILEIRA DOS DIAS 24/11, 28/11 e 02/12/2022.**

A Empresa liberará os trabalhadores do chamado HORÁRIO ADMINISTRATIVO nos dias **24/11, 28/11 e 02/12/22**, dias de jogo da Seleção Brasileira nos horários abaixo. As horas de trabalho que faltarão nestes dias serão compensadas da seguinte forma:

**DIAS 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 17, e 18/11/2022** – com trabalho de **17:03 horas até às 18:03 horas** como compensação, sem caráter de horas extraordinárias.

**DIA 21/11/2022** – com trabalho de **17:03 horas até às 17:33** horas como compensação, sem caráter de horas extraordinárias.

**Parágrafo Único** – Se a Seleção Brasileira avançar de fase, para os próximos jogos a Empresa liberará espontaneamente seus empregados sem necessidade de compensação de horas.

Dias de jogos e horários de saída do trabalho:



#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA EDUCAÇÃO E/OU TREINAMENTO**

Havendo necessidade de Educação e/ou Treinamento para os empregados, que se realize fora do horário normal de trabalho, a empresa acordante poderá utilizar até o limite de 15 (quinze) horas mensais para este fim, sendo que estas horas não serão consideradas como extraordinárias, nem remuneradas como tal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS FOLGAS ANTECIPADAS PARA COMPENSAR DIAS DE SÁBADOS**

O empregado que trabalha no chamado horário administrativo que necessitar folgar um expediente durante a semana e não tiver horas extras para usar na compensação poderá folgar estas horas na seguinte forma:

- 1) Deverá avisar seu superior/gestor com antecedência da necessidade de folgar, marcando o dia e horário da folga;
- 2) Após folgar deverá compensar as horas que folgou trabalhando no sábado seguinte compensando uma hora de folga por uma hora trabalhada, ou seja: 1 hora de folga por 1 hora de trabalho;
- 3) O transporte do empregado no sábado para compensar a folga antecipada é totalmente por conta do trabalhador. Por ser necessidade dele, o mesmo providenciará seu transporte no trajeto residência x trabalho x residência;
- 4) Por ser uma folga compensatória as horas trabalhadas no sábado para este fim não serão consideradas horas extras.

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

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS ÓCULOS DE SEGURANÇA COM LENTES CORRETIVAS (GRAU)**

A empresa fornecerá para todos seus empregados que utilizam óculos de proteção / segurança, e que necessitam de lentes corretivas / grau, óculos apropriados para a segurança e com as lentes nos graus adequados.

O fornecimento dos óculos de segurança, com lentes de grau, não terão custos para o trabalhador e serão fornecidos pela empresa de acordo com a ótica e / ou médico escolhidos por ela empresa.

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS UNIFORMES**

Fornecimento gratuito de uniformes, mediante a devolução do anterior sem condições de uso, quando exigidos por lei ou pela própria empresa.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E DEMISSIONAL**

Resolvem as partes acordantes de comum acordo ampliar em mais 90 (noventa) dias o prazo de dispensa da realização do exame demissional conforme prevê o item 7.4.3.5.2 da Norma Regulamentadora No. 7, passando portanto de 90 (noventa) para 180 (cento e oitenta) dias o prazo de validade do último exame médico ocupacional.

**Parágrafo único** - As partes acordantes indicam de comum acordo os médicos do trabalho da acordante, como seus representantes / assistentes técnicos para acompanhar estes procedimentos.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA LICENÇA REMUNERADA DO PRESIDENTE DO SINDICATO**

Acordam as partes que será concedida Licença Remunerada ao **Presidente do Sindicato**, durante o período de 01/10/2022 a 30/09/2024 para que o mesmo fique à disposição da entidade sindical.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA LIBERAÇÃO DE DIRETORES PARA PARTICIPAR DE CURSOS OU EVENTOS SINDICAIS**

A empresa avaliará e liberará Diretores Sindicais, mediante solicitação formal prévia do Sindicato, para participar de cursos ou eventos sindicais, desde que esta liberação não prejudique a produção da mesma.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA MENSALIDADE SINDICAL**

Os trabalhadores aprovaram em assembleia dia 18/07/2022 o percentual de **1,5%** (um e meio por cento) do valor do Salário Mínimo como pagamento da MENSALIDADE SINDICAL para quem for associado ao Sindicato.

**Parágrafo Único** - Para desconto em folha de pagamento da acordante é necessário que o trabalhador autorize formalmente através de comunicado por escrito ao Setor de Recursos Humanos da mesma esta autorização de desconto.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS CATEGORIAS DIFERENCIADAS**

Excluem-se deste Acordo todas as categorias diferenciadas conforme artigo 511 da CLT, e profissionais liberais definidos pela Confederação Nacional das profissões liberais.

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA MULTA**

Acordam as partes que o não cumprimento do presente instrumento implicará na multa equivalente a 0,5% (meio por cento) do menor salário praticado pela Empresa, a favor da parte prejudicada.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA PRORROGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas no Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO DEPÓSITO DE UMA VIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Em atendimento ao disposto no artigo 614 da CLT, o Sindicato depositará o presente Acordo Coletivo, via sistema MEDIADOR, para fins de registro e arquivo, em um órgão do Ministério da Economia para que se produzam seus efeitos legais.

}

JOAO ANTONIO MOREIRA LINHARES  
Procurador  
ITABIRA AGRO INDUSTRIAL S A

GILMAR TARTAGLIA  
Procurador  
ITABIRA AGRO INDUSTRIAL S A

ANERILDO ZILIO DOS SANTOS  
Presidente  
SINDICATO TRAB IND CIM CONST CIVIL TERRAP PAVI SUL EES

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA APROVANDO O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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