

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
2018/2019**

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram o SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SITRAMICO/MG, sediado na Rua Célio de Castro, 780 – Floresta CEP: 31110-052 Belo Horizonte – MG, inscrito no CNPJ sob o nº 17.430.851/0001-77, representada por seu Presidente, Leonardo Luiz de Freitas, portador do CPF 402.710.806-04, com fundamento no artigo 611 e seguintes da CLT, e as empresas:

BEL DISTRIBUIDOR DE LUBRIFICANTES LTDA
RUA MENOTTI MUCCELLI, 726, GLALIJÁ
BELO HORIZONTE – MG
CNPJ: 07.580.204/0001-98

SION LUBRIFICANTES LTDA
ROD. ANEL RODOVIÁRIO CELSO MELLO AZEVEDO, Nº9050
BAIRRO VILA OESTE
BELO HORIZONTE - MG
CNPJ: 17.212.416/0001-76;

Representadas neste ato pelo sócio gerente Adriano Jannuzzi Moreira, CPF nº. 456.595.166-53, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1. REVOGAÇÃO

1.1 Em face da evolução e das conseqüentes mudanças havidas ao longo dos tempos no mercado dos produtos comercializados pela empresa, as partes ratificam a vigência do ACT 2017/2018, no período conforme disposto no art. 614, § 3º, da CLT.

2. REAJUSTE SALARIAL

2.1 Em 01.11.2018, as empresas signatárias reajustarão os salários básicos dos seus empregados, vigentes em 31.10.2018, mediante a aplicação do percentual único de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento).

2.1.1. As diferenças devidas da aplicação do percentual ora negociado referente os meses de novembro e dezembro de 2018, bem como o de janeiro de 2019, incluindo férias e 13º salário, serão quitados na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2019.

3. SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL

3.1 A partir de 1º de novembro de 2018, o salário de admissão corresponderá a R\$ 1140,00 (mil cento e quarenta reais) por mês.

3.1.1 Este valor será devido para os cargos de gerentes, supervisores de vendas, vendedores externos, vendedores internos, vendedores internos suporte, trocadores vendedores de óleo, vendedores de loja e administrativos.

3.2 Em um ambiente de altíssima competitividade, torna-se imprescindível direcionar as vendas com o intuito de obter resultados favoráveis sob o ponto de vista de rentabilidade,



presença no mercado, volume (escala), inserção de novos produtos, conquista de novos clientes, dentre outros fatores que dão sustentabilidade à atuação da empresa no território (local) e no segmento de vendas atendido pelo colaborador, e; por outro lado, a necessidade da empresa manter, em favor de seus colaboradores atuantes na área de Vendas Internas, Vendas Externas e Coordenação, uma política de remuneração variável atrativa, através de indicadores que serão remunerados através de gratificações ajustadas (GA) as quais sofrerão incidência dos encargos trabalhistas, com possibilidades de ganhos baseadas em critérios objetivos, factíveis e previamente assimilados. Fica então estabelecido que a remuneração dos consultores de vendas internos, externos, passará a ser na modalidade mista, com uma parcela fixa e com uma parcela não-fixa denominada Gratificação Ajustada.

3.2.1 A parcela fixa terá o valor equivalente a R\$ 1140,00 (mil cento e quarenta reais).

3.2.2 A parcela não-fixa será calculada com base na performance do colaborador, de acordo com os resultados obtidos no mês imediatamente anterior ao qual o salário se refere.

3.2.3 Todas as regras, condições, indicadores e metas relacionadas e aplicáveis ao cálculo da remuneração mensal variável devida ao colaborador serão descritas e registradas em uma política própria da empresa, denominada "Política de Remuneração da Equipe de Vendas" (PREV), com especificação completa de todos os critérios aplicáveis que serão encaminhados através do e-mail corporativo, WhatsApp, ou qualquer ferramenta de comunicação interna que vier a ser adotada.

3.2.4. A PREV será dividida em bases e as bases divididas em níveis.

3.2.4.1. A GA e premiações da PREV serão divididas nas seguintes bases, inicialmente com os seguintes parâmetros:

3.2.4.1.1. A base "Júnior", com litragem de vendas entre 12.000 e 16.800 litros.

3.2.4.1.2. A base "Pleno", com litragem de vendas entre 16.801 e 23.520 litros.

3.2.4.1.3. A base "Sênior", com litragem de vendas superiores a 23.520 litros.

3.2.4.1.4. O critério de movimentação de bases da PREV será trimestral, sendo que a média apurada no período irá determinar a base para o trimestre seguinte.

3.2.4.1.5. A alteração de base não implica alteração de cargo e/ou função, sendo meramente índice meritocrático.

3.2.4.2. A definição de nível para GA e premiações da PREV obedecerá aos seguintes critérios:

3.2.4.2.1. O nível *Silver* será para colaborador que atingir 70% do nível de sua PREV

3.2.4.2.2. O nível *Gold* será para colaborador que atingir 100% do nível de sua PREV

3.2.4.2.3. O nível *Black* será para colaborador que atingir 140% do nível de sua PREV

3.2.5 A PREV será estipulada em uma base temporal, com prazo determinado e passível de revisão e renovação periódica, em iguais ou novos termos (indicadores e metas), no todo ou em parte, podendo sofrer ajustes pontuais por razões específicas, tudo com base nas variáveis de mercado e de negócio que incidem no mercado dos produtos vendidos pelo colaborador. As metas serão estipuladas com base no portfólio de produtos disponíveis para venda e no potencial de vendas no território onde o colaborador exerce suas atividades.

3.2.5.1. Caso seja necessário um reajuste devido à performance e desempenho da equipe de vendas, a litragem das bases poderá ser reajustada na própria PREV a ser praticada no mês seguinte.

GM
Keth

3.2.6 Por liberalidade das empresas, como modalidade motivacional, serão estabelecidas campanhas de premiação de vendas, não se tratando de parcela de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer fim, de acordo com o §2º do art. 457 da CLT alterado pela Lei 13.467/2017, entretanto com apuração mensal, podendo ser cumulável os objetivos de acordo com a classificação variável do vendedor interno e externo, de acordo com a PREV, nas bases e níveis estipulados acima, estabelecidas através de documento interno que será comunicado aos colaboradores através dos meios de comunicação acima descritos, sendo que a empresa deverá fornecer mensalmente o status atual da premiação.

3.2.7 A parte não-fixa e os valores de premiação não serão devidos caso o colaborador não atinja o nível de 70% de sua PREV.

3.2.8 No período de apuração da PREV, o colaborador que pedir demissão, for demitido por justa causa ou demissão por acordo (Art. 484-A da Lei 13.467/2017), não fará jus ao rateio proporcional aos meses que atingiu a premiação semestral, sendo este rateio permitido caso a dispensa seja sem justa causa.

3.2.9 Serão criados indicadores específicos na PREV para pagamento de GA para todos cargos especificados na cláusula 3.1.1.

3.2.10. No caso de dispensa de um funcionário sujeito ao recebimento da PREV, o aviso trabalhado será correspondente ao valor da parte fixa, acrescido do valor da PREV proporcional aos dias trabalhados. Caso a dispensa seja com o aviso indenizado, será considerado apenas o salário base do colaborador.

3.4 Por liberalidade será concedido um BÔNUS máximo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da GA conforme bases e níveis elencados no Item 3.2.4., valor que não integra a remuneração e de caráter indenizatório conforme a lei 8213/91 de acordo com o nível do colaborado e, de acordo com os objetivos alcançados na PREV, valor este que será publicado na política mensal. Somente valido para Vendedores internos e externos.

3.5. Em virtude do cenário atual, será possível a contratação de vendedores externos comissionistas puros e vendedores internos comissionistas puros.

3.5.1. Neste caso, não haverá piso salarial para estes cargos, nem PREV.

3.5.2. A remuneração ocorrerá de acordo com a faixa de margem média apurada no mês conforme abaixo:

Faixa de Margem Média Apurada	Comissão Devida
12%≤13,99%	0,50%
14%≤15,99%	0,75%
16%≤17,99%	1%
18%≤19,99%	1,10%
20%≤23,99%	1,2%
24%≥	1,5%

3.5.3. O valor apurado devido como remuneração terá incidência de RSR.

3.5.4. No caso de dispensa de um funcionário comissionista puro, o aviso trabalhado será proporcional ao valor de suas vendas. Caso a dispensa seja com o aviso indenizado, será considerado apenas o salário base da categoria.

3.6. Por liberalidade das empresas, como modalidade motivacional, serão estabelecidas campanhas de premiação de vendas, não se tratando de parcela de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer fim, de acordo com o §2º do art. 457 da CLT alterado pela Lei 13.467/2017, entretanto com apuração mensal, podendo ser cumulável os objetivos de acordo com a classificação variável do vendedor interno e externo, , estabelecidas através de documento interno que será comunicado aos colaboradores através dos meios de comunicação acima descritos, sendo que a empresa deverá fornecer mensalmente o status atual da premiação.

4. ADICIONAL DE FÉRIAS

4.1. As empresas concederão um adicional de férias no valor de 25 (vinte e cinco) horas, a ser pago anualmente por ocasião das férias regulamentares dos empregados, calculados sobre o salário base, desde que tenha obtido direito ao gozo de férias de 30 (trinta) dias.

4.1.1. As férias poderão ser parceladas em 2 (dois) períodos, não inferiores a 10 (dez) dias cada um, atendendo ao interesse do empregado e desde que autorizado pelas empresas.

4.1.2. As férias também poderão ser gozadas no período mínimo de 14 dias e os outros períodos, não inferiores a 5 (cinco) dias, de acordo com o §1º do Art. 134 da CLT alterado pela Lei 13.467/2017.

5. VALE REFEIÇÃO

5.1. As empresas fornecerão aos seus empregados para os dias operacionais vales-refeições ou alimentação, com valor unitário de R\$ 18,00 (dezoito), considerando a base de 22 (vinte e dois) dias, entretanto sujeitando-se ao mês seguinte à ajustes se os dias trabalhados forem superiores ou inferiores aos pagos no mês anterior, sendo também considerado os dias utilizados no banco de horas para os referidos ajustes, com a participação máxima de 5% (cinco por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado, aos empregados contratados até 01/11/2018, após esta data para as novas contratações após 90 (noventa) dias de contrato de trabalho.

5.2. Este benefício somente será devido aos trabalhadores que laborarem na jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e os que laborarem na jornada 12x36 receberão somente por dia trabalhado, sendo que outras modalidades de jornada não farão jus.

5.3. Os trabalhadores que estiverem com o contrato suspenso/interrompido, por quaisquer motivos, receberão proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados, sendo que se não trabalharem nenhum dia do mês, não receberão o benefício.

5.4. O grupo econômico é associado ao PAT. Esta verba não tem natureza Salarial.

6. CESTA BÁSICA

6.1. As empresas concederão aos seus empregados cesta básica no valor mensal de R\$126,00 (cento e vinte e seis reais), a partir de 01/02/2019, na forma de cartão-magnético, aos empregados contratados até 01/11/2018, após esta data para as novas contratações, apenas após 90 (noventa) dias de contrato de trabalho. Esta verba não tem caráter salarial.

6.2. Caso seja do interesse do empregado, ele poderá solicitar que os créditos referentes ao Vale-Refeição (Cláusula 5) sejam creditados junto ao crédito referente a esta cláusula para sua maior comodidade perante sua opção pessoal de alimentação diária.

6.3. Este benefício somente será devido aos trabalhadores que laborarem na jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e os que laborarem na jornada 12x36, sendo que outras modalidades de jornada não farão jus.

6.4. Os trabalhadores que estiverem com o contrato suspenso/interrompido, por quaisquer motivos, receberão proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados, sendo que se não trabalharem nenhum dia do mês, não receberão o benefício.

7. BOLSAS DE ESTUDO

7.1. A Empresa concederá quatro bolsas de estudos aos empregados, mensalmente no unitário de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta), visando proporcionar recursos adicionais para compensar as despesas complementares às de manutenção do ensino de nível fundamental, médio, superior e cursos técnicos relacionados ao mercado de atuação da empresa. Podendo

g
h

ser aumentado o número e o valor da bolsa de acordo com a situação mercadológica. Esta verba não tem caráter salarial.

7.2. As bolsas de estudo serão pagas mediante a apresentação de relação dos beneficiários indicados pela respectiva Entidade Sindical, que deverá conter o nome do aluno e estabelecimento de ensino que esteja cursando, devendo as mesmas manter em arquivo por 5 (cinco) anos os documentos que comprovem a elegibilidade dos beneficiário se que poderão ser requisitados pelo Sindicato, a qualquer tempo.

7.3. São elegíveis às bolsas de estudo referidas nesta CLÁUSULA, somente os empregados, sócios do Sindicato bem como seus dependentes, devendo ser atendidos, prioritariamente, aqueles de salários mais baixos, devendo o Colaborador solicitar ao Sindicato a indicação para o recebimento do presente benefício.

8. AUXÍLIO CRECHE

8.1. Serão concedidos para até 3 (três) empregados detentores da guarda de seus filhos, com mais de 90 (noventa) dias de contrato de trabalho vigente, até o limite de 20% (vinte por cento) do " piso salarial " do trabalhador, para todos os filhos, até a idade de 7 (sete) anos, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste(s) em creche ou instituições análogas de sua escolha.

8.2. São elegíveis ao auxílio-creche referidas nesta CLÁUSULA, somente os empregados, sócios do Sindicato bem como seus dependentes, devendo ser atendidos, prioritariamente, aqueles de salários mais baixos, devendo o Colaborador solicitar ao Sindicato a indicação para o recebimento do presente benefício.

9. DIÁRIA DE VIAGEM

9.1. As empresas adiantarão aos seus vendedores externos, quando estes se encontrarem em viagens de trabalho, a título de ressarcimento de despesas em virtude do trabalho, de caráter ressarcitório, o valor de R\$26,00 (vinte e seis reais) por dia para despesas de alimentação e R\$ 83,00 (oitenta e três reais) para despesas de hospedagem para as regiões de vendas que o mesmo fique fora de sua base de residência.

9.1.1. A empresa poderá fechar convênios de hotéis para faturamento direto nas cidades posteriormente definidas na hipótese da clausula 9.1 somente nesta hipótese sendo ressarcido o valor de R\$ 26,00 para despesas de alimentação .

9.2. Os vendedores que trabalham na região de Belo Horizonte e Grande BH tendo em vista que não haverá deslocamento de sua base receberão somente 22 (vinte e dois) vales-refeições, com valor unitário de R\$ 18,00 (dezoito reais) não enquadrando na hipótese da clausula 9.1.

9.3. É necessário a comprovação das despesas efetuadas mediante relatório de viagem juntamente com os respectivos cupons e notas fiscais.

9.4. Ao vendedor externo, devido aos ressarcimentos previstos na cláusula 9.1, não será devido o ticket refeição.

9.5. Esta verba não tem caráter salarial.

10. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR

10.1. As empresas pagarão a todos os trabalhadores que mantiveram vínculo empregatício entre o período de 1º de novembro/2017 a 31 de outubro/2018, e trabalharam no dia 1º de novembro de 2018, um abono de Participação nos Lucros e Resultados das empresas, no importe numérico mínimo de R\$830,00 (oitocentos e trinta reais), respeitada a proporcionalidade dentro do período aquisitivo supracitado, e pago em 2 (duas) parcelas iguais de R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais), cada, vincendas sucessivamente nos dias

07/03/2019 e, 06/09/2019.

10.1.1. Ocorrendo demissão dentro do período de pagamento, este abono é devido em sua integralidade ao trabalhador que se adequar neste período aquisitivo.

10.1.2. Fara jus o colaborador ao recebimento proporcional do valor apontado na cláusula anterior, referente ao período trabalhado até a data de encerramento do contrato, concernente ao período de aquisição de 1º de novembro/2018 a 31 de outubro/2019, desde que seja na modalidade de dispensa sem justa causa.

10.2. O presente abono de Participação nos Lucros e Resultados está amparado na Lei nº 10.101/2000, de 19 de dezembro de 2000, não incidindo nenhum tributo sobre o mesmo.

11. SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DESPESA FUNERAL

11.1. As empresas farão obrigatoriamente, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I) R\$ 40.140,67 (quarenta mil cento e quarenta reais e sessenta e sete centavos), em caso de morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido;

II) R\$ 40.140,67 (quarenta mil cento e quarenta reais e sessenta e sete centavos), em caso de invalidez permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

III) R\$ 40.140,67 (quarenta mil cento e quarenta reais e sessenta e sete centavos), em caso de invalidez permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do capital básico segurado para a cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pelo Acordo Coletivo, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional.

IV) R\$20.093,04 (vinte mil e noventa e três reais e quatro centavos) em caso de morte do cônjuge do empregado;

V) R\$ 10.035,16 (dez mil e trinta e cinco reais e dezesseis centavos), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI) R\$ 10.035,16 (dez mil e trinta e cinco reais e dezesseis centavos), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de invalidez causada por doença congênita, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VII) Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de alimentos;

VIII) Ocorrendo a morte do empregado (a), a apólice de Seguro de Vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 2.885,67 (dois mil oitocentos e oitenta e cinco reais e sessenta e sete centavos);

IX) Ocorrendo a morte do empregado(a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

11.2. Fica entendido que empregado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E

PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e quando houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou por proposta de adesão.

11.3. Desde que definitivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade neste ou outra empresa no país ou exterior.

11.4. Caso não seja comprovada a caracterizada invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observado as demais condições contratuais.

11.5. Caso o empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

11.6. As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela seguradora;

11.7. A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima;

11.8. Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados(as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

11.9. As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra;

11.10. A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços e poderá ser compensada em eventuais processos judiciais de indenização.

12. SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

12.1. As empresas contratarão em favor de seus empregados, seguro de responsabilidade civil do empregador, conforme apólice que é parte integrante deste acordo coletivo.

13. AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

13.1. Os funcionários que não utilizam transporte público para casa-trabalho, conduzindo em seus veículos particulares, farão jus ao ressarcimento deste trajeto devendo o funcionário comprovar a quilometragem utilizada neste trajeto, sendo que para até 15km de deslocamento receberá, R\$ 156,75 (cento e cinquenta e seis reais e setenta e cinco centavos), acima desta quilometragem, R\$209,00 (duzentos e nove reais).

13.2. Os funcionários que trabalham em carro da empresa não farão jus a este benefício, tendo em vista que o deslocamento feito será feito neste veículo, exceto se o colaborador deixar o veículo da empresa no escritório.

13.3. Esta verba não tem caráter salarial.

13.4. O funcionário que sentir que este valor não cobre o combustível do percurso poderá solicitar a empresa a revisão deste valor devendo informar a quilometragem do percurso e também o tipo de transporte público utilizado informando os valores para análise

91
pt

14. VALE TRANSPORTE

14.1. Para os empregados que não utilizam o Vale transporte em todos os dias úteis do mês o percentual de participação do empregado incidirá pró-rata sobre o valor efetivamente disponibilizado. Prevalecendo o que for mais vantajoso nos termos da lei.

14.2. Nas hipóteses em que o empregado se desloca no local de trabalho estando a disposição do empregador e não recebe antecipadamente o crédito do vale transporte, este deverá solicitar o reembolso do valor gasto e não recebido.

15. APRENDIZ/SUSPENSAO

15.1 As condições estabelecidas no presente ACT não serão aplicáveis aos aprendizes contratados através de convênios com SESI/SESC e SESC/SENAC, bem como aos contratos de trabalho suspenso ou interrompidos.

15.1.1 O disposto acima somente será válido se o aprendiz estiver desobrigado do cumprimento de qualquer tipo de serviço ou atividade nas Empresas.

15.1.2 Ocorrendo a prestação de serviços e/ou cumprimento de jornada pelo aprendiz às Empresas, serão devidas a ele a totalidade das condições estabelecidas no presente ACT, exceto quanto ao piso salarial, que será devido proporcionalmente à jornada de trabalho.

16. BANCO DE HORAS

16.1. Fica estabelecido o banco de horas de 10 (dez) meses.

16.2. A empresa deverá fornecer mensalmente ao colaborador o saldo do banco de horas, que então deverá solicitar através do formulário ao gerente local a compensação nas datas que tiver interesse, bem como também, o empregador poderá previamente ajustar com o colaborador as datas que este irá compensar as horas devida.

16.3.1. Não sendo compensadas as horas após o ano, será pago ao funcionário o adicional de horas extras.

16.3.2. Poderá ser alterado os dias de feriado por outros dias, com folga compensatória, conforme previsão na CLT.

16.3. O Banco de Horas fica limitado ao teto de 220 horas, sendo que todo valor superior ao teto deverá ser imediatamente remunerado.

17. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

17.1. As empresas restringirão a realização de horas extras aos casos de comprovada necessidade, remunerando o trabalho extraordinário com o percentual de 65% (sessenta e cinco por cento) e 100% (cem por cento) nos dias de Domingos e Feriados aplicado sobre a hora do salário normal. As empresas incluirão no cálculo das horas extras, todos os adicionais a que fizerem jus. Não sendo necessário o acordo de prorrogação de jornada de trabalho desde que observadas às formalidades legais.

17.1.1. Com objetivo de coibir a prática de labor extraordinário, só será admitido labor de tal natureza se autorizado pelo gerente responsável da área.

17.1.2. Só serão objeto de pagamento e/ou inclusão no banco de horas, as horas extras de comprovada necessidade, entendidas como tal aquelas devidamente solicitadas e autorizadas pelo gerente responsável.

17.1.3. As horas negativas, entendidas como sendo aquelas que o empregado deixar de cumprir a jornada diária integral por diminuição do trabalho em vista da

necessidade transitória do empregador, serão compensadas com o total de horas extras acumuladas no Banco de Horas.

17.1.4. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas positivas ou negativas existentes no Banco de Horas, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas não compensadas, ou o desconto respectivo, aquelas calculadas com base no valor da remuneração para efeitos rescisórios, após a dedução das horas negativas.

17.1.5. As horas negativas decorrentes de necessidade do empregado, poderão ser objeto de compensação em banco de horas, desde que previamente autorizadas pela empresa.

17.1.6. A folga compensatória será concedida de modo a não comprometer o funcionamento da regular da empresa.

17.1.7. A empresa deverá comunicar, mensalmente, a seus empregados o saldo credor ou devedor do banco de horas.

17.1.8. As horas laboradas aos domingos e feriados nacionais não serão objeto de inclusão no banco de horas, devendo ser pagas com o acréscimo de 100% (cento por cento) sobre o valor da hora normal.

18. JORNADA DE TRABALHO

18.1. As empresas poderão adotar, de comum acordo com o empregado, jornada especial de 12 x 36 horas, não sendo devido feriado e adicional noturno conforme parágrafo único do Art. 59-A da CLT.

18.2. Por solicitação do colaborador, o intervalo intrajornada poderá ser de 30 (trinta) minutos, para poder ser compensada a chegada 30 (trinta) minutos mais tarde, ou a saída 30 (trinta) minutos mais tarde, conforme inciso III do Art. 611-A da CLT.

19. DO CONTROLE DE JORNADA

19.1. O vendedor externo terá a marcação da jornada de trabalho através de controle mecanizado ou através de papeleta de ponto, sendo considerado início da jornada a chegada ao primeiro cliente e o término, a saída do último cliente, sendo considerado tempo de deslocamento o período até sua residência ou até o hotel em que esteja eventualmente hospedado, não sendo este período de tempo considerado para cálculo de jornada, conforme § 2º do Art. 58 da CLT.

19.2. Poderá ser estabelecido outro meio de aferição de jornada de trabalho, de acordo com a necessidade da prestação de serviço.

20. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E OU INSALUBRIDADE

20.1. Os Trocadores de Óleo e operadores logísticos que operam na área de retrabalho, apesar de ser fornecido e fiscalizado todos os EPIs e sendo, por manusearem o produto diretamente, receberão além do salário, o adicional de insalubridade em grau médio a base de 20% (vinte por cento) do salário base do empregado por força do Acordo Coletivo De Trabalho.

20.2. O trabalhador que efetuar trabalho externo e em decorrência da atividade frequentar locais que apresentem risco, receberá o adicional de periculosidade de 30% de acordo com relatório mensal apresentado, contendo o resumo de suas atividades em carteiras clientes destinadas ao mesmo de acordo com a NR 16, sendo a base de cálculo para pagamento conforme o art. 193 da CLT o Salário Base.

20.2.1. O colaborador deverá apresentar mensalmente relatório resumido contendo descrição das atividades externas em consonância com a NR-16 e jurisprudência majoritária sobre a matéria.

20.2.2. Em virtude das particularidades inerentes à distribuição de lubrificantes e comércio varejista de lubrificantes prevalecerá o pagamento do adicional mais vantajoso ao empregado, no caso o adicional de periculosidade.

21. CONTAS SALÁRIOS

21.1. As empresas garantirão que as contas salários de seus empregados serão isentas de quaisquer custos conforme resoluções 3.402 e 3.424 do Banco Central. Na hipótese do empregado optar por conta corrente arcará com eventuais cobranças de manutenção das mesmas.

22. DEMISSÃO IMOTIVADA

22.1. Recomenda-se às empresas justificarem os motivos da dispensa imotivada, nos termos da convenção 158 da OIT.

23. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

23.1. Conforme decisão em Assembleia Geral do Sindicato Profissional, realizada em 15/01/2019, bem como nos termos da NOTA TÉCNICA 02/2018, de 16/03/2018, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e dentro dos Princípios da liberdade e autonomia sindical respaldados pela Constituição Federal no seu Art 8º e Art 1º da Convenção 98 da OIT, foi deliberado e decidido que a contribuição sindical é obrigatória para toda a categoria e que a assembleia autorizou coletivamente, previamente e expressamente o desconto da contribuição sindical, independentemente de associação e sindicalização, que deverá ser descontada dos empregados no mês de março de 2019 e repassada no mês de abril de 2019 em favor do Sindicato Profissional, valor este correspondente a 1/30 avos da remuneração mensal do mês de março/2019.

23.2. Na hipótese de haver questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto, caberá ao Sindicato Profissional responsabilizar-se pelas custas administrativas e processuais que venham a existir, bem como de eventuais indenizações/ressarcimentos decorrentes do referido desconto, desde que o sindicato seja comunicado previamente da existência do questionamento.

24. AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

24.1. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário por até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; e por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica, conforme os incisos X e XI no art. 473 da CLT.

25. ABONO DE FALTA TRANSPORTE COLETIVO

25.1. A empresa não poderá descontar os dias de eventuais faltas de seus empregados em caso de greve geral de transporte público. Exclusivamente dos colaboradores que se valham do mesmo no deslocamento casa-trabalho trabalho-casa, com a utilização do cartão vale-transporte.

26. VEICULOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO

26.1. A empresa poderá fornecer veículo para o desempenho das atividades de seus vendedores externos bem como outras ferramentas de Trabalho como celulares, tablets, Computadores etc.

26.1.1. Em sendo o veículo de propriedade da empresa, oferecido aos colaboradores em questão para o exercício de sua atividade não terá natureza de salário *in natura*.

27. DA REPARAÇÃO DE DANOS

27.1. Fica convencionado a autorização para desconto se o colaborador causar algum dano as ferramentas de trabalho fornecidas ao mesmo por dolo ou culpa, compreendida negligência, imprudência ou imperícia nos moldes do art. 462 da CLT.

27.2. Em virtude da figura do dano extrapatrimonial que é aquele que decorre de ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física (em relação a honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física) ou da pessoa jurídica (em relação a imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência), as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. São responsáveis todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção de sua ação ou omissão.

27.3. Para a apuração dos fatos conflitivos e/ou danosos, bem como mensuração do desconto a ser efetivado conforme item 27.1, será providenciada uma sindicância ou auditoria interna para apuração do ocorrido através do sistema preventivo SGSSO ou do Departamento de Recursos Humanos.

27.3.1. Caso seja um fato de maior gravidade, o empregado associado ao sindicato terá o direito de enviar uma cópia da sindicância para o sindicato para apreciação.

28. LICENÇA MATERNIDADE

28.1. A funcionária gestante receberá um bônus de R\$200,00 (duzentos reais) mensais durante o período que a empresa pagar o auxílio-maternidade;

28.2. A lactante terá direito a 2 (dois) intervalos por dia para amamentação de 30 (trinta) minutos, conforme Art. 396 da CLT;

28.3. A empregada gestante deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; de atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação, e; de atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação, conforme Art. 394-A da CLT.

29. PLANO DE SAÚDE

29.1. As empresas signatárias manterão convênios para assistência médica e odontológica aos empregados na modalidade cooperativo enfermagem custeado integralmente pela empresa. Na modalidade fixa no percentual de 50% da mensalidade. Este benefício é após a experiência de 90 dias e depende de opção do empregado ativo.

29.1.1. Na hipótese do empregado optar por incluir dependente, este arcará com os custos respeitando com a margem consignada.

29.2. No caso da suspensão do contrato de trabalho, o colaborador que solicitar, poderá continuar usufruindo dos benefícios do plano, passando a arcar com a integralidade de seu

valor.

29.3. Esta verba não tem caráter salarial.

30. HOMOLOGAÇÃO

30.1. Os contratos de trabalho com um 1 (um) ano de duração, ou mais, no momento de sua rescisão, deverão ser, obrigatoriamente, homologados junto ao Sindicato, em sua sede ou sub-sedes, quando houver, observando os prazos e direitos contidos no Art. 477 da CLT.

31. SOLUÇÃO DE CONFLITOS

31.1. Com a nova visão de negociação e mediação trazidas para o Direito Brasileiro com as alterações do Código de Processo Civil e da Reforma Trabalhista compromete-se o Sindicato a criar uma Câmara de Conciliação Prévia, contendo regulamento próprio para dirimir toda e qualquer questão oriunda do presente ACT e para os empregados associados.

31.2. No caso de instauração de um procedimento de Mediação para tratar das questões do presente ACT ou do contrato de trabalho, os custos com o mediador serão arcados pela empresa, desde que devidamente autorizados, devendo esta solicitação ser feita pelo Sindicato.

31.3. Caso seja homologado algum acordo extrajudicial através do jurídico do sindicato, o empregado associado terá um desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores referentes aos honorários advocatícios da entidade sindical.

31.4. Os colaboradores contratados anteriores a vigência da lei 13.467/2017 que qualquer motivo se sentirem prejudicados devem comunicar à entidade sindical para que seja ajustada uma solução que atenda aos objetivos das partes para que não seja gerado um conflito.

32. TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

32.1. Fica estabelecida a possibilidade de quitação conforme termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, a ser apurado conforme formulário em anexo, em que a empresa verificará mensalmente os quesitos a serem quitados anualmente, conforme disposto no Art. 507-B da CLT.

32.2. A empresa pagará a quantia de R\$50,00 (cinquenta reais) ao sindicato por cada quitação anual realizada.

33. DA DEMISSÃO COLETIVA

33.1. No caso de ocorrência de necessidade de demissão igual ou superior a 20% do quadro de funcionários de cada empresa, estas deverão comunicar ao sindicato com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, negociando então os critérios motivadores de tal ato.

34. VIGÊNCIA E EFICÁCIA

34.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019.

34.2. O presente ACT somente se aplica aos colaboradores com contrato ativo, sendo que em caso de suspensão ou interrupção deste, por quaisquer motivos, não farão jus à percepção de nenhum benefício indicado em qualquer cláusula do presente acordo.

35. REGISTRO E ARQUIVO

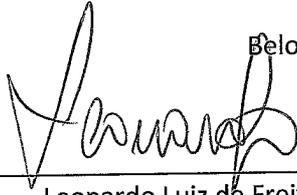
35.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho é elaborado em 3 (três) vias, de igual forma e

teor, destinadas às partes contratantes e ao Ministério do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

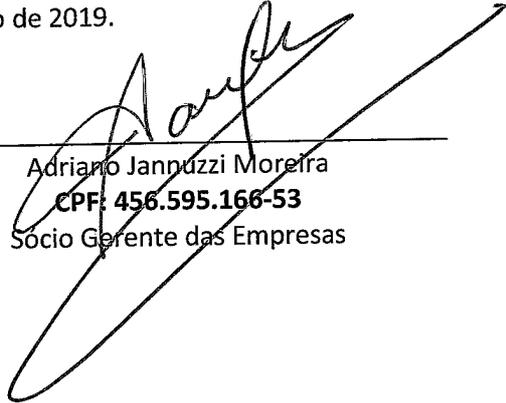
36. FORO

36.1. As controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. Antes, porém, de qualquer medida judicial, as partes obrigam-se a denunciar, uma a outra, eventuais controvérsias e aguardar o prazo de trinta dias para a solução extrajudicial.

Belo Horizonte, 30 de janeiro de 2019.



Leonardo Luiz de Freitas
CPF: 402.710.806-04
Presidente do SITRAMICO-MG



Adriano Jannuzzi Moreira
CPF: 456.595.166-53
Sócio Gerente das Empresas