

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**2016/2017**

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram o SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SITRAMICO/MG, sediado na Rua Célio de Castro, no. 780, Floresta, CEP: 31.110-052, 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 a empresa GRANDLUB LTDA. pessoa jurídica regularmente inscrita no CNPJ de no. 02.305.356/0001-69, com endereço na Rodovia BR – 040, KM 688 S/Nº, Pavimento F-1. Loja 15 a 20, Kennedy, Contagem,- MG, CEP: 32.145-900 e suas filiais inscritas nos CNPJ: 02.305.356/0002-40 Av. Princesa Izabel, Nº 195 B/Parque Recreio Cep: 32.110-000 Contagem - MG e CNPJ: 02.305.356/0003-20 Rua Um, Nº Onze – B/ do Comércio – Cep: 32.152-000 – Contagem - MG, todas representadas neste ato por seu sócio-diretor Adélio da Silva Braga, CPF: 370.211.416-53, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**1.- REAJUSTE SALARIAL**

Em 01.11.2016, a empresa reajustará os salários básicos de seus empregados vigentes em 31.10.2016 mediante aplicação do INPC acumulado de 8,5% referente ao período de novembro de 2015 a outubro de 2016.

**2.- SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL**

A partir de 1º de novembro de 2016, o “Piso Salarial” mensal dos empregados que laboram na empresa será correspondente à R\$ 983,00 (novecentos e oitenta e três reais)

**3.- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Os empregados classificados na categoria mencionada neste Acordo Coletivo de Trabalho, (lubrificador /trocaador de óleo) receberão além do salário, o adicional de insalubridade, a base de 40% (quarenta por cento), sobre o salário do empregado de acordo com discriminação do PPRA, enquanto mantida a condição insalubre.

**Parágrafo único:** Para o ajudante de lubrificador, durante os seis primeiros meses em que estiver no exercício de tal atribuição será pago adicional de 40% sobre o piso salarial da cláusula 2 do presente ACT se mantida a condição insalubre conforme descrito no PPRA.

**4.- ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá aos empregados refeição básica diária, de segunda à sexta-feira, a ser preparada e servida em refeitório próprio:

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que desejarem usufruir de tal benefício deverão

contribuir com o valor equivalente a R\$ 1,00 (um real), a ser descontado mensalmente em sua folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo:** O benefício em questão não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador para qualquer efeito legal.

## **5.- CESTA BÁSICA**

A empresa concederá aos seus empregados uma cesta básica mensal, composta dos itens abaixo alimentação, num valor mínimo de R\$70,00 (setenta reais):

- 1 pacote de 5 kg arroz (Tipo 01)
- 1 pacote de 5 kg de açúcar
- 2 pacotes de 1 kg de feijão (Carioca -Tipo 01) ;
- 2 pacotes de 1 kg de macarrão (Santa Amália);
- 2 latas de óleo;
- 1 lata de extrato de tomate
- 1 pacote de café três corações (500 g )
- 1 pacote de biscoito cream cracker
- 1 pacote de biscoito recheado
- 1 lata de sardinha
- 1 lata de goiabada

**Parágrafo Primeiro:** O benefício em questão não tem caráter salarial.

**Parágrafo Segundo:** A cesta básica será fornecida a título de premiação apenas aos empregados que não apresentarem no mês:

- ✓ Falta, exceto aquelas de caráter legal;
- ✓ Atrasos ou saídas cedo, (exceto aquelas de caráter legal)
- ✓ Em gozo de auxílio previdenciário, e afastamento superior a 30 dias.

**Parágrafo Terceiro:** A concessão das cestas básicas se dará até o 20º (vigésimo) dia útil do mês.

## **6.- FORNECIMENTO DE LANCHES –**

A empresa se obriga a fornecer aos seus empregados, a cada dia efetivamente trabalhado, 01 (um) lanche gratuito durante o período do café da manhã, composto de um copo de café e/ou chá, e um pãozinho com manteiga, com a ressalva de que o benefício, ainda que subsidiado integralmente pelo empregador não se constitui em item da sua remuneração para quaisquer efeitos legais, inclusive previdenciário.

**Parágrafo Único:** A concessão do lanche matinal constitui mera liberalidade do empregador, devendo o mesmo ser realizado sem prejuízo do início das atividades do empregado, antes do registro do ponto, não constituindo o tempo despendido em sua realização como período a disposição do empregador.

## 7. AUXÍLIO CRECHE

A empresa é associada da à ACCEASA (Associação dos Comerciantes do CEASA) e esta oferece aos empregados da empresa o acesso à creche em condições mais favoráveis às praticadas no mercado, conforme normas daquela.

## 8.- PREMIAÇÃO

A empresa pagará a seus empregados premiação conforme critérios e metas definidas nos itens 8.1; 8.2; 8.3 e 8.4 seguintes, da presente cláusula:

### 8.1 – PREMIAÇÃO DOS GERENTES

Os gerentes, entendidos como tal aqueles exercentes de cargo de confiança nos termos do artigo 62, II da CLT, receberão premiação obedecendo os seguintes critérios:

**Parágrafo Primeiro:** Os gerentes auferirão premiação mínima, ideal ou super, conforme atingida a expectativa de venda mínima, ideal ou super da unidade a que pertencerem nos moldes discriminados nas planilhas abaixo:

#### MATRIZ

META	VENDAS BRUTAS	PREMIAÇÃO
MINIMA	R\$ 468.000,00	R\$ 500,00
IDEAL	R\$ 489.000,00	R\$ 750,00
SUPER	R\$ 520.000,00	R\$ 1.000,00

#### FILIAL I

META	VENDAS BRUTAS	PREMIAÇÃO
MINIMA	R\$ 185.000,00	R\$ 500,00
IDEAL	R\$ 209.000,00	R\$ 700,00
SUPER	R\$ 225.000,00	R\$ 1.000,00

#### FILIAL II

META	VENDAS BRUTAS	PREMIAÇÃO
MINIMA	R\$ 270.000,00	R\$ 500,00
IDEAL	R\$ 290.000,00	R\$ 700,00
SUPER	R\$ 315.000,00	R\$ 1.000,00

**Parágrafo Segundo:** As expectativas de venda bruta, variarão mensalmente de acordo com as oscilações de mercado decorrentes dos dias úteis do mês, meses de maior ou menor comércio, feriados e etc., devendo ser mensalmente encaminhadas ao sindicato para seu conhecimento e transparência e divulgadas aos empregados no quadro de avisos do refeitório correspondente a unidade em que os mesmos se encontrem locados. Referindo-se a tabela acima para efeitos de início da fixação das regras premiativas ao mês de novembro de 2016.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado terá desconto de 10%(dez por cento) no valor da premiação se sofrer uma multa decorrente de infração de trânsito quando conduzindo veículo da empresa, a trabalho, e de 20%(vinte por cento) caso sofra em duas ou mais multas dentro do mês. Sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, parágrafo 1º da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Perderá o direito a premiação o gerente cuja unidade:

- A) Realizar vendas abaixo de tabela sem autorização da diretoria.
- B) Realizar vendas a clientes não cadastrados e com prévia análise de créditos, sem autorização da diretoria.
- C) Realizar vendas a cliente em notório estado de insolvência ou sem idoneidade financeira (restrição de crédito, protesto, etc.), sem autorização da diretoria.
- D) Não respeitar nas negociações previamente autorizadas, no saldo de venda mensal margem de lucratividade mínima de 25% (vinte e cinco por cento)

**Parágrafo Quinto:** Perderá o direito a premiação o gerente que:

- A) For encontrado não utilizando o EPI na execução de suas atividades quando estes se fizerem obrigatórios à execução das mesmas.
- B) Se envolver em acidente de trânsito com veículo da empresa, quando a trabalho, a quando houver causa dano, sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, parágrafo 1º da CLT.

**Parágrafo Sexto:** O empregado passará a fazer *jus* à premiação em questão após ultrapassado o período de experiência, entendendo-se como tal o lapso de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Sétimo:** Durante o período que estiver de férias os gerentes receberão a premiação mínima prevista na Cláusula 8.4.

**Parágrafo Oitavo:** A premiação paga pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob as mesmas não se fazendo incidir descontos alusivos a INSS, IR e FGTS.

## **8.2- PREMIAÇÃO POR SEGUIMENTO – LUBRIFICADORES E AJUDANTES DE LUBRIFICADORES**

A empresa pagará aos empregados participantes dos serviços ligados à troca de óleo, (lubrificadores /ajudante lubrificador) , premiação incidente sobre a prestação de serviços que incluam produtos em bonificação de modo que o empregado tenha participação nos serviços extras prestados ao cliente, da seguinte forma:

**8.2.1-** O empregado fará *jus* a premio equivalente ao valor discriminado na tabela abaixo

conforme produto

### PRODUTOS EM BONIFICAÇÃO

PRODUTOS	MATRIZ	FILIAL 1	FILIAL 2
MOBIL FLEX 10 W 40 A GRANEL	R\$ 0,35	—	R\$ 0,35
VS MAX A GRANEL P / LT	R\$ 0,35	R\$ 0,35	—
STOP SMOKE	R\$ 1,40	R\$ 1,40	R\$ 1,40
MOTOR TREATMENT	R\$0,70	R\$0,70	R\$0,70
HIGIENIZADOR P/ AR COND. AUTOMÓVEIS	R\$0,70	R\$0,70	R\$0,70
FILTRO DE CABINE (AUTOMÓVEIS)	R\$0,70	R\$0,70	R\$0,70
HIGIENIZADOR P/ AR COND. CAMINHÕES	R\$ 1,40	R\$ 1,40	R\$ 1,40
FILTRO DE CABINE (CAMINHÕES)	R\$ 1,40	R\$ 1,40	R\$ 1,40
FILTRO DE AR (CAMINHÕES)	R\$0,70	R\$0,70	R\$0,70
FILTRO DE AR (AUTOMÓVEIS)	R\$ 0,35	R\$ 0,35	R\$ 0,35
FILTRO RACCOR	R\$ 0,35	R\$ 0,35	R\$ 0,35
FILTRO DE COMBUSTÍVEL	R\$0,35	R\$0,35	R\$0,35
FILTRO DE DIREÇÃO HIDRÁULICA	R\$0,70	R\$0,70	R\$0,70
ADITIVO PARA RADIADOR	R\$0,70	R\$0,70	R\$0,70
ADITIVO FLEX (DIESEL, GASOLINA E ÁLCOOL)	R\$0,70	R\$0,70	R\$0,70
01 LT OLEO HIDRÁULICO ATF)	R\$ 0,70	R\$0,70	R\$0,70
ÓLEO DIFERENCIAL 18 L (TROCADO)	R\$ 1,40	R\$ 1,40	R\$ 1,40
ÓLEO DIFERENCIAL ATÉ 10 L (TROCADO)	R\$ 0,70	R\$ 0,70	R\$ 0,70
FILTRO DE AR APU	R\$ 0,70	R\$ 0,70	R\$ 2,10
ÓLEO DE CAIXA TROCADO	R\$ 0,70	R\$ 0,70	R\$ 0,70
PINOS LUBRIFICADOS	R\$ 0,035	R\$ 0,035	R\$ 0,035
EXTINTOR DE INCÊNDIO	R\$ 1,05	R\$ 1,05	R\$ 1,05
PALHETA PARA PARABRISA	R\$ 1,40	R\$ 1,40	R\$ 1,40
ANTI CHAMAS	R\$ 0,70	R\$0,70	—
FILTRO SUSPIRO	R\$ 0,70	R\$0,70	—
FILTRO CROSS	R\$ 2,10	R\$ 2,10	—
DX LUB 20W50SJ	R\$ 0,35	R\$ 0,35	—

**Parágrafo Primeiro:** A planilha de produtos em bonificação será divulgada trimestralmente aos empregados no quadro de avisos do refeitório, devendo ser encaminhada neste mesmo período ao sindicato para seu conhecimento e transparência. Referindo-se a tabela acima para efeitos de início da fixação das regras premiativas ao mês de novembro de 2016.

**Parágrafo Segundo:** Sofrerá desconto de 10%(dez por cento) no valor da premiação o empregado que apresentar 1 (uma) falta injustificada ao trabalho e 20%(vinte por cento) aquele que apresentar duas ou mais faltas dentro do mês.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado terá desconto de 10%(dez por cento) no valor da premiação se sofrer uma multa decorrente de infração de trânsito quando conduzindo veículo da empresa, a trabalho, e de 20%(vinte por cento) caso incorra em duas multas ou mais dentro do mesmo mês.

Sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, parágrafo 1º da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Perderá o direito à premiação o empregado que:

- A) Apresentar 3 (três) ou mais faltas injustificadas ao trabalho.
- B) For encontrado não utilizando EPI na execução de suas atividades quando estes se fizerem obrigatórios à execução das mesmas
- C) Se envolver em acidente com veículo da empresa a que houver dado causa

**Parágrafo Quinto:** A hipótese prevista na linha "C" do parágrafo anterior se dará sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, parágrafo 1º da CLT.

**Parágrafo Sexto:** O empregado passará a fazer *jus* à premiação em questão após ultrapassado o período de experiência de 90 dias.

**Parágrafo Sétimo:** Durante o período que estiverem de férias os lubrificadores e ajudantes receberão a premiação mínima prevista na Cláusula 8.4.

**Parágrafo Oitavo:** A premiação paga pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob as mesmas não se fazendo incidir descontos alusivos a INSS, IR e FGTS.

### **8.3- PREMIAÇÃO EMPREGADOS ATENDIMENTO DO CLIENTE NO BALCAO**

A empresa pagará aos empregados que fazem atendimento de clientes no balcão, situação identificada na ficha cadastral do empregado, não enquadrados nas regras específicas dos itens 8.1; 8.2; 8.4, as premiações previstas na tabela abaixo, conforme a empresa atinja os resultados gerais de vendas brutas discriminados na mesma tabela, consideradas a soma de todas as suas unidades.

<b>META</b>	<b>VENDAS BRUTAS</b>	<b>PREMIAÇÃO</b>
SOMA DAS UNIDADES	Entre R\$ 923.000,00 e R\$ 1.060.000,00	R\$ 125,00

OU

as premiações previstas na tabela abaixo, conforme a Unidade atinja os resultados gerais de vendas brutas discriminados na tabela abaixo.

<b>META</b>	<b>VENDAS BRUTAS</b>	<b>PREMIAÇÃO</b>
MATRIZ	Acima de R\$ 520.000,00	R\$ 175,00
LOJA 1	Acima de R\$ 225.000,00	R\$ 175,00
LOJA 2	Acima de R\$ 315.000,00	R\$ 175,00

**Parágrafo Primeiro:** A expectativa de venda bruta, variará mensalmente de acordo com as oscilações de mercado decorrentes dos dias úteis do mês, meses de maior ou menor comércio,

feriados e etc., devendo ser mensalmente encaminhada ao sindicato para seu conhecimento e transparência e divulgada aos empregados no quadro de avisos do refeitório. Referindo-se a tabela acima para efeitos de início da fixação das regras premiativas ao mês de novembro de 2016.

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados que tenham tempo de casa inferior a 12 meses o valor da premiação será de 60% (sessenta por cento do valor definido na tabela acima.

**Parágrafo Terceiro:** Sofrerá desconto de 10% no valor da premiação o empregado que apresentar 1 (uma) faltas injustificadas ao trabalho e 20% (vinte por cento) aquele que apresentar duas ou mais faltas dentro do mês.

**Parágrafo Quarto:** Perderá o direito à premiação o empregado que:

- A) Apresentar 3 (três) ou mais faltas injustificadas ao trabalho.
- B) For encontrado não utilizando EPI na execução de suas atividades quando estes se fizerem obrigatórios à execução das mesmas.

**Parágrafo Quinto:** O empregado passará a fazer *jus* à premiação em questão após ultrapassado o período de experiência de 90 dias.

**Parágrafo Sexto:** Durante o período que estiver de férias os empregados receberão a premiação mínima prevista no item 8.4, conforme os critérios estabelecidos para a premiação.

**Parágrafo Sétimo:** A premiação paga pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob as mesmas não se fazendo incidir descontos alusivos a INSS, IR e FGTS.

#### 8.4.- PREMIAÇÃO GERAL

A empresa pagará aos demais colaboradores não enquadrados nas regras específicas de premiação previstas nos itens 8.1, 8.2 e 8.3 premiação prevista na tabela abaixo, conforme a empresa atinja os resultados gerais de vendas brutas discriminados na tabela abaixo, consideradas a soma de todas as suas unidades.

META	VENDAS BRUTAS	PREMIAÇÃO
SOMA DAS UNIDADES	Entre R\$ 923.000,00 e R\$ 1.060.000,00	R\$ 105,00

OU

a premiação prevista na tabela abaixo, conforme a Unidade atinja os resultados gerais de vendas brutas discriminados na tabela abaixo, considerando a unidade que empregado esta cadastrado..

META	VENDAS BRUTAS	PREMIAÇÃO
MATRIZ	Acima de R\$ 520.000,00	R\$ 155,00
LOJA 1	Acima de R\$ 225.000,00	R\$ 155,00
LOJA 2	Acima de R\$ 315.000,00	R\$ 155,00

**Parágrafo Primeiro:** A expectativa de venda bruta, variará mensalmente de acordo com as oscilações de mercado decorrentes dos dias úteis do mês, meses de maior ou menor comércio, feriados e etc., devendo ser mensalmente encaminhada ao sindicato para seu conhecimento e transparência e divulgada aos empregados no quadro de avisos do refeitório. Referindo-se a tabela acima para efeitos de início da fixação das regras premiativas ao mês de novembro de 2016.

**Parágrafo Segundo:** Sofrerá desconto de 10% no valor da premiação o empregado que apresentar 1 (uma) faltas injustificadas ao trabalho e 20%(vinte por cento) aquele que apresentar duas ou mais faltas dentro do mês.

**Parágrafo Terceiro:** Perderá o direito à premiação o empregado que:

- C) Apresentar 3 (três) ou mais faltas injustificadas ao trabalho.
- D) For encontrado não utilizando EPI na execução de suas atividades quando estes se fizerem obrigatórios à execução das mesmas
- E) Receber mais de uma multa de trânsito quando conduzindo veículo da empresa, estando a trabalho.
- F) Se envolver em acidente com veículo da empresa a que houver dado causa.

**Parágrafo Quinto:** As hipóteses previstas nas alíneas de “E” e “F” da do parágrafo anterior se darão sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, §1º. da CLT .

**Parágrafo Sexto:** O empregado passará a fazer *jus* à premiação em questão após ultrapassado o período de experiência de 90 dias.

**Parágrafo Sétimo:** Durante o período que estiver de férias os empregados sujeitos ao critério de premiação geral receberão premiação mínima.

**Parágrafo Oitavo:** A premiação paga pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob as mesmas não se fazendo incidir descontos alusivos a INSS, IR e FGTS.

## **9 - ANTECIPAÇÃO DO 13º. SALÁRIO -**

“Quando do retorno das férias a empresa concederá antecipação de (metade) do valor alusivo ao 13º. salário do ano em curso ao empregado que o solicitar.

**Parágrafo único:** A antecipação em questão será concedida ao empregado que apresentar à empresa solicitação, por escrito, quando do início do gozo das férias. ”

## **10.- SEGURO DE VIDA**

A empresa fara obrigatoriamente em favor dos seus empregados sob regime de contratação da CLT, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo.



## 11.- AUXÍLIO-FUNERAL

A Empresa pagará, durante a vigência do contrato de trabalho, uma importância única, a título de auxílio-funeral, no caso de falecimento do Empregado, cônjuge ou companheira, filho menor de 18 anos ou filho inválido, pai, mãe e menor dependente.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício acima corresponderá a restituição integral dos valores gastos com as despesas de funeral, comprovadas por meio de nota fiscal.

**Parágrafo Segundo:** Para efeito do pagamento do benefício, a comprovação de dependência se dará conforme abaixo:

A) Cônjuge: mediante apresentação da certidão de casamento.

B) Companheira: quando esta condição estiver reconhecida perante a Previdência Social, mediante anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.

C) Filhos menores de 18 anos ou inválidos: Certidão de nascimento.

D) Pai, Mãe e Menores Dependentes: mediante a apresentação à empresa da anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.

**Parágrafo Terceiro:** A prova de falecimento será feita mediante apresentação da certidão de óbito.

**Parágrafo Quarto:** Na hipótese de falecimento do Empregado, o pagamento será feito ao dependente que apresentar comprovante de despesas.

**Parágrafo Quinto:** O auxílio-funeral concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

## 12.- PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa celebrará convênio para assistência médica do empregado em caráter có-participativo, no que se refere à mensalidade.

**Parágrafo Primeiro:** O custeio da mensalidade do referido convênio é de 70% (setenta por cento) da empresa e 30% (trinta por cento) do empregado.

**Parágrafo Segundo:** O custo dos exames e consultas serão de responsabilidade do empregado respeitando os limites definidos pelo Plano de Saúde.

**Parágrafo Terceiro:** Em desejando o empregado incluir seus dependentes no plano empresarial, poderá fazê-lo desde que arque com os custos integrais da mensalidade e despesas decorrentes da utilização do mesmo, ficando desde já autorizado o desconto correspondente de sua folha de pagamento.

### 13 - PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A empresa celebrará convênio para assistência odontológica do empregado em caráter cò-participativo quanto à mensalidade.

**Parágrafo Primeiro:** O custeio da mensalidade do referido convênio é de 70% (setenta por cento) do empregado e 30% (trinta por cento) da empresa valor atual do custo de tal contratação para o empregado ao total de R\$ 15,36 (quinze reais, trinta e seis centavos).

**Parágrafo Segundo:** Os custos decorrentes da utilização do Plano serão suportados integralmente pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado que desejar incluir dependentes no plano empresarial de assistência médica, deverá arcar com os custos integrais dos mesmos.

**Parágrafo Quarto:** O valor de R\$ 15,36 (quinze reais, trinta e seis centavos) citado no parágrafo primeiro, foi orçado conforme cotação de mercado no ato da assinatura do acordo, sendo meramente informativo, não vinculando as partes.

### 14.- VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá aos seus empregados vale-transporte para deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência, observando o critério da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização nos dias úteis de trabalho, mediante com a participação de 3% (três por cento) sobre o salário base do empregado de acordo como dispõe a Lei nº 7.418/85, alterada pela Lei nº 619/87 e Regulamentada pelo Decreto 95.247/87.

**Parágrafo Primeiro:** Faculta-se ao empregado a percepção do valor equivalente ao vale transporte em dinheiro, mediante crédito do valor bruto do benefício em folha de pagamento e desconto do equivalente a 3% (três por cento) do salário base, cujo desconto somente poderá ser feito no pagamento da segunda quinzena do mês a que se deferir o vale- transporte.

**Parágrafo segundo:** A concessão do vale transporte em pecúnia, por encontrar-se autorizada pelo artigo 7º. XXVI, da CF e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.(TST AA-366.360197 -4 TST-RO-DC -318.060/96.5 SDC0 1/06/98), tratando-se de faculdade consagrada aos empregados por meio do presente acordo não terá natureza salarial

**Parágrafo terceiro:** A concessão do vale transporte em pecúnia deverá ser objeto de solicitação expressa pelo empregado.

### 15.- UNIFORME

Assegura-se ao empregado o recebimento de uniformes de trabalho, gratuitamente, quando exigido o seu uso pelo empregador, com renovação proporcional ao seu desgaste.

**Parágrafo Primeiro:** Os uniformes serão fornecidos semestralmente pela empresa e será composto de duas calças e duas camisas e de um calçado.

**Parágrafo Segundo:** É obrigatório o uso do uniforme pelo empregado que o receber.

**Parágrafo Terceiro:** Os uniformes fornecidos pelo empregador poderão conter o logotipo da marca, nome, símbolo ou qualquer forma de identificação da empresa.

**Parágrafo Quarto:** Os uniformes deverão ser devolvidos pelo empregado quando de sua substituição, ou quando deixarem o emprego, mediante saída espontânea ou em decorrência de dispensa imotivada ou não.

**Parágrafo Quinto:** Ao empregado caberá zelar pela higiene e conservação do uniforme que lhe fora fornecido, respondendo, por perda ou danos eventualmente causados em razão da má-utilização.

## **16.- EPI**

A empresa fornecera os EPIs adequados a realização das atividades de seus colaboradores em razão da natureza dos serviços prestados, os quais serão substituídos e/ou fornecidos periodicamente de acordo com previsto em NR e instruções constantes no PPRÁ.

**Parágrafo primeiro:** O empregado que receber o EPI será responsável por utilizá-lo na forma e frequência em que se fizerem necessários conforme instruções da empresa.

**Parágrafo segundo:** Ao empregado caberá zelar pela higiene e conservação do EPI que lhe fora fornecido, devendo responder por perda e danos eventualmente causados em razão de sua má-utilização.

## **17.- JORNADA DE TRABALHO**

A empresa adotara para todos os seus empregados jornada equivalente à 44 horas semanais, a qual será cumprida de segunda a sábado, podendo eventualmente, por faculdade da empresa, ter seu cumprimento determinado de segunda a sexta, sem que tal fato constitua alteração de jornada ou direito adquirido do empregado.

## **18 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A empresa restringirá a realização de horas extras, aos casos de comprovada necessidade, remunerando as duas primeiras horas extraordinárias diárias com adicional de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal e as demais com o acréscimo de 70% (setenta por cento) desde que não compensadas pela adoção do Banco de Horas.

**Parágrafo Primeiro:** As horas laboradas aos domingos e feriados nacionais de Sexta Feira Santa, 25 dezembro, 1 de janeiro e 1º de maio, serão pagas com o acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Segundo:** Os feriados nacionais, não especificados no parágrafo anterior, quando trabalhados terão carga horária máxima de 5hs30min (cinco horas e trinta minutos), fazendo jus o empregado que nestes trabalharem a folga compensatória correspondente a um dia de trabalho, a ser concedida no período máximo de 15 (quinze) dias úteis após a data trabalhada.

**Parágrafo Terceiro:** As horas laboradas nos feriados municipais serão lançadas no banco de horas devendo sua compensação ser realizada no prazo máximo de 60 (sessenta), exceto os feriados tratados no item alusivo ao Funcionamento Especial.

## **19- BANCO DE HORAS**

Fica convencionado conforme redação do §2º do artigo 59 da CLT, que o excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela diminuição em outro dia, desde que a hora objeto do banco de horas sejam registradas a cada mês e as compensações sejam feitas no mês subsequente a realização, exceto aquelas objeto de previsão específica deste ACT.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** As horas negativas decorrentes da necessidade do empregado, poderão ser objeto de compensação em banco de horas, desde que previamente autorizadas pela empresa.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto:** A folga compensatória será concedida de modo a não comprometer o funcionamento da regular da empresa.

**Parágrafo Quinto:** Fica mantida a obrigatoriedade da concessão de pelo menos uma folga semanal aos empregados sujeitos ao Banco de Horas.

**Parágrafo Sexta:** A regra constante no *caput* deste dista cláusula se aplica a todos os empregados da empresa, exceto aqueles isento da marcação de ponto.

**Parágrafo Sétima:** No final do mês o colaborador assinará os cartões de ponto onde lhe serão apresentados os registros e saldos de horas extraordinárias e devidas compensações.

## **20 - FUNCIONAMENTO ESPECIAL**

A) A empresa poderá trabalhar no dia \_08 de dezembro de 2016, fazendo *jus* o empregado que trabalhar neste dia à compensação correspondente, a ser realizada mediante concessão de uma folga no dia 27 de fevereiro de 2017, segunda-feira de carnaval.

B) No dia 28 de fevereiro de 2017, terça-feira de carnaval será concedida folga ao empregado, por liberalidade da empresa.

## 21.- ATESTADOS MÉDICOS

Conforme parágrafo 4º. Do artigo 60 da lei 8.213, 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados à rede de plano assistencial concedido pela empresa; médicos do sindicato, ou em não sendo possível àqueles, por atestado medido do SUS – Sistema único de Saúde.

**Parágrafo único:** O carimbo e identificação (CRM ou CRO) do médico são obrigatórios à aceitação dos atestados como justificativa de ausência pela empresa.

## 22.- AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

Assegura-se ao colaborador o direito de ausência remunerada para acompanhar o filho menor de 14 anos, ao médico, desde que comprove tal situação através declaração de acompanhamento em nome do colaborador acompanhante, limitado o total de ausência 02 (dois) dias por ano, ou seja, correspondente a 16 (dezesesseis) horas.

**Parágrafo único:** O carimbo e identificação do médico, ou uma declaração de acompanhamento contendo o nome do empregado e do dependente são obrigatórios à aceitação como justificativa de acompanhamento pela empresa.

## 23.- ABONO DE FALTA TRANSPORTE COLETIVO

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.

## 24- DIÁRIA DE VIAGEM

A empresa concederá aos seus empregados que se encontrarem em viagem em razão de suas atividades diária de viagem a ser calculada de acordo com o tempo e distancia, a qual será objeto de prestação de contas mediante apresentação de relatório e notas de despesas correspondentes, sendo o valor mínimo praticado de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

**Parágrafo único:** A diária de viagem, em se tratando de antecipação de despesa para execução de atividades, não terá natureza salarial.

## 25- ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A empresa garante, não realizar dispensa de empregados, pelo período de 4 (quatro) meses a contar da assinatura do presente acordo.

**Parágrafo único:** A garantia concedida, não se aplicará em caso de rescisões motivadas ( justo motivo).

## **26.- CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A Contribuição negocial será de 5% (cinco por cento) do salário base mensal de cada empregado, limitado ao desconto máximo de R\$ 65,00 (Sessenta e cinco reais) sendo dividido de duas vezes por trabalhador, descontada na folha de pagamento do mês de dezembro de 2016 e Janeiro de 2017. A quantia descontada a título de contribuição assistencial deverá ser recolhida até o dia 10 (dez) dos meses subsequente ao desconto e repassada ao SITRAMICO-MG, estabelecido na Rua dos Célio de Castro, 780 Floresta, Belo Horizonte, ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto junto ao sindicato.

## **27.- VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017.

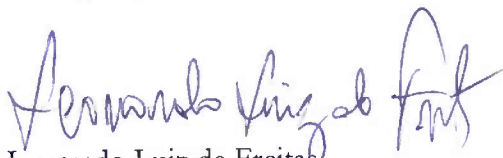
## **28. REGISTRO E ARQUIVO**

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.

## **29.- FORO**

As controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas na 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.

Contagem, 16 de novembro de 2016.



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



Adélio da Silva Braga,  
CPF: 370.211.416-53  
Sócio-diretor GRANDLUB LTDA