

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015

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 01.11.2014, a empresa reajustará os salários básicos dos seus empregados vigentes em 31.10.2014, mediante a aplicação do INPC do período de julho de 2014 a Outubro de 2014.

### 2. SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL

A partir de 1º de Novembro de 2014, o “Piso Salarial” mensal dos empregados que laboram na empresa será de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais).

### 3. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados classificados na categoria mencionada neste Acordo Coletivo de Trabalho, que manuseiam óleos (lubrificadores/trocador 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, caso constatada condição insalubre conforme descrito no PPRA, e enquanto mantida aquela.

### 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 ou um vale alimentação no valor de R\$50,00 (cinquenta reais) sendo que para este deverá haver uma adesão por solicitação escrita de 51% (cinquenta e um por cento) dos empregados:

- 1 pacote de 5 kg arroz;
- 1 pacote de 5 kg de açúcar
- 2 pacotes de 1 kg de feijão;
- 2 pacotes de 1 kg de macarrão;
- 2 latas de óleo;
- 1 pacote de 1 kg de sal;
- 1 pacote de 1 kg de farinha de mandioca
- 1 pacote de 1 kg de farinha de trigo
- 1 lata de extrato de tomate
- 1 pacote de café três corações
- 1 pacote de biscoito cream cracker
- 1 pacote de biscoito recheado
- 1 pacote (com seis unidades) de sabão em barra
- 1 lata de sardinha
- 1 pacote (com duas unidades) de esponja de aço
- 1 lata de goiabada
- 1 pacote com Sacos plástico (lixo)

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

**Parágrafo Segundo:** A cesta básica ou o vale alimentação será fornecida a título de premiação apenas aos empregados que não apresentarem falta e/ou número de atrasos ou superior a 2 (dois) no mês, independente da quantidade de minutos. Exceto aqueles objeto de justificativa legal ou compensação.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados não sujeitos ao controle de jornada terão a concessão de cesta condicionada ao alcance da meta mínima de venda mensal.

**Parágrafo Quarto:** A concessão das cestas básicas ou vale alimentação se dará até o 25º (vigésimo quinto) dia útil do mês, a contar de 25 de novembro de 2014. Sendo que, exclusivamente, em tal data, será concedido a Cesta Básica e não serão considerados as faltas e atrasos para fins de aplicabilidade do parágrafo anterior.

## **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 se associou à ACCEASA (Associação dos Comerciantes do CEASA) visando propiciar a seus empregados 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 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**

| <b>META</b> | <b>VENDAS BRUTAS</b> | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------|----------------------|------------------|
| MINIMA      | R\$ 417.000,00       | R\$ 500,00       |
| IDEAL       | R\$ 450.000,00       | R\$ 750,00       |
| SUPER       | R\$ 500.000,00       | R\$ 1.000,00     |

#### **FILIAL I**

| <b>META</b> | <b>VENDAS BRUTAS</b> | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------|----------------------|------------------|
| MINIMA      | R\$ 166.000,00       | R\$ 500,00       |
| IDEAL       | R\$ 180.000,00       | R\$ 700,00       |
| SUPER       | R\$ 195.000,00       | R\$ 1.000,00     |

#### **FILIAL II**

| <b>META</b> | <b>VENDAS BRUTAS</b> | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------|----------------------|------------------|
| MINIMA      | R\$ 280.000,00       | R\$ 500,00       |
| IDEAL       | R\$ 295.000,00       | R\$ 700,00       |
| SUPER       | R\$ 305.000,00       | 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 2014.

**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 incorra em duas multas dentro do mesmo mês. Sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, §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)
- E) For multado por excesso de velocidade quando conduzindo veículo da empresa, estando ou não 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” a “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, 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 VENDEDOR EXTERNO**

A empresa pagará aos seus vendedores externos, premiação ideal e super, conforme atingida a expectativa de venda bruta ideal ou super da região em que atuem nos moldes discriminados nas planilhas abaixo:

### **VENDEDOR EXTERNO – REGIÃO I**

| <b>META</b>  | <b>VENDAS BRUTAS</b>  | <b>PREMIAÇÃO</b>    |
|--------------|-----------------------|---------------------|
| <b>IDEAL</b> | <b>R\$ 220.000,00</b> | <b>R\$ 500,00</b>   |
| <b>SUPER</b> | <b>R\$ 255.000,00</b> | <b>R\$ 1.000,00</b> |

### **VENDEDOR EXTERNO – REGIÃO II**

| META         | VENDAS BRUTAS         | PREMIAÇÃO           |
|--------------|-----------------------|---------------------|
| <u>IDEAL</u> | <u>R\$ 178.000,00</u> | <u>R\$ 500,00</u>   |
| <u>SUPER</u> | <u>R\$ 195.000,00</u> | <u>R\$ 1.000,00</u> |

**Parágrafo Primeiro:** As expectativas de venda variarão em relação aos vendedores externos em relação as regiões de atuação dos mesmos, consideradas as potencialidades de mercado de cada uma. Referindo-se as tabelas acima para efeitos de início da fixação das regras premiativas ao mês de novembro de 2014.

**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 ao empregado por meio de e-mail encaminhado ao mesmo.

**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 incorra em duas multas dentro do mesmo mês. Sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, §1º. da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Perderá o direito a premiação o vendedor externo que:

- 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), se pertencente a região I.
- E) Não respeitar nas negociações previamente autorizadas, no saldo de venda mensal margem de lucratividade mínima de 30% (trinta por cento), se pertencente a região II.
- F) For multado por excesso de velocidade quando conduzindo veículo da empresa, estando ou não a trabalho.
- G) Se envolver em acidente com veículo da empresa a que houver dado causa.

**Parágrafo Quinto:** As hipóteses previstas nas alíneas de “F” a “G” 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 90 dias.

**Parágrafo Sétimo:** Durante o período que estiverem de férias os vendedores externos 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 POR SEGUIMENTO – LUBRIFICADORES E AJUDANTES DE LUBRIFICADORES**

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

8.3.1- O empregado fará *jus* a premio equivalente ao valor discriminado na tabela abaixo conforme produto

#### **PRODUTOS EM BONIFICAÇÃO**

| <b>PRODUTOS</b>                          | <b>MATRIZ</b> | <b>FILIAL 1</b> | <b>FILIAL 2</b> |
|--|---------------|-----------------|-----------------|
| 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 20W50S]                           | 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 2014.

**Parágrafo Segundo:** Sofrerá desconto de 10% no valor da premiação o empregado que apresentar 1 (uma) falta injustificada ao trabalho e 20% aquele quando apresentar duas faltas dentro do mesmo.

**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 incorra em duas multas dentro do mesmo mês. Sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, §1º. da CLT.

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

- A) Apresentar 3 (três) ou mais faltas injustificadas ao trabalho dentro do mesmo mês.
- B) For encontrado não utilizando EPI na execução de suas atividades quando estes se fizerem obrigatórios à execução das mesmas
- C) For multado por excesso de velocidade quando conduzindo veículo da empresa, estando ou não a trabalho.
- D) Se envolver em acidente com veículo da empresa a que houver dado causa.

**Parágrafo Quinto:** As hipóteses previstas nas alíneas de “C” a “D” 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 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.

#### **8.4. PREMIAÇÃO GERAL**

A empresa pagará aos demais colaboradores não enquadrados nas regras específicas de premiação previstas nos itens 9.1, 9.2 e 9.3 premiação mínima de R\$ 100,00 (cem reais) e máxima de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) conforme a empresa atinja os resultados gerais de vendas brutas discriminados na tabela abaixo, consideradas a soma de todas as suas unidades.

| <b>META</b> | <b>VENDAS BRUTAS</b>   | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------|------------------------|------------------|
| MINIMA      | R\$ 1.000.000,00 a R\$ | R\$ 100,00       |

|        |                           |            |
|--------|---------------------------|------------|
|        | 1.200.000,00              |            |
| MÁXIMA | Acima de R\$ 1.200.000,00 | R\$ 150,00 |

**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 2014.

**Parágrafo Segundo:** Sofrerá desconto de 10% no valor da premiação o empregado que apresentar 1 (uma) faltas injustificadas ao trabalho. E de 20% (vinte por cento) caso apresente 2 (duas) faltas injustificadas dentro do mesmo 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 sofra incorra em duas multas dentro do mesmo mês. Sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, §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) For multado por excesso de velocidade quando conduzindo veículo da empresa, estando ou não a trabalho.
- D) Se envolver em acidente com veículo da empresa a que houver dado causa.

**Parágrafo Quinto:** As hipóteses previstas nas alíneas de “C” a “D” 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 (noventa) 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. SEGURO DE VIDA**

As empresas farão obrigatoriamente em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo.

## **10. 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 descrito será de R\$ 5.000,00 (cinco mil).

**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.

## **11. PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa celebrará convênio para assistência médica do empregado em caráter co-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.

## **12. PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

A empresa celebrará convênio para assistência odontológica do empregado em caráter co-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, correspondendo o valor atual do custo de tal contratação para o empregado ao total de R\$ 14,00 (quatorze reais).

**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\$ 14,00 (quatorze reais) citado no parágrafo primeiro, foi orçado conforme cotação de mercado no ato da assinatura do acordo, sendo meramente informativo, não vinculando as partes.

### **13. 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 com dispõe a Lei nº 7.418/85, alterada pela Lei nº 619/87 e Regulamentada pelo Decreto 95.247/87.

**Parágrafo único:** 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.

### **14. 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.

## **15. EPI**

A empresa fornecerá os EPIs adequados à 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 freqüência 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.

## **16. JORNADA DE TRABALHO**

A empresa adotará jornada para todos os seus empregados equivalente a 44 horas semanais a qual será cumprida pelos empregados 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.

## **17. 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 não serão objeto de inclusão no banco de horas, devendo ser pagas com o acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

### **17.1- 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 compensação seja feita no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data de efetiva realização de cada hora extra.

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

**Parágrafo Segundo:** 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.

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

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

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

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

**Parágrafo Nona:** A empresa deverá comunicar, mensalmente, a seus empregados o saldo credor ou devedor do banco de horas.

## **18. VENDEDORES EXTERNO – AUSÊNCIA DE CONTROLE**

Os vendedores externos estão insertos na exceção contida no artigo 62, I da CLT, exercendo atividade externa incompatível com o controle de jornada, não sujeita ao registro de ponto.

## **19. ATESTADOS MÉDICOS**

Conforme parágrafo 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 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 a rede de plano assistencial concedido pela empresa; médicos do sindicato, ou em não sendo possível àqueles, por médicos 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.

## **20. AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES**

Assegura-se ao colaborador o direito de se ausentar o número de horas suficientes ao acompanhamento do filho menor de 14 (quatorze) anos ao médico, no máximo 02 (duas) vezes no ano, desde que comprove tal situação através declaração de acompanhamento em nome do colaborador-acompanhante.

**Parágrafo único:** O carimbo e identificação (CRM) do médico são obrigatórios à aceitação das declarações como justificativa de acompanhamento pela empresa.

## **21. 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.

## **22. VEICULO - VENDEDORES EXTERNOS**

A empresa fornecerá veículo para o desempenho das atividades de seus vendedores externos.

**Parágrafo Primeiro:** 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*.

**Parágrafo Segundo:** As despesas relativas à manutenção, combustível e impostos do veículo serão suportadas pela empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Faculta-se aos vendedores externos a utilização do veículo para fins outros que não profissionais, desde que: arquem com metade do imposto do veículo (IPVA) e metade das despesas havidas com manutenção; os quais serão pagos a título de taxa de locação veicular. Sendo do colaborador ainda as despesas havidas com combustível. Não se atribuindo também neste caso natureza salarial ao eventual uso de tal faculdade.

**Parágrafo Quarto:** Atribui-se ao vendedor externo a responsabilidade pelo pagamento de multas decorrentes de infrações de trânsito e não cumprimento da legislação brasileira.

**Parágrafo Quinto:** No caso de avaria do veículo em se encontrando o motorista no exercício de suas atividades e se não houver prova de sua responsabilidade pelo acidente será da empresa o custo da franquia.

No caso da avaria ser decorrente de acidente enquanto o motorista utilizava-se do veículo para fins pessoais, as despesas havidas com franquia serão integralmente suportadas pelo empregado, independente das condições do acidente.

## **23. 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 distância, 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.

## **24. ABONO ESPECIAL**

Em razão da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho a empresa pagará a seus empregados abono correspondente a R\$ 100,00 (cem reais) em parcela única a ser paga no dia 5 de dezembro de 2014

**Parágrafo Primeiro:** O abono em questão será pago para os empregados que não tiverem faltas injustificadas no período de julho de 2014 a 31 de outubro de 2014.

**Parágrafo Segundo:** Somente serão beneficiados com o pagamento do presente abono os empregados:

- A) Contratados antes de 01 de julho de 2014.
- B) Que não tenham apresentado licença médica acima de 15 (quinze) dias no último semestre, considerado como tal o período de 01 junho de 2014 a 30 de novembro de 2014.
- C) Que não apresentarem mais de 4 (quatro) faltas não justificadas no último semestre, considerado como tal o período de 01 junho de 2014 a 30 de novembro de 2014

## **25. 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 novembro e dezembro de 2014. 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.

**Parágrafo único:** Excepcionalmente, a contribuição negocial relativa ao ano de 2014, será paga em parcela única por meio da liberação de depósito judicial, objeto de consignação em pagamento proposta perante o Juízo da 4ª. Vara do Trabalho de Contagem, processo: 0012263-71.2014.5.03.0032. Já havendo sido descontada dos colaboradores em setembro de 2014.

## **26. VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 de novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015.

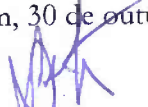
## **27. REGISTRO E ARQUIVO**

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.

## **28. 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, 30 de outubro de 2014.

  
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