

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO  
2016/2017**

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 LUBE LTDA – MATRIZ**  
RUA GOMES FREIRE, 658, JARDIM DAS ALTEROSAS  
BETIM - MG  
CNPJ: 42.958.884/0001-31;

**BEL LUBE LTDA – FILIAL 05**  
RUA DAS PRINCESAS, Nº 327, BAIRRO VILA OESTE,  
BELO HORIZONTE - MG  
CNPJ: 42.958.884/0005-65;

**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 revogam a partir de 01.11.2016, todo o pactuado no ACT 2015/2016.

### **2. REAJUSTE SALARIAL**

**2.1** Em 01.11.2016, as empresas signatárias reajustarão os salários básicos dos seus empregados, vigentes em 31.10.2016, mediante a aplicação do percentual único de 8,5% (oito vírgula cinco por cento).

### **3. SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL**

**3.1** A partir de 1º de novembro, o salário de admissão corresponderá a R\$ 1050,00 (mil e cinquenta reais) por mês, o qual vigorará por até 60 (sessenta) dias.

**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, 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 de comissão mista, sendo uma parcela fixa e a outra variável.

**3.2.1** A parcela fixa terá o valor equivalente a R\$1.050,00 (mil e cinquenta reais).

**3.2.2** A parcela variável 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.

**3.3.4** 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.

**3.3.5** Por liberalidade das empresas, eventualmente, como modalidade motivacional, poderão ser estabelecidas campanhas de vendas que premiarão os colaboradores, não se tratando de parcela de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer fim.

**3.4** Os Consultores de vendas Internos e Externos que trabalham na modalidade de comissionista puro terão as seguintes garantias de remunerações brutas finais, incluindo adicionais se devidos, adicional de hora extra, DSR e outras verbas salariais se na modalidade acima descrita não atinja os valores de remuneração bruta abaixo descrita após o contrato de experiência de 90 dias:

**3.4.1** Consultor de Vendas Interno: R\$ 1.547,00

**3.4.2** Consultor de Vendas Externo: R\$ 1.676,00

**3.5** Em um ambiente de altíssima competitividade, torna-se imprescindível direcionar as vendas das trocas de óleo propiciando aos trocadores conjugando com a quantidade de clientes atendidos o valor de venda 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 setor de varejo uma parte variável atrelada ao valor da venda e um bônus em razão da quantidade de trocas realizadas, não se tratando da última de parcela de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer fim. Serão publicados trimestralmente os objetivos desta política sendo divulgados internamente e através do e-mail corporativo



#### **4. ADICIONAL DE FÉRIAS**

4.1 As empresas concederão um adicional de férias no valor de 20 (vinte) 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.

#### **5. VALE REFEIÇÃO**

5.1 As empresas fornecerão aos seus empregados 22 (vinte e dois) vales-refeições ou alimentação, com valor unitário de R\$ 16,00 (dezesesseis reais), para todos os empregados, com a participação máxima de 5% (cinco por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado, aos empregados contratados até 31/12/2016, após esta data para as novas contratações após o término do contrato de experiência de 90 dias.

5.2 Os vales-alimentação serão fornecidos apenas aos empregados que não apresentarem falta e/ou número de atrasos superiores há 04 dias no mês, considerando estes aqueles superiores ao limite de cinco minutos, observado o limite máximo 15 minutos diários, exceto aqueles objetos de justificativa legal.

5.3 Os empregados admitidos, seja qual for o dia do mês, somente terão direito ao recebimento do "vale alimentação", no mês imediatamente seguinte ao da admissão.

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\$115,00 (cento e quinze reais), a partir de 01/03/2017, na forma de cartão-magnético, aos empregados contratados até 31/12/2016, após esta data para as novas contratações, após o término do contrato de experiência de 90 dias. Esta verba não tem caráter salarial.

#### **7. BOLSAS DE ESTUDO**

7.1 A Empresa concederá uma bolsa de estudos aos empregados, mensalmente no unitário de R\$ 194,00 (cento e noventa e quatro reais), 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 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 pela Empresa, a qualquer tempo.

**7.3** São elegíveis às bolsas de estudo referidas nesta CLÁUSULA, os empregados, sócios do Sindicato bem como seus dependentes, devendo ser atendidos, prioritariamente, aqueles de salários mais baixos.

## **8. AUXÍLIO CRECHE**

**8.1** Serão reembolsadas aos empregados da categoria, até o limite de 20% (vinte por cento) do “piso salarial” do trabalhador, para cada filho 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.

## **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\$25,00 (vinte e cinco reais) por dia para despesas de alimentação e R\$ 80,00 (Oitenta reais) para despesas de hospedagem.

**9.2** É necessário a comprovação das despesas efetuadas mediante relatório de viagem juntamente com os respectivos cupons e notas fiscais;

**9.3** 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/2015 a 30 de Junho/2016, e trabalharam no dia 1º de novembro de 2016, um abono de Participação nos Lucros e Resultados das empresas, no importe numerário de R\$762,74 (setecentos sessenta e dois reais e setenta e quatro centavos), respeitada a proporcionalidade dentro do período aquisitivo supra citado, e pago em 2 (duas) parcelas iguais de R\$381,37 (trezentos oitenta e um reais e trinta e sete centavos), cada, vincendas sucessivamente nos dias 07/03/2017 e, 09/11/2017. Ocorrendo demissão dentro do período de pagamento, este abono é devido em sua integralidade. 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\$ 38.896,00 (trinta e oito mil trezentos oitocentos e noventa e seis reais), em caso de morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido;

II) R\$ 38.896,00 (trinta e oito mil trezentos oitocentos e noventa e seis reais), 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\$ 38.896,00 (trinta e oito mil trezentos oitocentos e noventa e seis reais), 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, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

**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.

IV) R\$19.470,00 (dezenove mil quatrocentos e setenta reais) em caso de morte do cônjuge do empregado;

V) R\$9.724,00 (nove mil setecentos e vinte e quatro reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI) R\$ 9.724,00 (nove mil setecentos e vinte e quatro reais), 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\$2.796,20 (dois mil, setecentos e noventa e seis reais e vinte 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;

**11.6** 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** As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

**11.11** 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** As empresas concordam em substituir o valor correspondente ao vale transporte, no equivalente em auxílio combustível para aqueles empregados que optarem por fazê-lo, com a participação máxima de 6% (seis por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado, não tendo a verba caráter salarial, prevalecendo na participação do empregado o que for mais vantajoso previsto na legislação.

## **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**



**15.1** As condições estabelecidas na presente convenção não serão aplicáveis aos aprendizes contratados através de convênios com SESI/SESC e SESC/SENAC.

**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 na presente convenção, exceto quanto ao piso salarial, que será devido proporcionalmente à jornada de trabalho.

## **16. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

**16.1** 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.

**16.2** Por **solicitação do empregado** as horas extras laboradas poderão ser compensadas com os dias úteis em que o mesmo emendar os feriados.

**16.3** Compensação 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.

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

**16.3.2** 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.

**16.3.3** 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.

**16.3.4** 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.

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

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

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

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

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

**16.3.10** 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.

## **17. JORNADA DE TRABALHO**

**17.1** As empresas poderão adotar, de comum acordo com o empregado vigia, jornada especial de 12 x 36 horas, não sendo considerado como extraordinário o labor prestado além da oitava hora, na medida em que está sendo respeitado o limite de 44 horas semanais.

**17.2** No trabalho realizado em Feriados o pagamento é em dobro. Quando a escala coincidir com o domingo não é considerado hora extraordinário.

**17.3** A duração da jornada de trabalho dos TRABALHADORES operadores em Telemarketing/Teleatendimento, será de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, nos termos do anexo II da NR 17.

## **18. COMPENSAÇÃO DE DIAS ÚTEIS/FERIADOS**

**18.1** Fica facultado às Empresas o direito de compensarem os dias úteis imediatamente anteriores ou posteriores a feriados oficiais mediante a prorrogação da jornada de trabalho em dias antecedentes ou subsequentes ao dia compensado.

**18.2** Ficam estabelecidos o regime de compensação e prorrogação de horas.

## **19. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E OU INSALUBRIDADE**

**19.1** 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 máximo a base de 20% (vinte por cento) do salário base do empregado por força da Convenção Coletiva.

**19.2** 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 apresentando contendo o resumo de suas atividades em carteiras clientes destinadas ao mesmo de acordo com a NR 16.

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

**19.2.2** 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.

## **20. CONTAS SALÁRIOS**

**20.1** 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.



## **21. DEMISSÃO IMOTIVADA**

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

## **22. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

**22.1** A Contribuição negocial será de 5% (cinco por cento) do salário base mensal de cada empregado, limitado ao desconto mínimo de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) e máximo de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) por trabalhador, descontada na folha de pagamento do mês de dezembro de 2015. A quantia descontada a título de contribuição assistencial deverá ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto ao SITRAMICO-MG, estabelecido na Rua Célio de Castro, 780, Floresta, Belo Horizonte, ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto junto ao sindicato obreiro ou empresa.

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

**23.1** Assegura-se ao colaborador somente nesta hipótese o direito de se ausentar tendo sua ausência remunerada nos moldes do Precedente Normativo 095 do TST Abono de falta para levar filho ao médico (positivo): Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (Ex-PN 155)

## **24. ABONO DE FALTA TRANSPORTE COLETIVO**

**24.1** 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.

## **25. VEÍCULOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO**

**25.1** 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.

**25.1.1** 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*.

**25.1.2** 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. Antes do referido desconto será procedido a uma sindicância ou auditoria interna para apuração do ocorrido através do sistema preventivo Alerta ou do Departamento de Recursos Humanos.

## **26. VIGÊNCIA**

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

## 27. REGISTRO E ARQUIVO

**27.1** 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.

## 28. FORO

**28.1** 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 2017.



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