

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 2019/2020

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, representado 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 **FMV – COMÉRCIO E DISTRIBUIÇÃO LTDA**, inscrita no CNPJ sob o nº 86.369.667/0001-81, com sede na rua Begônia, nº 383, Bairro Esplanada, Belo Horizonte, Minas Gerais, CEP: 30.280-160, representada neste ato pelo sócio gerente, Sr. Trajano Fernandes Lima, brasileiro, casado, empresário, inscrito no CPF sob o nº. 278.003.776-87, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### **1. REAJUSTE SALARIAL**

Em 01.11.2019, a empresa signatária não fará reajuste aos salários básicos dos seus empregados, vigentes em 31.10.2019.

### **2. PISO SALARIAL**

A partir de 1º de novembro de 2019, o Piso Salarial mensal dos Empregados que laboram na empresa será mantido em R\$ 1.092,00 (Hum e noventa e dois reais), como no ACT 2018/2019.

### **3. REMUNERATÓRIA MÍNIMA DE VENDEDORES**

A partir de 1º de novembro 2019, a remuneratória mínima para a categoria de vendedores será de R\$ 1.268,80 (Hum Mil Duzentos e Sessenta e Oito Reais e Oitenta Centavos) mais Comissões.

### **4. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Os empregados que exercem atividades externas e estão sujeitos ao labor em ambiente perigoso receberão, além do salário, o adicional de periculosidade, a base de 30% (trinta por cento), enquanto mantida a condição periculosa.

### **5. VALE REFEIÇÃO**

A empresa fornecerá aos seus empregados vales-refeições, com valor unitário de R\$19,00 (Dezenove reais), pelo número de dias úteis no mês, para todos os empregados, exceto no período de gozo de férias, com a participação máxima



de 5% (cinco por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado, a partir de 01/11/2019, não tendo a verba caráter salarial. Ressalto que a empresa é associada ao PAT.

## **6. VALE ALIMENTAÇÃO**

A empresa concederá aos seus empregados vales-alimentação no valor mensal de R\$ 83,20 (Oitenta e Três Reais e Vinte Centavos), na forma de cartão-magnético, a partir de 01/11/2019, não tendo a verba caráter salarial, exceto nos períodos de gozo de férias.

Os vales-alimentação serão fornecidos a título de premiação apenas aos empregados que não apresentarem faltas e/ou número de atrasos superiores a quatro no mês, considerando estes aqueles superiores ao limite de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, exceto aqueles objetos de justificativa legal.

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.

Na hipótese de concessão de férias ou dispensa que não coincida com o dia primeiro do mês, os vales-alimentação serão devidos de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

## **7. BOLSAS DE ESTUDO**

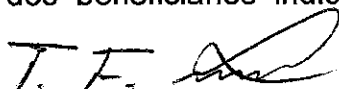
A empresa concederá 3 (três) bolsas de estudos aos empregados, mensalmente no valor unitário de R\$110,50 (Cento e Dez Reais e Cinquenta Centavos), visando proporcionar recursos adicionais para compensar as despesas complementares às de manutenção do ensino de nível fundamental, médio e superior. Esta verba não tem caráter salarial.

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 beneficiários e que poderão ser requisitados pela Empresa a qualquer tempo.

## **8. AUXILIO CRECHE**

A empresa concederá auxílio creche aos empregados que possuem filhos menores de seis anos, mensalmente, no valor unitário de R\$65,00 (Sessenta e Cinco Reais). Esta verba não tem caráter salarial.

As bolsas de auxílio creche serão pagas mediante a apresentação de relação dos beneficiários indicados, que deverá conter o nome o empregado e a



creche que o menor vai ficar devendo apresentar comprovante de pagamento junto a creche.

### **9. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR**

A empresa pagará, a título de PLR - Participação nos Lucros e/ou Resultados, a todos os seus empregados, a importância total de R\$420,00 (Quatrocentos e Vinte Reais), em duas parcelas iguais e mensais de R\$210,00 (Duzentos e Dez Reais), nas folhas de pagamentos referentes aos meses de Janeiro de 2020 e Fevereiro de 2020, respeitada a proporcionalidade dos meses trabalhados dentro do período aquisitivo compreendido entre 01/11/2019 a 31/10/2020.

Para computar a proporcionalidade a fração de 01/12 avos, o empregado deverá trabalhar pelo menos quinze dias no mês.

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

A empresa fará obrigatoriamente, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, 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.

§ 1º. O benefício acima descrito será de R\$3.000,00 (Três mil Reais)

§ 2º. Para efeito de pagamento do benefício, a comprovação da dependência se dará conforme abaixo:

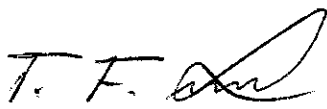
a) Cônjuge: mediante apresentação de certidão de casamento.

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

c) Filhos menores de 18 anos ou inválidos: certidão de nascimento.

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

§ 3º. A prova de falecimento será feita mediante apresentação da certidão de óbito.

  
\_\_\_\_\_



§ 4º. Na hipótese de falecimento do empregado, o pagamento será feito ao dependente que apresentar comprovante de despesas.

§ 5º. O auxílio-funeral concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

## **12. AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

A empresa concorda 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.

## **13. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A empresa restringirá a realização de horas extras aos casos de comprovada necessidade, remunerando o trabalho extraordinário com o percentual de 50% (cinquenta por cento) e 100% (cem por cento) em 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.

Por determinação da empresa as horas extras laboradas poderão ser compensadas com os dias úteis em que o mesmo emendar os feriados.

Ficam estabelecidos o regime de compensação e prorrogação de horas.

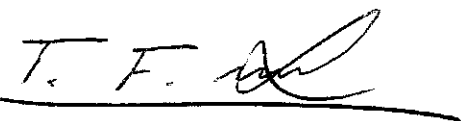
Os empregados contratados na modalidade de comissionista puro que ocupam os cargos de supervisores de vendas externas, coordenadores de vendas externas, coordenadores de vendas internas e vendedores externos tem direito apenas ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

## **14. JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados será de quarenta e quatro horas semanais, cumprida de segunda à sábado, podendo, 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.

## **15. BANCO DE HORAS**

Fica convencionado 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, conforme redação do § 2º do artigo 59 da CLT.





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.

As horas negativas, entendidas como sendo aquelas que o empregado deixar de cumprir na 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.

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 a empresa realizará o desconto respectivo, daquelas calculadas com base no valor da remuneração para efeitos rescisórios, após a dedução de horas negativas.

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

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

A regra constante no caput desta cláusula se aplica a todos os empregados da empresa, exceto aqueles que trabalham externamente e estão isentos do controle de horário.

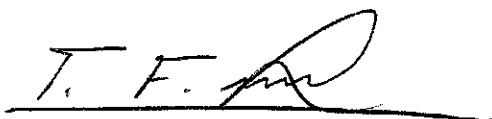
A empresa deverá comunicar, mensalmente, a seus empregados o saldo credor ou devedor do Banco de Horas.

## **17. ATESTADOS MÉDICOS**

Conforme § 4º do artigo 60 da Lei no. 8.213, de 24 de Junho 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 ou, em não sendo possível aqueles, por atestado médico do SUS – Sistema Único de Saúde, desde que haja carimbo e identificação (CRM ou CRO) do médico.

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

Assegura-se ao empregado 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 ao ano, desde que comprove tal situação através de declaração de acompanhamento em nome do empregado-acompanhante.



18.1. O carimbo e identificação (CRM ou CRO) do médico são obrigatórios à aceitação das declarações como justificativa de acompanhamento pela empresa.

## **19. VEÍCULO – EMPREGADOS EXTERNOS**

Os empregados que ocupam os cargos de supervisores de vendas externas, coordenadores de vendas externas e vendedores externos, que utiliza o veículo próprio para o exercício de suas atividades laborativas, receberão, a título de locação do veículo, a importância mensal de R\$700,00 (setecentos reais), não tendo referida verba caráter salarial, já que visa somente ressarcir eventual depreciação do veículo.

## **20. 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\$52,00 (Cinquenta e Dois Reais).

20.1. A diária de viagem, em se tratando de antecipação de despesa para execução de atividades, não possui natureza salarial.

## **21. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A Contribuição negocial será de 5% (cinco por cento) do salário base mensal de cada empregado, limitado ao desconto máximo de R\$60,00 (Sessenta Reais), sendo dividido de duas vezes por trabalhador, descontada na folha de pagamento do mês de dezembro de 2019. A quantia descontada a título de contribuição assistencial deverá ser recolhida até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes ao desconto ao SITRAMICO-MG, estabelecido na Rua Célio de Castro, 780, Bairro Floresta, Belo Horizonte, ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto junto ao sindicato obreiro ou empresa.

## **22. VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020.

## **23. 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,

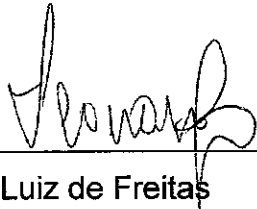


para fins de registro e arquivo.

**24. FORO**

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

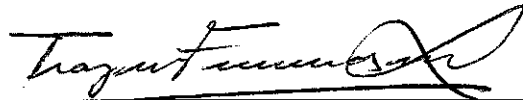
Belo Horizonte, de de 2019.



Leonardo Luiz de Freitas

**CPF: 402.710.806-04**

Presidente do SITRAMICO-MG



Trajano Fernandes Lima

**CPF: 278.003.776-87**

Sócio Gerente da Empresa