



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

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 a **Empresa ARCOLUB ARCOS LUBRIFICANTES**, inscrita no CNPJ sob o nº 00 820 570-0001-28, com sede na Rua Joaquim Murinho, 815, bairro: Centro, na cidade de Arcos, Minas Gerais - CEP: 35588-000, representada neste ato pelo SR. **RONALDO GONÇALVES DE OLIVEIRA**, capaz, empresário, brasileiro, portador do CPF 430.350.196-49, carteira de identidade nº: M- 4 664 814, residente e domiciliado na cidade de Arcos estado de Minas Gerais.

### 1. VIGÊNCIA, EFICÁCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de Maio de 2020 a 30 de Abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de Maio.

### 2. REAJUSTE SALARIAL

A empresa signatária reajustará o salário básico dos seus empregados, vigentes em 30.04.2020, mediante a aplicação do percentual único de 2,45% (dois vírgula quarenta e cinco por cento).

### 3. SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL

A partir da assinatura, o salário de admissão corresponderá a R\$1.070,61 (um mil e setenta reais e sessenta e um centavos) para o período de experiência, após este período, será de R\$1.163,84 (um mil cento e sessenta e três reais e oitenta e quatro centavos) por mês.

As diferenças devidas da aplicação do percentual ora negociadas referente aos meses de Maio, Junho, e Julho de 2020, incluindo Vale Refeição e Alimentação será quitada na folha de pagamento do mês de Agosto/2020.

### 4. VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados 22 (vinte e dois) vales-refeições ou alimentação, com valor unitário de R\$13,12 (três reais e doze centavos), para todos os empregados, com a participação máxima de 5% (cinco por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado.

Os vales-alimentação serão fornecidos apenas aos empregados que não apresentarem faltas 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.

Este benefício somente será devido aos trabalhadores que laborarem na jornada de 44 (quarenta e



quatro) horas semanais sendo que outras modalidades de jornada não farão jus.

## **5. CESTA BÁSICA**

As empresas concederão aos seus empregados cesta básica no valor mensal de R\$130,12 (cento e trinta reais e doze centavos), a partir de 1º de Maio/2020, na forma de cartão-magnético. Esta verba não tem caráter salarial.

O empregado terá o direito do referido benefício também nas férias e afastamento médico.

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

A empresa se compromete a implantar a PLR na próxima renegociação coletiva.

## **7. SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DESPESA FUNERAL**

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

I) R\$25.612,50 (vinte e cinco mil seiscientos e doze reais e cinquenta centavos), em caso de morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II) R\$25.612,50 (vinte e cinco mil seiscientos e doze reais e cinquenta centavos), em caso de invalidez permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

III) R\$25.612,50 (vinte e cinco mil seiscientos e doze reais e cinquenta centavos), em caso de invalidez permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do capital básico segurado para a cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pelo Acordo Coletivo, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

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.

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

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



I) 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\$ 2.956,37 (dois mil novecentos e cinquenta e seis reais e trinta e sete centavos);

II) 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;

As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo superior a 48 (quarenta e oito) horas após a entrega da documentação completa exigida pela seguradora;

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;

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;

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.

## **8. VALE TRANSPORTE E/OU VALE COMBUSTÍVEL**

Para os empregados que residem em Belo Horizonte será fornecido à quantidade de vales transportes, conforme necessidade de deslocamento de cada um, devendo o empregado informar a empresa por escrito, no ato da contratação o seu comprovante de endereço e prestar declaração de quantos vales irá necessitar mensalmente, os vales serão fornecidos inclusive para os empregados que se encontrarem em período de experiência, ou o empregado que utilizar-se de veículo próprio deverá negociar diretamente com a empresa um valor mensal de vale combustível.

Para os empregados da matriz não serão fornecidos vale transportes, uma vez tratar-se de cidade do interior.

## **9. APRENDIZ/SUSPENSAO**

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

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

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



## **10. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As empresas restringirão 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) nos dias de Domingos e Feriados aplicados 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.

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

Só será 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 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.

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.

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 da regular da empresa.

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

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.

## **11. CONTAS SALÁRIOS**

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.

## **12. DEMISSÃO IMOTIVADA**

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

### **13. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Conforme decisão em Assembleia Geral do Sindicato Profissional, realizada em 15/01/2019, bem como nos termos da Ata, de 16/03/2018, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e dentro dos Princípios da liberdade e autonomia sindical respaldados pela Constituição Federal no seu Art 8º e Art 1º da Convenção 98 da OIT, foi deliberado e decidido que a contribuição sindical é obrigatória para toda a categoria e que a assembleia autorizou coletivamente, previamente e expressamente o desconto da contribuição sindical, independentemente de associação e sindicalização, que deverá ser descontada dos empregados no mês de Agosto de 2020 e repassada no mês de Setembro de 2020 em favor do Sindicato Profissional, valor este correspondente a 1/30 avos da remuneração mensal do mês de Agosto/2020.

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

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

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

### **15. 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, somente para os empregados contratados na empresa filial de Belo Horizonte.

### **16. VEICULOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO**

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

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*.



## **17. HOMOLOGAÇÃO**

A Empresa efetuará as homologações de rescisões de contrato de trabalho, obrigatoriamente através da Entidade Sindical onde houver sede ou sub sede, observando os prazos e direitos contidos no Art. 477 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017. CLT.

## **18. DA DEMISSÃO COLETIVA**

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

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

## **19. 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.

## **20. FORO**

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, 10 de Julho de 2020.

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

Ronaldo Gonçalves De Oliveira  
CPF: 430.350.196-49  
Proprietário