



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022

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 COVALUB LTDA**, inscrita no CNPJ sob o nº 01.526.998/0001-25, com sede na Av. Murilo Paiva, 556, bairro: Parque Mariela, na cidade de Varginha, Minas Gerais - CEP: 37.030-000, representada neste ato pelo Senhor Paulo Francisco de Brito, capaz, empresário, brasileiro, portador do CPF 503.187.056-72, carteira de identidade nº: M-3.425.662, residente e domiciliado na cidade de Varginha, 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 Janeiro 2022 a 31 de dezembro de 2022** e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

2. REAJUSTE SALARIAL

A empresa signatária reajustará o salário básico dos seus empregados, vigentes em **31/12/2021**, mediante a aplicação do percentual único de **10,16% (dez vírgula dezesseis por cento)**.

3. SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL

A partir da assinatura, o salário de admissão corresponderá a **R\$1.285,16 (mil duzentos e oitenta e cinco reais e dezesseis centavos)** por mês.

As diferenças salariais devidas da aplicação do percentual ora negociadas referentes aos meses de janeiro e fevereiro/2022, incluindo cesta básica, férias e 13º salário, serão quitadas sem acréscimo legais na folha de pagamento do mês de março de 2022.



4. CESTA BÁSICA

As empresas concederão aos seus empregados cesta básica no valor mensal de R\$138,80 (cento e trinta e oito reais e oitenta centavos), a partir de 1º de janeiro/2022, na forma de cartão-magnético. Com participação máxima de 5% (cinco por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado. Esta verba não tem caráter salarial e não integra à remuneração, para quaisquer efeitos.

O empregado terá o direito do referido benefício também nas férias, nos afastamentos por acidente do trabalho, por doença ou licença gestante, por um período máximo de 2 (dois) meses.

Para os empregados admitidos, seja qual for o dia do mês, somente terão direito ao recebimento da “cesta básica” ou “vale alimentação”, nos mês imediatamente seguinte ao da admissão, pago até o quinto dia útil.

5. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A empresa pagará a todos os trabalhadores na ativa, que mantiveram vínculo empregatício entre o período de **1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022**, um abono de **Participação nos Lucros e Resultados**, no importe numerário de **R\$220,32 (Duzentos e vinte reais e trinta e dois centavos)**, respeitada a proporcionalidade dentro do período aquisitivo supra citado, e pago em parcela única, até o dia **05 de janeiro de 2023**. Em caso de extinção do contrato de trabalho, eventual valor remanescente será pago integralmente na data da rescisão, podendo ser compensados quaisquer eventuais parcelas de antecipações, adiantamentos e outros.

A expressão por “todos os trabalhadores na ativa” utilizada acima, as partes esclarecem tratar-se de todos os trabalhadores que mantém, na presente data, vínculo empregatício com a empresa, prevalecendo o texto estabelecido no artigo 611-A, inciso XV, da C.L.T..

O presente abono de Participação nos Resultados está amparado na Lei 10101/2000, não incidindo nenhum tributo sobre o mesmo.

6. SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DESPESAS FUNERAL

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



CONTRATO DE TRABALHO COM COBERTURA DE MORTES
E INCAPACIDADES DE PREVIDÊNCIA NO REGIME DE MÉRITO

- I) **R\$27.540,00 (vinte e sete mil e quinhentos e quarenta reais)**, em caso de morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;
- II) **R\$27.540,00 (vinte e sete mil e quinhentos e quarenta 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\$27.540,00 (vinte e sete mil e quinhentos e quarenta 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:

Desde que definitivamente comprovada e antecipada à 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.

- IV) 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\$ 3.855,60 (três mil oitocentos e cinquenta reais e sessenta centavos)**;
- V) 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.

VI) A empresa 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.

7. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

A empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados os E.P.I.'s (Equipamentos de Proteção Individual) necessários a elidir o risco, conforme previsto nos laudos de saúde e segurança, relatórios de PCMSO e PPRA e, uniforme (dois por ano).

8. CONTAS SALÁRIOS

A empresa garantirá 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.

9. HORAS EXTRAS



A empresa restringirá a realização de horas extras aos casos de comprovada necessidade, remunerando o trabalho extraordinário com o percentual de 60% (sessenta 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.

Será devida a remuneração em dobro no trabalho em dias de repouso, desde que não seja estabelecido outro dia de descanso para o trabalhador, nos termos da lei.

10. DO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS



Na forma da Lei nº 605/49 e o Decreto nº 9.127/2017, à empresa abrangida por este instrumento normativo ficando permitido o trabalho de seus empregados nos feriados nacionais, estaduais e municipais, à exceção daqueles previstos no item I, desta cláusula.

I - Fica expressamente vedado o trabalho nos feriados dos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro de cada ano.

II – O empregado que laborar no dia de feriado, as horas extras serão pagas com o adicional de 100%, salvo se o empregado optar pela compensação em outro dia de folga.

III - A folga compensatória referida no item anterior deverá ser gozada nos próximos 30 (trinta) dias, a contar do feriado laborado, conforme escala divulgada até 7 (sete) dias corridos após o feriado, sendo que em caso de mais de um feriado no mês fará jus a folga compensatória a ser gozada nos próximos 60 dias, a contar do feriado laborado.

Parágrafo único: As horas extras laboradas nos domingos e feriados não poderão ser compensadas, salvo se o empregado optar pela compensação em outro dia de folga;

IV - O trabalho nos domingos é permitido conforme Lei 11.603, de 05/12/2007, garantido ao empregado o descanso semanal remunerado no **domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas.**

V - Na ocasião que o Feriado coincidir com o Descanso Semanal Remunerado, o empregado que não estiver em labor no referido dia, não fará jus a outro dia de folga e a qualquer outro tipo de indenização, com exceção da Remuneração do Descanso Semanal.

VI - A empresa que descumprir o item I além da multa estipulada no item 5 pagará para o funcionário que laborar nos referidos dias, o valor de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria.

11. 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. Não tendo sede no local, fica facultado a realização das rescisões na sede da empresa.

12. MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DA RESCISÃO

A referida multa não será devida quando o atraso decorrer de culpa do próprio empregado, quando houver atraso do banco depositário em fornecer o saldo de conta do F.G.T.S., e quando o pagamento das respectivas verbas fique na dependência de decisão judicial.

13. ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A empresa pagará até o 5º (quinto) dia útil do mês de **Junho de 2022**, a todo trabalhador que assim optar metade da gratificação de natal proporcional (décimo terceiro salário – primeira parcela), relativa ao ano de **2022**, salvo se o trabalhador já tiver recebido por ocasião do gozo de suas férias.

14. VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá o Vale Transporte, quando solicitado, nas condições estabelecidas na Lei 7.418/85 e 7.619/87. **Fica facultado à empresa que assim o quiser**, conforme autorizado pelo art. 7º, XXVI da CF e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a concessão do vale transporte de que trata a Lei 7418/85, mediante pagamento antecipado, em dinheiro, do seu valor total bruto, até o 5º dia útil de cada mês, ao empregado beneficiado, cabendo aos empregados, em qualquer hipótese, comunicar por escrito as alterações das condições inicialmente declaradas e arcar com o custeio do deslocamento até 6% do valor do seu salário base, cujo desconto somente poderá ser feito no pagamento da segunda quinzena do mês a que se referir o vale-transporte.

15. AUXÍLIO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL

A empresa pagará aos empregados que comprovarem ter filho portador de necessidades especiais, um auxílio mensal correspondente a **R\$99,14 (noventa e nove reais e quatorze centavos)**, por filho.

16. 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.

17. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos, desde que contenham o dia e a hora de

atendimento do empregado.

O prazo para o empregado apresentar atestado/declaração para a empresa é de 48 (quarenta e oito horas), contados da data da consulta/atendimento médico. Após esse prazo, não será mais aceito e perderá sua validade para efeito de abono de falta; e, em caso de impossibilidade do empregado em apresentar o atestado, poderá ser outra pessoa nomeada pelo mesmo, que o represente.

18. DA DEMISSÃO

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, "exceto o reajuste salarial pela irredutibilidade prevista na legislação".

19. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Conforme decisão em Assembleia Geral do Sindicato Profissional, a Contribuição Negocial será de **R\$60,00 (sessenta reais) de cada trabalhador, descontada em 02 parcelas nas folhas de competências dos meses de março e abril de 2022, sendo recolhida até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes aos descontos** e repassadas ao SITRAMICO-MG, estabelecido a Rua Célio de Castro, nº 780, Bairro Floresta, Belo Horizonte, Minas Gerais, C.E.P. nº 31.110-052, **ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto, nos termos da lei.**

20. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACT

Fica estipulada uma multa de **R\$143,21,00 (cento e quarenta e três reais e vinte e um centavos)** em favor do empregado, no caso de descumprimento do presente **Acordo Coletivo de Trabalho.**

21. 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.

22. 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, 29 de Março de 2022.

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

Paulo Francisco de Brito
CPF: 503.187.056-72
Proprietário