

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2021/2022

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 nos artigos 611 e seguintes da CLT, e as empresas:

**MINASLUB DISTRIBUIDORA DE LUBRIFICANTES LTDA.**  
**RUA MENOTTI MUCELLI, Nº 726, BAIRRO CAMARGOS**  
**BELO HORIZONTE – MG CEP: 30.532-270**  
**CNPJ: 05.783.504/0001-49**

**BRASIL LUBRIFICANTES LTDA.-MATRIZ**  
**RUA JACUÍ, Nº 3761, BAIRRO IPIRANGA.**  
**BELO HORIZONTE – MG CEP: 31.160-190**  
**CNPJ: 15.548.108/0001-90**

**BRASIL LUBRIFICANTES LTDA.- FILIAL**  
**AV. CRISTIANO MACHADO, Nº 9207, BAIRRO SÃO BERNARDO.**  
**BELO HORIZONTE – MG CEP: 31.741-401**  
**CNPJ: 15.548.108/0003-52**

**BRASIL LUBRIFICANTES LTDA.- FILIAL**  
**RUA MENOTTI MUCELLI, Nº 726, BAIRRO CAMARGOS**  
**BELO HORIZONTE – MG CEP: 30.532-270**  
**CNPJ: 15.548.108/0004-33**

**LUBRIFICANTES E SERVIÇOS BRASIL LTDA.- MATRIZ**  
**RUA PAULO PIEDADE CAMPOS, Nº 200 – BAIRRO BURITIS.**  
**BELO HORIZONTE – MG CEP: 30.494-225**  
**CNPJ: 42.470.001/0001-40**

A Minaslub Distribuidora de Lubrificantes, a Brasil Lubrificantes Ltda e a Lubrificantes e Serviços Brasil Ltda. representada neste ato pelos sócios **JOÃO PAULO OLIVEIRA SOUKI**, CPF nº. 013.559.996-26 e **ROGÉRIO CLÁUDIO DA SILVA**, CPF nº218.657.658-99, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### Cláusula 1ª – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de abril de 2021 a 01 de março de 2022 e a data base da categoria em 1º de abril.



## Cláusula 2ª - REAJUSTE SALARIAL

Em 01.04.2021, as empresas signatárias reajustarão os salários básicos dos seus empregados, vigentes em 31.03.2021, mediante a aplicação do percentual único de **6,94%** (seis vírgula noventa e quatro por cento) sobre o valor atual.

As diferenças **salariais, 13º salário e férias** referentes aos meses de agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro de 2021, janeiro, fevereiro e março de 2022 serão quitadas em 05 parcelas, sendo os **pagamentos no 5º dia útil de abril, maio, junho, julho e agosto de 2022.**

## Cláusula 3ª - SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL

A partir de ° de Março de 2022, o salário de admissão corresponderá a **R\$1.296,12** (um mil e duzentos e noventa e seis reais e doze centavos) por mês;

**3.1** Em um ambiente de altíssima competitividade torna-se imprescindível direcionar as vendas com o intuito de obter resultados favoráveis a necessidade de a empresa manter, em favor de seus colaboradores atuantes e motivados na área de Vendas Internas, Vendas Externas e Coordenação, uma política de Bônus.

**3.1.1** A parcela fixa salarial terá o valor equivalente a **R\$1.359,78** (um mil e trezentos e cinquenta e nove reais e setenta e oito centavos).

**3.1.2** Por liberalidade das empresas, como modalidade motivacional, poderão estabelecer campanhas de vendas que premiarão através de bônus os colaboradores, não se tratando de parcela de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer fim.

## Cláusula 4ª - VALE REFEIÇÃO

**4.1** As empresas fornecerão aos seus empregados vales-refeições e/ou alimentação correspondentes aos dias úteis de cada mês, com valor unitário de **R\$19,36** (dezenove reais e trinta e seis centavos), para todos os empregados, com a participação máxima de 10% (dez por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado;

**4.2** Os vales-alimentação e/ou refeição serão fornecidos apenas aos empregados que não apresentarem faltas e/ou número de atrasos superiores há 02 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.

**4.3** 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.

**4.4** Esta verba não tem natureza Salarial.

**4.5** As diferenças do **vale refeição** referentes aos meses de agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro de 2021, janeiro, fevereiro e março de 2022 serão quitadas em parcela única no dia **01/04/2022.**



### **Cláusula 5ª - CESTA BÁSICA**

As empresas concederão aos seus empregados cesta básica com disponibilidade mensal no valor de **R\$ 135,81** (cento e trinta e cinco reais e oitenta e um centavos), na forma de cartão-magnético. Esta verba não tem caráter salarial.

As diferenças do **vale refeição** referentes aos meses de agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro de 2021, janeiro, fevereiro e março de 2022 serão quitadas em parcela única no dia **01/04/2022**.

### **Cláusula 6ª - DIÁRIA DE VIAGEM**

**6.1** 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\$ 23,25 (vinte e três reais e vinte e cinco centavos) por dia para despesas de alimentação e R\$80,80 (oitenta reais e oitenta centavos) para despesas com gasolina, depreciação e seguro total para acerto de acordo com os dias trabalhados.

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

**6.3** Esta verba não tem caráter salarial.

### **Cláusula 7ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR**

As empresas pagarão a todos os trabalhadores que mantiveram vínculo empregatício entre o período de 1º de abril de 2020 a 31 de março de 2021 um abono de Participação nos Lucros e Resultados das empresas, no importe numerário de **R\$ 913,30** (novecentos e treze reais e trinta centavos), respeitada a proporcionalidade dentro do período aquisitivo supra citado, e pago em 2 (duas) parcelas iguais de **R\$456,65** (quatrocentos e cinquenta e seis reais e sessenta e cinco centavos), cada, vencidas sucessivamente nos dias 12/07/2022 e 11/08/2022. Ocorrendo demissão por parte da empresa dentro do período de pagamento, este abono é devido em sua integralidade. Porém se a demissão ocorrer a pedido do funcionário, este abono não será devido. 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.

### **Cláusula 8ª - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DESPESA FUNERAL**

**8.1** 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\$ 40.452,00 (quarenta mil quatrocentos e cinquenta e dois reais), em caso de morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido;

**II)** R\$ 40.452,00 (quarenta mil quatrocentos e cinquenta e dois 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\$ 40.452,00** (quarenta mil quatrocentos e cinquenta e dois 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:

**8.2** 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.

**8.3** 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.

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

**8.5** 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\$ 20.249,00** (vinte mil duzentos e quarenta e nove reais) em caso de morte do cônjuge do empregado;

**V) R\$ 10.113,00** (dez mil cento e treze reais reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

**VI) R\$ 10.113,00** (dez mil cento e treze reais 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\$ 2.908,00 (dois mil novecentos e oito reais);**

**IX) Ocorrendo a morte do empregado (a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, à título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;**

**8.6** 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;

**8.7** 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;

8.8 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.

8.9 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;

8.10 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.

8.11 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.

### **Cláusula 9 - SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

As empresas contratarão em favor de seus empregados, seguro de responsabilidade civil do empregador, conforme apólice que será disponibilizada cópia para a entidade sindical.

### **Cláusula 10 - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

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 salário contratual, por empregado, não tendo a verba caráter salarial, prevalecendo na participação do empregado o que for mais vantajoso previsto na legislação. Em caso de falta, mesmo que justificada, será descontado o valor da passagem.

### **Cláusula 11 - VALE TRANSPORTE**

11.1 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;

11.2 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.

### **Cláusula 12 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

12.1 As empresas restringirão 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 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.

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

12.3 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 120 (cento e vinte) dias a contar da data de efetiva realização de cada hora extra.

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

**12.3.2** 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.

**12.3.3** 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.

**12.3.4** 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.

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

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

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

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

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

**12.3.10** Em caso de faltas não justificadas, não serão consideradas no banco de horas.

**12.3.11** 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.

**12.3.12** Os funcionários com cargos de gerência, coordenação e supervisão estão isentos da marcação do ponto devido à necessidade de horários flexíveis conforme inciso II do artigo 62 da CLT.

### **Cláusula 13 - JORNADA DE TRABALHO**

**13.1** 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.

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

**13.3** A duração da jornada de trabalho dos TRABALHADORES em todas as funções da empresa (encarregado de armazenagem, auxiliar de armazém, faturista, auxiliar administrativo e vendedores internos, trocadores de óleo, mecânicos será de 8:48h (oito horas e quarenta e oito minutos) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos do anexo II da NR 17.

#### **Cláusula 14 - COMPENSAÇÃO DE DIAS ÚTEIS/FERIADOS**

14.1 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.

14.2 Ficam estabelecidos o regime de compensação e prorrogação de horas.

#### **Cláusula 15 - 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.

#### **Cláusula 16 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A contribuição negocial será de **R\$60,00 (setenta reais) por trabalhador. Descontada em 05 parcelas, pagamentos no 5º dia útil dos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro de 2022.** O repasse da quantia recolhida deverá acontecer até **10 (dez) dias dos meses subsequentes aos descontos**, ao Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo no Estado de Minas Gerais – SITRAMICO – MG, banco - 104 Caixa Econômica Federal, conta corrente 505.118-1, agência 0081, operação 003. Caso haja oposição a contribuição negocial, a carta deverá ser entregue e protocolada pessoalmente na Sede da entidade, localizada na rua Célio de Castro, nº 780 bairro Floresta

#### **Cláusula 17 - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES**

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)

#### **Cláusula 18 - 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.

#### **Cláusula 19 - VEICULOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO**



**19.1** A empresa poderá fornecer ferramentas de trabalho para o desempenho das atividades de seus funcionários internos e externos;

**19.1.1** 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*.

**19.1.2** Fica convencionado a autorização para desconto se o colaborador causar algum dano à Empresa ou às 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.

### **Cláusula 20 – MULTA**

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste ACT, pelas empresas, implicará a estas na multa de R\$106,00 (Cento e seis reais) por empregado e por infração, revertida a mesma a favor do sindicato profissional.

### **Cláusula 21 - REGISTRO E ARQUIVO**

**21.1** 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.

### **Cláusula 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.

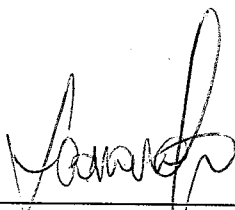
Belo Horizonte, 01 de março de 2022.



ROGÉRIO CLÁUDIO DA SILVA  
CPF nº218. 657.658-99  
SÓCIO DA MINASLUB DIST. DE  
LUBRIF. LTDA.



JOÃO PAULO OLIVEIRA SOUKI  
CPF nº. 013.559.996-26 e  
SÓCIO DA MINASLUB DIST. DE  
LUBRIF. LTDA.



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