

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** **2023/2024**

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram o SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SITRAMICO/MG, sediado na Rua Célio de Castro, no. 780, Floresta, CEP: 31.110-052, 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 GRANDLUB LTDA. pessoa jurídica regularmente inscrita no CNPJ de no. 02.305.356/0001-69, com endereço na Rodovia BR – 040, KM 688 S/Nº, Pavimento F-1. Loja 15 a 20, Kennedy, Contagem,- MG, CEP: 32.145-900 e suas filiais inscritas nos CNPJ: 02.305.356/0002-40 Av. Princesa Izabel, Nº 195 B/Parque Recreio Cep: 32.110-000 Contagem - MG e CNPJ: 02.305.356/0003-20 Rua Um, Nº Onze – B/ do Comércio – Cep: 32.152-000 – Contagem - MG, todas representadas neste ato por seu sócio-diretor Adélio da Silva Braga, CPF: 370.211.416-53, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024, e a data base 01º novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

Grandlub cnpj 02.305.356/0001-69 denominada Unidade Matriz,  
Grandlub cnpj 02.305.356/0002-40 denominada Unidade Filial 1  
Grandlub cnpj 02.305.356/0003-20 denominada Unidade Filial 2

### **CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL**

A partir de 1º de Novembro de 2023, o “Piso Salarial” mensal dos empregados que laboram na empresa será de R\$ 1.439,00 (Hum mil, quatrocentos e trinta e nove reais).

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 01.11.2023, a empresa reajustará os salários básicos dos seus empregados vigentes em 31.10.2023, mediante a aplicação do índice de 4,14% (quatro vírgula quatorze por cento).

### **CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO-**

Quando do retorno das férias a empresa concederá antecipação de (metade) do valor alusivo ao 13º. Salário do ano em curso ao empregado que o solicitar.

**Parágrafo Único:** A antecipação em questão será concedida ao empregado que apresentar à empresa solicitação, por escrito, quando do início do gozo das férias.

### **CLÁUSULA SEXTA - ABONO EXTRA**

A empresa concederá aos seus empregados que marcam ponto diariamente, um Abono Extra conforme condições abaixo:

- ✓ Valor de R\$ 70,00 (setenta reais), para os empregados que tiverem 0 (zero) horas de faltas, atrasos e saídas antecipadas, exceto as faltas para casamento, nascimento de filho, óbito de dependentes, convocação judicial e previstas na cláusula 29 desta ACT

- ✓ Valor de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais), para os empregados que tiverem até 3 (três) faltas, e no máximo 5 (cinco) atrasos ou saídas antecipadas não excedendo uma somatória superior a 10 horas, exceto as faltas relativas a casamento, nascimento de filho, óbito de dependentes, convocação judicial e previstas na cláusula 29 desta ACT.

Paragrafo Primeiro: O abono será pago após a assinatura do ACT.

Paragrafo Segundo: O abono pago pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob o mesmo não incidirá descontos alusivos a INSS, IR e FGTS.

### **CLÁUSULA SETIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Os empregados classificados na categoria mencionada neste Acordo Coletivo de Trabalho, (lubrificador / trocador de óleo) receberão além do salário, o adicional de insalubridade, a base de 40% (quarenta por cento), sobre o salário do empregado de acordo com discriminação do PPRA, enquanto mantida a condição insalubre.

**Parágrafo primeiro:** Para o ajudante de lubrificador, durante os seis primeiros meses em que estiver no exercício de tal atribuição será pago adicional de 40% sobre o piso salarial da cláusula terceira da presente ACT se mantida a condição insalubre conforme descrito no PPRA.

**Paragrafo segundo:** Para o Serviço Gerais com atribuição da limpeza, será pago adicional de 40% sobre o salário mínimo vigente, se mantida a condição insalubre conforme descrito no PPRA.

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 distancia, a qual será objeto de prestação de contas, sendo necessário apresentação de relatório e notas de despesas correspondentes, quando o valor do adiantamento efetivado para o empregado for superior R\$ 60,14 (sessenta reais e quatorze centavos).

Parágrafo único: A diária de viagem, em se tratando de antecipação de despesa para execução de atividades, não terá natureza salarial.

### **CLÁUSULA NONA – BÔNUS/PREMIO**

A empresa pagará a seus empregados premiação, mensalmente, conforme critérios e metas definidas nas cláusulas Décima; Décima primeira, Décima segunda e Décima terceira, da presente ACT:

### **CLÁUSULA DÉCIMA – PREMIAÇÃO DOS GERENTES**

Os gerentes, entendidos como tal aqueles exercentes de cargo de confiança nos termos do artigo 62, II da CLT, receberão premiação obedecendo os seguintes critérios:

**Parágrafo Primeiro:** A empresa pagará ao gerente administrativo/financeiro premiação incidente sobre o faturamento anual da empresa, no valor fixo de R\$6.675,85 (seis mil, seiscentos setenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos) anual, conforme a empresa atinja os resultados gerais de vendas brutas acima de R\$8.400.000,00 (oito milhões e quatrocentos mil reais) no ano, consideradas a soma de todas as suas unidades.

**Parágrafo Segundo:** A empresa pagará aos gerentes operacionais uma premiação mínima, ideal ou super, conforme atingida a expectativa de venda mínima mensal, ideal ou super da unidade a que pertencerem nos moldes discriminados nas tabela abaixo:

### **Unidade MATRIZ**

| <b>META</b> | <b>VENDAS BRUTAS</b> | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------|----------------------|------------------|
| MINIMA      | R\$ 594.877,50       | R\$ 576,57       |
| IDEAL       | R\$ 673.837,50       | R\$ 806,77       |
| SUPER       | R\$ 713.475,00       | R\$ 1.152,60     |

### **Unidade FILIAL 1**

| <b>META</b> | <b>VENDAS BRUTAS</b> | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------|----------------------|------------------|
| MINIMA      | R\$244.650,00        | R\$ 576,57       |
| IDEAL       | R\$277.567,50        | R\$ 806,77       |
| SUPER       | R\$ 293.895,00       | R\$ 1.152,60     |

### **Unidade FILIAL 2**

| <b>META</b> | <b>VENDAS BRUTAS</b> | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------|----------------------|------------------|
| MINIMA      | R\$ 427.350,00       | R\$ 576,57       |
| IDEAL       | R\$ 446.250,00       | R\$ 806,77       |
| SUPER       | R\$ 472.500,00       | R\$ 1.152,60     |

**Parágrafo Terceiro:** As expectativas de venda bruta variarão mensalmente de acordo com as oscilações de mercado decorrentes dos dias úteis do mês, meses de maior ou menor comércio, feriados e etc., devendo ser mensalmente encaminhadas ao sindicato para seu conhecimento e transparência e divulgadas aos empregados no quadro de avisos do refeitório correspondente a unidade em que os mesmos se encontrem locados. Referindo-se a tabela acima para efeitos de início da fixação das regras premiativas ao mês de novembro de 2023.

**Parágrafo Quarto:** O gerente operacional terá desconto de 10% (dez por cento) no valor da premiação se sofrer uma multa decorrente de infração de trânsito quando conduzindo veículo da empresa e de 20% (vinte por cento) caso sofrer duas ou mais multas dentro do mês. Sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, parágrafo 1º da CLT.

**Parágrafo Quinto:** Perderá o direito a premiação o gerente operacional cuja unidade:

- ✓ Realizar vendas abaixo de tabela sem autorização da diretoria.
- ✓ Realizar vendas a clientes não cadastrados e com prévia análise de créditos, sem autorização da diretoria.
- ✓ Realizar vendas a cliente em notório estado de insolvência ou sem idoneidade financeira (restrição de crédito, protesto, etc.), sem autorização da diretoria.
- ✓ Não respeitar nas negociações previamente autorizadas, no saldo de venda mensal margem de lucratividade mínima de 25% (vinte e cinco por cento)

**Parágrafo Sexto:** Perderá o direito a premiação o gerente que:

- ✓ For encontrado não utilizando o EPI na execução de suas atividades quando estes se fizerem obrigatórios à execução das mesmas.
- ✓ Se envolver em acidente com veículo da empresa a que houver dado causa.

**Parágrafo Sétimo:** Os gerentes passarão a fazer *jus* à premiação em questão após ultrapassado o período de experiência, entendendo-se como tal o lapso de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Oitavo:** Durante o período que estiver de férias os gerentes receberão a premiação mínima prevista na Cláusula Premiação dos Demais Empregados.

**Parágrafo Nono** A premiação paga pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob as mesmas não se fazendo incidir descontos alusivos a INSS, IR e FGTS.

### **10.1- PREMIAÇÃO POR PRODUTO EM BONIFICAÇÃO**

A empresa pagará aos gerentes operacionais, premiação incidente sobre a prestação de serviço que incluem produtos em bonificação, conforme tabela do item 11.1 da Cláusula Décima Primeira, de modo que o empregado tenha participação nos serviços extras prestados ao cliente. Aplicam-se as condições dos parágrafos Oitavo e nono da Cláusula Décima.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LUBRIFICADORES E AJUDANTES DE LUBRIFICADORES**

A empresa pagará aos empregados participantes dos serviços de troca de óleo, (lubrificadores e ajudantes de lubrificadores), premiação incidente sobre a prestação de serviços que incluem produtos em bonificação de modo que o empregado tenha participação nos serviços extras prestados ao cliente, da seguinte forma:

**11.1-** O empregado fará *juss* a prêmio equivalente ao valor discriminado de acordo com o produto conforme descrito na tabela abaixo:

| <b>PRODUTOS EM BONIFICAÇÃO</b>                        | <b>VALOR A SER PAGAR</b> |
|---|--------------------------|
| TOTAL 5W30 E 5W40 GASOLINA E DIESEL                   | R\$ 0,76                 |
| INGRAX SELECT SINTÉTICO 5W30 E 5W40                   | R\$ 0,76                 |
| INGRAX 15W40 SEMI SINTÉTICO E SINTETICO               | R\$ 0,76                 |
| PETROL 15W40 SEMI SINTETICO E SINTETICO               | R\$ 0,76                 |
| VR 15W40 SEMI SINTÉTICO E SINTÉTICO                   | R\$ 0,76                 |
| IPIRANGA SINTÉTICO E SEMI SINTETICO 15W40- 5W30- 5W40 | R\$ 0,76                 |
| SYNTIO 800 15W40                                      | R\$0,76                  |
| ÓLEO 10W40 TODAS COMPANHIAS                           | R\$0,76                  |
| STOP SMOKE/BARDHL E OUTROS                            | R\$ 1,51                 |
| HIGIENIZADOR (TODOS)                                  | R\$ 1,10                 |
| FILTRO DE AR / CABINE (TODOS FILTROS DE AR)           | R\$0,90                  |
| FILTRO DE COMBUSTÍVEL                                 | R\$ 0,76                 |

|   |          |
|---|----------|
| FILTRO RACCOR                                 | R\$ 0,76 |
| ÓLEO HIDRÁULICO ATF (TROCADO)                 | R\$0,80  |
| FILTRO DE DIREÇÃO HIDRÁULICA (TROCADO)        | R\$ 0,80 |
| ADITIVO PARA RADIADOR                         | R\$0,76  |
| ADITIVO FLEX (DIESEL, GASOLINA E ÁLCOOL)      | R\$0,76  |
| ÓLEO DIFERENCIAL (TROCADO) LITRO              | R\$ 0,10 |
| ÓLEO DE CAIXA (TROCADO) LITRO                 | R\$ 0,10 |
| FILTRO DE AR APU                              | R\$ 2,28 |
| PINOS LUBRIFICADOS                            | R\$ 0,08 |
| ÓLEO SINTÉTICO PARA CAIXA AUTOMÁTICA - LITRO  | R\$ 1,00 |
| PALHETAS PARA PARA-BRISA (UNIDADE)            | R\$ 0,80 |
| ANTI CHAMAS E FILTRO SUSPIRO                  | R\$ 0,76 |
| MILITEC                                       | R\$ 1,51 |
| RADMOTOR RADNAQ - LITRO                       | R\$ 3,03 |
| INGRAX 5W30 - <b>A GRANEL</b>                 | R\$ 0,76 |
| INGRAX 15W40 SEMI SINTÉTICO - <b>A GRANEL</b> | R\$ 0,76 |
| VR MULTIFLEX 5W30 - <b>A GRANEL</b>           | R\$ 0,76 |
| VR 15W40 SEMI SINTÉTICO - <b>A GRANEL</b>     | R\$ 0,76 |

**Parágrafo Primeiro:** A planilha de produtos em bonificação será divulgada trimestralmente aos empregados no quadro de avisos do refeitório, devendo ser encaminhada neste mesmo período ao sindicato para seu conhecimento e transparência. Referindo-se a tabela acima para efeitos de início da fixação das regras premiativas ao mês de novembro de 2023.

**Parágrafo Segundo:** Sofrerá desconto de 10% (dez por cento) no valor da premiação o empregado que apresentar 1 (uma) falta injustificada ao trabalho e 20% (vinte por cento) aquele a que apresentar duas ou mais faltas dentro do mês.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado terá desconto de 10% (dez por cento) no valor da premiação, se sofrer uma multa decorrente de infração de trânsito quando conduzindo veículo

da empresa, e de 20% (vinte por cento) caso incorra em duas multas ou mais dentro do mesmo mês. Sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, parágrafo 1º da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Perderá o direito à premiação o empregado que:

- ✓ Apresentar 3(três) ou mais faltas injustificadas ao trabalho.
- ✓ For encontrado não utilizando EPI na execução de suas atividades quando estes se fizerem obrigatórios à execução das mesmas
- ✓ Se envolver em acidente com veículo da empresa a que houver dado causa

**Parágrafo Quinto:** A hipótese prevista na linha “C” do parágrafo anterior se dará sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, parágrafo 1º da CLT.

**Parágrafo Sexto:** O empregado passará a fazer *jus* à premiação em questão após ultrapassado o período de experiência de 90 dias.

**Parágrafo Sétimo:** Durante o período que estiverem de férias os lubrificadores e ajudantes receberão a premiação mínima prevista na cláusula décima terceira.

**Parágrafo Oitavo:** A premiação paga pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob as mesmas não se fazendo incidir descontos alusivos a INSS, IR e FGTS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PREMIAÇÃO EMPREGADOS ATENDIMENTO DO CLIENTE NO BALCÃO**

A empresa pagará aos empregados que fazem atendimento de clientes no balcão, Balconista e Auxiliar Administrativo, não enquadrados nas regras específicas das cláusulas Décima, Décima primeira, e Décima terceira, a premiação prevista no item 12.1 na tabela abaixo, ou premiação prevista no item 12.2 na tabela abaixo, ou pagará a premiação prevista no item 12.3, produtos em bonificação. Prevalecerá a condição/e ou valor mais benéfica para o empregado.

##### **12.1- Soma de vendas de todas as Unidades**

| <b>META</b>       | <b>VENDAS BRUTAS</b>                    | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------------|---|------------------|
| SOMA DAS UNIDADES | Entre R\$1.266.877,50 e R\$1.479.870,00 | R\$ 144,08       |

**OU**

##### **12.2- Vendas de cada unidade**

As premiações previstas na tabela abaixo, conforme a Unidade atinja os resultados gerais de vendas brutas discriminadas na tabela abaixo:

| <b>META</b> | <b>VENDAS BRUTAS</b>                  | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------|---------------------------------------|------------------|
| MATIZ       | Acima de R\$ 713.475,00               | R\$ 201,69       |
|             | Entre R\$ 673.837,50 e R\$ 713.475,00 | R\$ 172,86       |
| LOJA 1      | Acima de R\$ 293.895,00               | R\$ 201,69       |
|             | Entre R\$ 277.567,50 e R\$ 293.895,00 | R\$ 172,86       |
| LOJA 2      | Acima de R\$ 472.500,00               | R\$ 201,69       |
|             | Entre R\$ 446.250,00 e R\$ 472.500,00 | R\$ 172,86       |

### **12.3- PREMIAÇÃO POR PRODUTO EM BONIFICAÇÃO**

A empresa pagará aos empregados premiação incidente sobre a prestação de serviço que incluírem produtos em bonificação, conforme tabela do item 11.1 da Cláusula Décima Primeira, de modo que o empregado tenha participação nos serviços extras prestados ao cliente. Neste item aplicam-se as condições dos parágrafos terceiro ao sétimo descritos abaixo.

**Parágrafo Primeiro:** A expectativa de venda bruta variará mensalmente de acordo com as oscilações de mercado decorrentes dos dias úteis do mês, meses de maior ou menor comércio, feriados e etc., devendo ser mensalmente encaminhada ao sindicato para seu conhecimento e transparência e divulgada aos empregados no quadro de avisos do refeitório. Referindo-se a tabela acima para efeitos de início da fixação das regras premiativas ao mês de novembro de 2023.

**Parágrafo Segundo:** No caso da premiação ter sido aplicado o item 12.1 ou 12.2 os empregados que tenham tempo de casa inferior a 6 meses o valor da premiação será de 60% (sessenta por cento) do valor definido na tabela.

**Parágrafo Terceiro:** Sofrerá desconto de 10% no valor da premiação o empregado que apresentar 1 (uma) faltas injustificadas ao trabalho e 20% (vinte por cento) aquele que apresentar duas ou mais faltas dentro do mês.

**Parágrafo Quarto:** Perderá o direito à premiação o empregado que:

- ✓ Apresentar 3 (três) ou mais faltas injustificadas ao trabalho.
- ✓ For encontrado não utilizando EPI na execução de suas atividades quando estes se fizerem obrigatórios à execução das mesmas.

**Parágrafo Quinto:** O empregado passará a fazer *jus* à premiação em questão após ultrapassado o período de experiência de 90 dias.

**Parágrafo Sexto:** Durante o período que estiver de férias os empregados receberão a premiação mínima prevista Cláusula décima terceira, conforme os critérios estabelecidos para a premiação.

**Parágrafo Sétimo:** A premiação paga pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob as mesmas não se fazendo incidir descontos alusivos a INSS, IR e FGTS.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PREMIAÇÃO DEMAIS EMPREGADOS**

A empresa pagará aos demais empregados não enquadrados nas regras específicas das Cláusulas Décima, Décima primeira, e Décima Segunda, a premiação prevista no item 13.1 na tabela abaixo, ou a premiação prevista no item 13.2 na tabela abaixo, ou pagará a premiação prevista no item 13.3, produtos em bonificação. Prevalecerá a condição/e ou valor mais benéfica para o empregado.

#### **13.1- Soma de vendas mensais, das Unidades**

| <b>META</b>       | <b>VENDAS BRUTAS</b>                      | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------------|---|------------------|
| SOMA DAS UNIDADES | Entre R\$ 1.266.877,50 e R\$ 1.479.870,00 | R\$ 121,00       |

#### **13.2- Vendas por unidade**

A premiação prevista na tabela abaixo, conforme a Unidade atinja os resultados gerais de vendas

brutas mensais, discriminados na tabela abaixo, considerando a unidade que o empregado estiver atuando.

| <b>META</b> | <b>VENDAS BRUTAS</b>                  | <b>PREMIAÇÃO</b> |
|-------------|---------------------------------------|------------------|
| MATIZ       | Acima de R\$ 713.475,00               | R\$ 178,24       |
|             | Entre R\$ 673.837,50 e R\$ 713.475,00 | R\$ 149,63       |
| LOJA 1      | Acima de R\$ 293.895,00               | R\$ 178,24       |
|             | Entre R\$ 277.567,50 e R\$ 293.895,00 | R\$ 149,63       |
| LOJA 2      | Acima de R\$ 472.500,00               | R\$ 178,24       |
|             | Entre R\$ 446.250,00 e R\$ 472.500,00 | R\$ 149,63       |

**Parágrafo Primeiro:** A expectativa de venda bruta, variará mensalmente de acordo com as oscilações de mercado decorrentes dos dias úteis do mês, meses de maior ou menor comércio, feriados e etc., devendo ser mensalmente encaminhada ao sindicato para seu conhecimento e transparência e divulgada aos empregados no quadro de avisos do refeitório. Referindo-se a tabela acima para efeitos de início da fixação das regras premiativas ao mês de novembro de 2023.

**Parágrafo Segundo:** No caso da premiação ter sido aplicado o item 13.1 ou 13.2 para os empregados que tenham tempo de casa inferior a 6 meses o valor da premiação será de 60% (sessenta por cento) do valor definido na tabela.

**Parágrafo Terceiro:** Sofrerá desconto de 10% no valor da premiação o empregado que apresentar 1 (uma) faltas injustificadas ao trabalho e 20% (vinte por cento) aquele que apresentar duas ou mais faltas dentro do mês.

**Parágrafo Quarto:** Perderá o direito à premiação o empregado que:

- ✓ Apresentar 3 (três) ou mais faltas injustificadas ao trabalho.
- ✓ For encontrado não utilizando EPI na execução de suas atividades quando estes se fizerem obrigatórios à execução das mesmas
- ✓ Receber mais de uma multa de trânsito quando conduzindo veículo da empresa.
- ✓ Se envolver em acidente com veículo da empresa a que houver dado causa.

**Parágrafo Quinto:** As hipóteses previstas nas alíneas de “E” e “F” da do parágrafo anterior se darão sem prejuízo do dever de indenizar capitulado no artigo 462, §1º. da CLT.

**Parágrafo Sexto:** O empregado passará a fazer *jus* à premiação em questão após ultrapassado o período de experiência de 90 dias.

**Parágrafo Sétimo:** Durante o período que estiver de férias os empregados sujeitos ao critério de premiação geral receberão premiação mínima prevista na Cláusula décima terceira.

**Parágrafo Oitavo:** A premiação paga pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob as mesmas não se fazendo incidir descontos alusivos a INSS, IR e FGTS.

### **13.3 - PREMIAÇÃO POR PRODUTO EM BONIFICAÇÃO**

A empresa pagará aos empregados premiação incidente sobre a prestação de serviço que incluam produtos em bonificação, conforme tabela do item 11.1 da Cláusula Décima, de modo que o empregado tenha participação nos serviços extras prestados ao cliente. Neste item aplicam-se as condições dos parágrafos segundo e do sexto ao oitavo descritos acima.



## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá aos empregados refeição básica diária, de segunda a sexta-feira, a ser preparada e servida em refeitório próprio:

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que desejarem usufruir de tal benefício deverão contribuir com o valor equivalente a R\$ 1,00 (um real), a ser descontado mensalmente em sua folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo:** O benefício em questão não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador para qualquer efeito legal.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA**

A empresa concederá aos seus empregados, no mês subsequente a sua contratação, uma cesta básica mensal, composta dos itens abaixo alimentação:

- 1 pacote de 5 kg arroz (Tipo 1)
- 1 pacote de 5 kg de açúcar
- 2 pacotes de 1 kg de feijão (Carioca – Tipo 1)
- 2 pacotes de 500 g de macarrão (Santa Amália ou Vilma)
- 3 latas de óleo
- 1 pacote de 1 kg de farinha de trigo (Vilma c/ fermento)
- 1 lata de extrato de tomate (Cajamar)
- 1 pacote de 1 Kg café (Três corações)
- 1 pacote de biscoito maizena (Aymoré)
- 1 pacote de biscoito Wafer (Aymoré)
- 1 lata de sardinha (Coqueiro)
- 1 esponja dupla face de lavar vasilhas
- 1 lata de goiabada
- 1 detergente
- 1 pacote de Bombril
- 1 sabão em pó 400G

**Parágrafo Primeiro:** O benefício em questão não tem caráter salarial.

**Parágrafo Segundo:** A cesta básica será fornecida a título de premiação apenas aos empregados que não apresentarem no mês:

- ✓ Falta, exceto aquelas de caráter legal;
- ✓ Atrasos ou saídas cedo (exceto aquelas de caráter legal)
- ✓ Em Gozo de auxílio previdenciário e afastamento superior a 45 dias.
- ✓ Acima de 03 (três) inconsistências na marcação de ponto.

**Parágrafo Terceiro:** A concessão das cestas básicas se dará até o 20º (vigésimo) dia útil do mês.

**Parágrafo Quarto:** Este benefício concedido pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob as mesmas não se fazendo incidir descontos alusivos à INSS, IR e FGTS.

**Parágrafo Quinto:** As empregadas afastadas do serviço, em gozo de Auxílio Maternidade, receberão este benefício durante o período de licença. E os empregados (as) afastados (as) por Auxílio Doença ou Acidente de trabalho, receberão pelo prazo de **45 dias**.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE LANCHES**

A empresa se obriga a fornecer aos seus empregados, a cada dia efetivamente trabalhado, 01 (um) lanche gratuito durante o período do café da manhã, composto de um copo de café e/ou chá, e um pãozinho com manteiga, com a ressalva de que o benefício, ainda que subsidiado integralmente pelo empregador não se constitui em item da sua remuneração para quaisquer efeitos legais, inclusive previdenciário.

**Parágrafo Único:** A concessão do lanche matinal constitui mera liberalidade do empregador, devendo o mesmo ser realizado sem prejuízo do início das atividades do empregado, antes do registro do ponto, não constituindo o tempo despendido em sua realização como período a disposição do empregador.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA - VALE TRANSPORTE**

A empresa fornecerá aos seus empregados vales-transportes para deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência, observando o critério da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização nos dias úteis de trabalho, mediante com a participação de 3% (três por cento) sobre o salário base do empregado de acordo como dispõe a Lei nº 7.418/85, alterada pela Lei nº 619/87 e Regulamentada pelo Decreto 95.247/87.

**Parágrafo Primeiro:** Em comum acordo entre as partes o empregado poderá ter percepção do valor equivalente ao vale-transporte em pecúnia, mediante crédito do valor bruto do benefício em folha de pagamento e desconto do equivalente a 3% (três por cento) do salário-base, cujo desconto somente poderá ser feito no pagamento da segunda quinzena do mês a que se deferir o vale- transporte.

**Parágrafo segundo:** A concessão do vale transporte em pecúnia, por encontrar-se autorizada pelo artigo 7º. XXVI, da CF e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. (TST AA-366.360197 -4 TST-RO-DC -318.060/96.5 SDC0 1/06/98), tratando-se de faculdade consagrada aos empregados por meio do presente acordo não terá natureza salarial.

**Parágrafo terceiro:** A concessão do vale transporte em pecúnia deverá ser objeto de solicitação expressa pelo empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício acima descrito será de R\$ 5.467,35 (cinco mil quatrocentos e sessenta e sete reais e trinta e cinco centavos).

**Parágrafo Segundo:** Para efeito do pagamento do benefício, a comprovação de dependência se dará conforme abaixo:

- A) Cônjuge: mediante apresentação da certidão de casamento.
- B) Companheira: quando esta condição estiver reconhecida perante a Previdência Social, mediante anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.
- C) Filhos menores de 18 anos ou inválidos: Certidão de nascimento.
- D) Pai, Mãe e Menores Dependentes: mediante a apresentação à empresa da anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.

**Parágrafo Terceiro:** A prova de falecimento será feita mediante apresentação da certidão de óbito.

**Parágrafo Quarto:** Na hipótese de falecimento do Empregado, o pagamento será feito ao dependente que apresentar comprovante de despesas.

**Parágrafo Quinto:** O auxílio-funeral concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO SOCIAL ACCEASA PARA ASSOCIADOS**

A empresa é associada da ACCEASA (Associação dos Comerciantes do CEASA) e esta oferece aos empregados da empresa, devidamente autorizados e cadastrados, o acesso aos serviços ofertados, conforme normas da mesma.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA**

As empresas farão obrigatoriamente em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa celebrará convênio para assistência médica do empregado em caráter coparticipativo, no que se refere à mensalidade.

**Parágrafo Primeiro:** O custeio da mensalidade do referido convênio é de 70% (setenta por cento) da empresa e 30% (trinta por cento) do empregado.

**Parágrafo Segundo:** Os custos dos exames e consultas serão de responsabilidade do empregado respeitando os limites definidos pelo Plano de Saúde.

**Parágrafo Terceiro:** Em desejando o empregado incluir seus dependentes no plano empresarial, poderá fazê-lo desde que arque com os custos integrais da mensalidade e despesas decorrentes da utilização do mesmo, ficando desde já autorizado o desconto correspondente de sua folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

A empresa celebrará convênio para assistência odontológica do empregado em caráter coparticipativo no que se refere à mensalidade.

**Parágrafo Primeiro:** O custeio da mensalidade do referido convênio é de 70% (setenta por cento) do empregado e 30% (trinta por cento) da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Os custos decorrentes da utilização do Plano serão suportados integralmente pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado que desejar incluir dependentes no plano empresarial de assistência médica, deverá arcar com os custos integrais dos mesmos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

A empresa garante, não realizar dispensa de empregados, pelo período de 2 (dois) meses a contar da data de assinatura deste acordo coletivo de trabalho (ACT).

Parágrafo único: A garantia concedida, não se aplicará em caso de rescisões motivadas (justo motivo) e a empregados em período experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

A empresa adotará para todos os seus empregados jornada equivalente a 44 horas semanais, a qual será cumprida de segunda a sábado, podendo eventualmente, 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.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa adotará o horário de almoço com intervalo 30 minutos, para um empregado específico ou para um todo, conforme a necessidade de funcionamento da unidade, estando esta condição registrada no sistema eletrônico de ponto do empregado.

**Parágrafo Segundo:** O empregado que não estiver na condição do parágrafo primeiro, em caso de extrema necessidade e no máximo uma vez por semana poderá realizar o intervalo de almoço em 30 minutos, devendo a compensação ser realizada no mesmo dia com a saída do trabalho antecipada em 30 minutos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 empregados que se valham do mesmo no deslocamento casa-trabalho trabalho-casa, com a utilização do cartão vale-transporte.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A empresa restringirá a realização de horas extras aos casos de comprovada necessidade, remunerando as duas primeiras horas extraordinárias diárias com adicional de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal e as demais com o acréscimo de 70% (setenta por cento) desde que não compensadas pela adoção do Banco de Horas.

**Parágrafo Primeiro:** As horas laboradas aos domingos e feriados nacionais de Sexta Feira Santa, 25 dezembro, 1 de janeiro e 1º de maio, serão pagas com o acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Segundo:** Os feriados nacionais, não especificados no parágrafo anterior, quando trabalhados terão carga horária máxima de 5hs30min (cinco horas e trinta minutos), fazendo jus o empregado que nestes trabalharem a folga compensatória correspondente a um dia de trabalho, a ser concedida no período máximo de no período máximo de 60 (Sessenta) dias úteis após a data trabalhada.

**Parágrafo Terceiro:** As horas laboradas nos feriados municipais serão lançadas no banco de horas devendo sua compensação ser realizada no prazo máximo de seis meses, exceto os feriados tratados no item alusivo ao Funcionamento Especial.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - BANCO 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 hora objeto do banco de horas sejam registradas a cada mês e as compensações sejam feitas no período de seis meses subsequente a realização, exceto aquelas objeto de previsão específica deste ACT.

**Parágrafo Primeiro:** 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 inseridas no banco de horas e compensadas com o total de horas extras acumuladas no Banco de Hora.

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

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto:** A folga compensatória será concedida de modo a não comprometer o funcionamento regular da empresa e havendo o compromisso de que o empregado será notificado no mínimo com 24h de antecedência.

**Parágrafo Quinto:** Fica mantida a obrigatoriedade da concessão de pelo menos uma folga semanal aos empregados sujeitos a Banco de Horas.

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

**Parágrafo Sétimo:** No final do mês o empregado assinará os cartões de ponto onde lhe serão apresentados os registros e saldos de horas e devidas compensações.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES**

Assegura-se ao empregado o direito de ausência remunerada para acompanhar o filho menor de 10 anos, ao médico, desde que comprove tal situação através declaração de acompanhamento em nome do colaborador acompanhante, limitado o total de ausência 02 (dois) dias por ano.

**Parágrafo único:** O carimbo e identificação do médico, ou uma declaração de acompanhamento contendo o nome do empregado e do dependente são obrigatórios à aceitação como justificativa de acompanhamento pela empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EPI**

A empresa fornecerá os EPIs adequados a realização das atividades de seus empregados em razão da natureza de cada serviço, os quais serão substituídos e/ou fornecidos periodicamente de acordo com previsto em NR e instruções constantes no PPRA, exceto as botinas de segurança que serão substituídas em função do seu desgaste.

**Parágrafo primeiro:** O empregado que receber o EPI será responsável por utilizá-lo na forma e frequência em que se fizerem necessários conforme instruções da empresa.

**Parágrafo segundo:** Ao empregado caberá zelar pela higiene e conservação do EPI que lhe fora fornecido, devendo responder por perda e danos eventualmente causados em razão de sua má-utilização.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORME**

Assegura-se ao empregado o recebimento de uniformes de trabalho, gratuitamente, quando exigido o seu uso pelo empregador, e este será composto de duas calças, duas camisas e um par de calçado, com renovação proporcional ao seu desgaste.

**Parágrafo Primeiro:** Os uniformes serão fornecidos semestralmente pela empresa e será composto de duas calças, duas camisas e de um calçado.

**Parágrafo Segundo:** É obrigatório o uso do uniforme pelo empregado que o receber.

**Parágrafo Terceiro:** Os uniformes fornecidos pelo empregador poderão conter o logotipo da marca, nome, símbolo ou qualquer forma de identificação da empresa.

**Parágrafo Quarto:** Os uniformes deverão ser devolvidos pelo empregado quando de sua substituição, ou quando deixarem o emprego, mediante saída espontânea ou em decorrência de dispensa imotivada ou não.

**Parágrafo Quinto:** Ao empregado caberá zelar pela higiene e conservação do uniforme que lhe fora fornecido, respondendo, por perda ou danos eventualmente causados em razão da má-utilização.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Conforme parágrafo 4º. Do artigo 60 da lei 8.213, 24 de julho 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 à rede de plano assistencial concedido pela empresa; médicos do sindicato, ou em não sendo possível àqueles, por atestado medido do SUS – Sistema único de Saúde.

**Parágrafo único:** O carimbo e identificação (CRM ou CRO) do médico são obrigatórios à aceitação dos atestados como justificativa de ausência pela empresa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BÔNUS NEGOCIAL**

Caso durante o período de vigência do presente ACT, os valores recebidos pelo colaborador como premiação em sua totalidade não atinjam o valor estipulado como o de PLR na CCT firmada entre o SITRAMICO-MG e a MINASPETRO, a empresa pagará a diferença entre o valor recebido e o valor definido como o de PLR a título de bônus exclusivamente para este colaborador. Prevalecerá a condição e/ou valor mais benéfica (o) para o empregado.

**Parágrafo Primeiro:** O valor definido no ACT como Bônus Negocial é de R\$ 475,00 (quatrocentos e setenta e cinco reais)

**Parágrafo Segundo:** Conforme disposto no Art. 457 da CLT, a premiação paga pela empresa não terá natureza salarial, não integrando a remuneração obreira para quaisquer fins, e sob as mesmas não se fazendo incidir descontos alusivos à INSS, IR e FGTS.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

A empresa efetuará as homologações de rescisões de contrato de trabalho obrigatoriamente através da Entidade Sindical. Na hipótese do não comparecimento do Empregado, se devidamente notificado do dia e hora da homologação, a Entidade Sindical se compromete a registrar essa circunstância por escrito, de forma a não penalizar a Empresa com as multas previstas na legislação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Conforme decisão em Assembleia Geral do Sindicato Profissional, a Contribuição Negocial será de R\$ 60,00 (sessenta reais) sendo em parcela única a ser descontada na folha de pagamento do mês de novembro 2023, e repassada até o dia 10 de dezembro de 2023 ao SITRAMICO-MG,

estabelecido à Rua Célio de Castro, no. 780, Bairro Floresta, Belo Horizonte, Minas Gerais, CEP no. 31.110-052, ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 e terá vigência de 01 de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORO**

As controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas na 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, 14 de Novembro de 2023.

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

Adélio da Silva Braga  
CPF: 370.211.416-53  
Sócio-diretor GRANDLUB LTDA