



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

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, Nº 780, Bairro Floresta, CEP: 31110-052 na cidade de 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 as empresas:

TRIUNFO LUBRIFICANTES

VIA VEREADOR JOAQUIM COSTA 65, CAMPINA VERDE, CONTAGEM/MG
CNPJ:30.788.073/0001-50

J&J PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS LTDA

RUA MARIA DE LOURDES MANSO, 490, BAIRRO DAS INDÚSTRIAS, BELO HORIZONTE /MG.
CNPJ:49.434.619.0001/01

FSJ PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS LTDA

RUA MARIA DE LOURDES MANSO, 490, BAIRRO DAS INDÚSTRIAS, BELO HORIZONTE /MG.
CNPJ:50.387.660.0001/45

FC CONSULTORIA E COBRANÇA LTDA

ALAMEDA DAS COTOVIAS, 105, CABRAL, CONTAGEM/MG
CNPJ: 37.241.801/0001-59

J&F PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS LTDA

RUA MARIA DE LOURDES MANSO, 490, BAIRRO DAS INDÚSTRIAS, BELO HORIZONTE /MG.
CNPJ: 53.355.279.0001/92

Representada, respectivamente, neste ato pelos sócios gerentes **FILIPPE SILVEIRA JANUZI**, CPF 069.657.456-06, **JÉSSICA SILVEIRA JANUZZI**, CPF 098.714.096-56, **JACQUELINE BARBOSA SILVEIRA**, CPF 517.898.506-06, **FLÁVIA CAMPOS COSTA** 079.379.346-70, **JACQUELINE BARBOSA SILVEIRA**, CPF 517.898.506-06, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DATA BASE

As partes fixam a data-base da categoria em **1º de Março**.

CLÁUSULA SEGUNDA: PISO SALARIAL

A partir de **1º de Março de 2024** o piso salarial dos colaboradores admitidos nas funções administrativas, vendedores e promotores de venda será de **R\$ 1.550,00 (hum mil quinhentos e cinquenta reais)**.

As Empresas poderão a seus critérios estabelecerem campanhas de vendas, como modalidade motivacional, que premiarão/gratificarão os colaboradores, não se tratando de parcela de natureza

salarial, não integrando a remuneração para qualquer fim. As premiações poderão ser pagas através de cartão magnético.

CLÁUSULA TERCEIRA: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE CARGOS E SALÁRIOS

Afim de proporcionar maior competitividade a empresa e direcioná-la no sentido de obter maior presença de mercado, volume de vendas em Faturamento/Litros, rentabilidade, ampliação de carteira de clientes entre outros; e por outro lado, a empresa oferecer aos seus colaboradores um sistema de remuneração atrativo, fica estabelecido o plano de desenvolvimento que será publicado mediante métricas internas/regimento interno e publicados aos colaboradores na competência Julho/2024 o seguinte plano:

Política de Plano de Desenvolvimento Administrativo / TI /Coordenação Administrativa / Vendedores Internos / Vendedores Externos:

Piso Salarial Júnior – R\$ 1.550,00
Piso Salarial Pleno – R\$ 1.700,00
Piso Salarial Sênior – R\$ 1.900,00

Política de Plano de Desenvolvimento Coordenadores de Vendas / Gerentes de Vendas:

Piso Salarial Junior – R\$ 2.100,00
Piso Salarial Pleno – R\$ 2.300,00
Piso Salarial Sênior – R\$ 2.500,00

Como parte do plano de desenvolvimento da Triunfo Lubrificantes e em face à evolução constante seja por criação/divisão/modificação de regiões de vendas, novos segmentos, novas áreas, etc. a empresa criará a seu critério campanhas de vendas como modalidade motivacional conforme parágrafo anterior, mesmo assim se o colaborador não atingir o mínimo a empresa definirá para colaboradores com mais de 3 meses em seus postos de trabalho uma Gratificação que se dará da seguinte forma:

Garantia de remuneração Bruto piso + Premiação:

- Vendedores Internos / Promotor de Vendas
Junior: R\$ 1.700,00
Pleno: R\$ 1.850,00
Sênior: R\$ 2.050,00
- Vendedores Externos
Junior: R\$ 2.500,00
Pleno: R\$ 2.750,00
Sênior: R\$ 3.000,00
- Coordenadores de Vendas
Junior: R\$ 3.000,00
Pleno: R\$ 3.400,00
Sênior: R\$ 3.800,00

- Coordenadores Crédito e Cobrança
Junior: R\$ 2.500,00
Pleno: R\$ 2.900,00
Sênior: R\$ 3.300,00

- Técnico de informática / Analista TI / Coordenador de TI
Junior: R\$ 2.500,00
Pleno: R\$ 3.000,00
Sênior: R\$ 3.500,00

- Assistente de Marketing / Auxiliar de Crédito e Cobrança/Auxiliar Administrativo
Junior: R\$ 1.700,00
Pleno: R\$ 1.850,00
Sênior: R\$ 2.000,00

CLÁUSULA QUARTA: REAJUSTE SALARIAL

Fica acordado que o salário básico dos colaboradores que ganham acima do PISO SALARIAL será reajustado em **6,00% (seis por cento)**, exceto colaboradores com categoria sindical própria que obedecerão aos sindicatos e CCT respectivos.

CLÁUSULA QUINTA: VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão aos seus colaboradores vale-refeição na quantidade de dias úteis trabalhados, depositado preferencialmente em cartão magnético e discriminado como verba de vale refeição, com valor unitário de **R\$ 23,00 (vinte e três reais)**, para todos os empregados, com a participação de 5% (cinco por cento) para o empregado não sócio e de 0,5% para os sócios, sobre o custo total do benefício, por empregado, não tendo a verba caráter salarial.

O vale refeição não será concedido nos casos de férias, afastamentos (quando da apresentação de atestados médicos qualquer que seja o motivo).

Os colaboradores admitidos, seja qual for o dia do mês, somente terão direito ao recebimento do “vale refeição”, pro-rata aos dias do mês da admissão.

Durante o período de experiência o colaborador poderá receber os valores referente ao vale-refeição em sua conta pessoal, passado o período, seguirão as mesmas regras do parágrafo primeiro.

As empresas também concordam em substituir o cartão do vale refeição pelo valor correspondente em cartão magnético, conforme solicitação dos colaboradores em reunião sindical, correspondente apenas ao período trabalhado, não tendo a verba caráter salarial.

CLÁUSULA SEXTA: CESTA BÁSICA/VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas pagarão ao colaborador (a) a quantia de **R\$175,00 (cento e setenta e cinco reais)** a título de cesta básica por mês preferencialmente via cartão magnético e discriminado como verba de “vale alimentação”. Será descontado o valor de 1% para não sócios do sindicato.

Não será concedido nos casos de férias, afastamentos (quando da apresentação de atestados médicos qualquer que seja o motivo).

Os colaboradores admitidos, seja qual for o dia do mês, somente terão direito ao recebimento da cesta básica, pro-rata aos dias do mês da admissão, passado o período, seguirão as mesmas regras do parágrafo primeiro.

Durante o período de experiência o colaborador poderá receber os valores referente a cesta básica em sua conta pessoal.

As empresas também concordam em substituir o cartão do vale alimentação pelo valor correspondente em cartão magnético, conforme solicitação dos colaboradores em reunião sindical, correspondente apenas ao período trabalhado, não tendo a verba caráter salarial.

CLÁUSULA SÉTIMA: DIÁRIA DE VIAGEM

As empresas adiantarão aos seus colaboradores, quando estes se encontrarem em viagens de trabalho, a título de ressarcimento de despesas em virtude do trabalho, de caráter ressarcitório, os seguintes valores:

- Consultor de vendas Externos: **R\$ 30,00 (trinta reais)** para despesas de REFEIÇÃO/ALMOÇO.
- Consultor de vendas Externos quando pernoitar fora da sua base em outras cidades: **R\$ 30,00 (trinta reais)** para despesas de REFEIÇÃO/JANTAR quando o mesmo pernoitar e **R\$ 115,00 (cento e quinze reais)** para despesas de hospedagem; caso seja necessário a hospedagem em hotéis acima desse valor o Vendedor deverá solicitar autorização prévia. Todas as despesas dispendidas pelo Colaborador sem autorização da empresa, serão custeadas pelo Colaborador.

Parágrafo Único: para os vendedores externos que ficarem fora da sua cidade/fora da sua base a serviço da empresa em rota de vendas, o mesmo terá conforme parágrafos anteriores o valor de **R\$30,00 reais** para refeição/almoço e **R\$30,00 reais** para refeição/Jantar, que no somatório é de **R\$60,00 reais**.

É necessário comprovar as despesas efetuadas mediante relatório de viagem disponibilizado pela empresa com a comprovação dos gastos, mediante nota fiscal.

Parágrafo primeiro: Os valores de despesas de viagens poderão ser creditados em cartão Benefício com a grafia Adiantamento de Viagem.

Parágrafo segundo: As empresas também concordam em substituir o cartão do vale refeição pelo valor correspondente em cartão magnético, conforme solicitação dos colaboradores em reunião sindical, correspondente apenas ao período trabalhado, não tendo a verba caráter salarial.

Todas as verbas acima descritas não possuem qualquer caráter salarial.

CLÁUSULA OITAVA: SEGURO DE VIDA e AUXILIO FUNERAL

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

Junto ao seguro de vida a empresa obterá também a cobertura do auxílio funeral aos dependentes e funcionários, sendo imprescindível a comprovação de dependência que deverá observar os seguintes requisitos:

- O cônjuge deverá apresentar a certidão de casamento; a condição de companheira deverá estar reconhecida perante a Previdência Social, mediante anotação na carteira de trabalho ou declaração do imposto de renda; filhos menores ou inválidos necessariamente deverão apresentar certidão de nascimento;
- Todo o serviço será prestado, conforme definido na apólice de seguros contratada, sob atendimento, devendo a seguradora ser acionada para atendimento e realização do serviço.

A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

As empresas se comprometem a apresentar as apólices de seguro vigente aos trabalhadores.

CLÁUSULA NONA: SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

As empresas contrataram em favor de seus empregados, seguro de responsabilidade civil do empregador, conforme apólice que é parte integrante deste acordo coletivo.

CLÁUSULA DÉCIMA: AUXÍLIO TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

Como forma de assegurar a locomoção dos colaboradores entre sua residência e a empresa, a empresa disponibilizará meios para que isso seja efetivado.

Ao entrar na empresa o colaborador deverá preencher formulário com as informações fidedignas do meio de transporte a ser utilizado/escolhido pelo colaborador e a empresa apresentará as seguintes propostas:

Parágrafo Único: Fica o colaborador obrigado a atualizar o status quando da alteração do meio de locomoção. Caso a empresa venha a tomar ciência da atualização sem o colaborador procurar o setor de RH, fica previamente autorizado a atualização de forma automática.

Para colaboradores que utilizam o veículo próprio:

Fica previamente estabelecido o valor de **R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais)** para os colaboradores que optarem pelo auxílio combustível e residirem para distâncias até 7km, e o valor de **R\$350,00 (trezentos e dez reais)** acima de 7km, com participação máxima de 6% (seis por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado, não tendo a verba caráter salarial.

Parágrafo único: Os colaboradores que acreditam que o valor não irá suprir deverão apresentar para empresa o valor, a comprovação de km extra e a mesma avaliará, dando retorno da solicitação, seja ela positiva ou negativa em 5 dias.

Para colaboradores que utilizam transporte público:

Fica assegurado o fornecimento de vale-transporte para os empregados que optarem pelo meio de transporte público, com participação máxima de 6% (seis por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado, não tendo a verba caráter salarial.

As empresas concordam em substituir o valor correspondente ao vale transporte, no equivalente em auxílio combustível (cartão), com a participação máxima de 6% (seis por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado, não tendo a verba caráter salarial, prevalecendo na participação do empregado o que for mais vantajoso previsto na legislação.

Os colaboradores admitidos, seja qual for o dia do mês, somente terão direito ao recebimento do “vale transporte/vale combustível”, pro-rata aos dias do mês da admissão, e em depósito em conta.

Para os empregados que não utilizam o Vale transporte/vale combustível 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.

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, através do preenchimento obrigatório do relatório de despesas disponibilizado pela empresa

As empresas também concordam em substituir o cartão do vale transporte pelo valor correspondente em cartão magnético, com a discriminação de “vale transporte/vale combustível, conforme solicitação dos colaboradores em reunião sindical, correspondente apenas ao período trabalhado, não tendo a verba caráter salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA-PRIMEIRA: BANCO DE HORAS E HORAS EXTRAORDINÁRIA

As empresas instituirão o banco de horas de 03 meses e obedecerá aos requisitos abaixo:

- Necessidades de acréscimo de horas de trabalho em um dia, em quantidade não superior a 02 (duas) horas extras ou limite de 09,20hs diárias; Compensações eventuais dos empregados de suas atividades laborais, por iniciativa exclusiva das empresas e não do colaborador, as quais serão compensadas, obedecendo os critérios estabelecidos no presente Acordo;
- O vendedor externo marcará a sua jornada através do controle de ponto e não poderá exceder 2 horas extras; e será considerado tempo de deslocamento o período de trânsito entre sua residência ou hotel, até o primeiro cliente e o tempo de retorno até a sua base após a visita ao último cliente, não sendo este período considerado para cálculo de jornada, nos termos do art. 58 § 2º.

- O setor de RH enviará diariamente e-mail para cada colaborador e seu coordenador solicitando que apresente informações de rota para justificar o ponto nos termos do art. 58, §2º.
- Os colaboradores poderão diminuir seu horário de almoço para 30 minutos no mínimo, sendo as horas restantes computadas para o banco de horas.

Por ocasião do pagamento das horas devidas ao empregado, as empresas restringiram 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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA-SEGUNDA: FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes hipóteses:

- Até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- Até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- Por 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana (licença-maternidade);
- Pelo período de 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade;
- Por 2 (duas) semanas em caso de aborto não criminoso;
- Pelo período de 15 (quinze) dias no caso de afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, mediante atestado médico e observada a legislação previdenciária;
- Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- Por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

A falta injustificada poderá o empregador realizar o desconto na folha de pagamento do seu funcionário.

CLÁUSULA DÉCIMA-TERCEIRA: ABONO DE FALTA TRANSPORTE COLETIVO

As empresas não poderão descontar os dias de eventuais faltas de seus colaboradores 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 DÉCIMA-QUARTA: VEICULO - FERRAMENTAS DE TRABALHO – VENDEDORES EXTERNOS - COORDENADORES, VENDEDORES INTERNOS

As empresas fornecerão veículo para o desempenho das atividades de seus vendedores externos bem como outras ferramentas de Trabalho como celulares, tablets, Computadores, comprometendo o colaborador através do “Termo de Entrega e Responsabilidade”, zelar de forma integral para o bom funcionamento das ferramentas disponibilizadas.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: Fica convencionado a autorização para desconto se o colaborador causar algum dano as 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 ou do Departamento de Recursos Humanos.

CLÁUSULA DÉCIMA-QUINTA: CONTAS SALÁRIOS

As empresas garantirão que as contas salários de seus colaboradores 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 DÉCIMA-SEXTA: PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas manterão convênios para assistência médica aos colaboradores nas seguintes condições:

Modalidade com Coparticipação: As empresas custearão 80% da mensalidade para os sócios e 50% para os não sócios do sindicato.

Para os casos em que o colaborador resida em local onde não exista a cobertura do nosso atual plano ou plano parceiro da empresa, o colaborador poderá fazer a cotação local de um plano de saúde individual e solicitar ao RH a aprovação do pagamento de 80% da mensalidade não ultrapassando 7 % do seu salário base.

Na hipótese do empregado optar por incluir dependente este arcará com os custos integrais de mensalidade e despesas do dependente/coparticipação.

Caso o empregado admitido a partir de 01/03/2024 que não optar pela adesão ao plano de saúde fará jus ao valor compensatório de **R\$92,00 (noventa e dois reais)**, para que eles possam fazer uso para uma assistência médica de sua escolha, valor esse pago em cartão magnético não compondo verba salarial; O Benefício será válido após o período de experiência;

Os colaboradores que possuem plano atualmente e quiserem optar pelo cancelamento do plano e inclusão no valor de compensação precisarão enviar um e-mail ao setor de recursos humanos informando sobre a sua escolha, aguardar a exclusão do plano e somente a partir do mês subsequente a exclusão poderão receber o valor correspondente.

CLÁUSULA DÉCIMA-SÉTIMA: BOLSA DE ESTUDO

Visando dar apoio aos colaboradores da Triunfo Lubrificantes, esta concederá APENAS aos sócios do sindicato 3 (três) Bolsas com um valor compensatório de até R\$220,00 (duzentos e vinte reais) visando a capacitação dos colaboradores relacionado com o setor da empresa ou desenvolvimento funcional.

O período de início de pagamento da bolsa será no mês posterior ao da aprovação da mesma que será validada a cada semestre, considerando a frequência e aprovação das matérias.

A seu critério a empresa poderá fechar parceria com instituição(ões) de cursos técnicos, superiores ou de outra natureza, com o objetivo de capacitar seus colaboradores a atenderem os maiores padrões do atual mercado competitivo e dinâmico que atuamos, esses cursos serão disponibilizados aos colaboradores e serão custeados pela empresa até o valor acima, devendo o colaborador custear o valor adicional se assim o aceitar; Caso o mesmo faça a escolha desses cursos irão computar como bolsas de estudo e comunicadas ao sindicato.

O valor da verba destinada à bolsa de estudos será pago via cartão magnético com a grafia BOLSA DE ESTUDOS, ou pago diretamente a instituição de ensino pela empresa, o colaborador que for contemplado obrigatoriamente deverá apresentar documento que comprove a sua matrícula, bem como ao final do curso apresentar o histórico escolar a fim de comprovar também a sua regularidade.

O valor da bolsa ficará condicionado as regras acima e caso não seja comprovado os requisitos, o colaborador poderá perder o benefício, após abertura de sindicância e homologado pelo sindicato da classe.

Esta verba não tem caráter salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA - OITAVA: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A Triunfo Lubrificantes pagará a título de PLR a todos seus colaboradores que mantiveram vínculo empregatício entre o período de 01/01/2024 a 31/12/2024 e com contrato vigente na mesma data o valor de R\$400,00 (quatrocentos reais), respeitada a proporcionalidade dentro do período aquisitivo citado, e pago em duas parcelas uma em março 2025 e outra em abril/25.

O presente abono está amparado pela lei 10101/00 de 19/12/00 não incidindo nenhum tributo sobre o mesmo.

CLÁUSULA DÉCIMA - NONA: HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As rescisões de contrato de trabalho, serão obrigatoriamente homologadas junto ao Sindicato, em sua sede ou sub sede, quando houver, observando os prazos e direitos contidos no Art. 477 da CLT, sendo obrigatório nesse dia devolver todos os pertences da empresa no estado em que foram entregues no ato da admissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MENSALIDADE SOCIAL

A mensalidade social conforme prevista no estatuto do sindicato é estipulada em até 2% do salário base mensal acrescido do adicional de insalubridade, quando devido.

Para os colaboradores da Triunfo esse percentual será de 1% conforme deliberado em assembleia.

Parágrafo único – Excepcionalmente do mês que for descontada a Contribuição Negocial (Clausula 18°), não será descontada a mensalidade Social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL

Conforme consta da data da A.G.E. da categoria profissional, foi aprovado o desconto aos colaboradores da Contribuição Assistencial Mensal, na proporção de 1% (um por cento) do salário base mensal acrescido do adicional de insalubridade quando devido, a ser recolhido até o dia 15 (quinze) de cada mês, subsequente ao vencido, ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto.

Parágrafo único – Excepcionalmente do mês que for descontada a Contribuição Negocial (Clausula 18°), não será descontada a Contribuição Assistencial Mensal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A Contribuição negocial será de 5% (cinco por cento) do salário base mensal de cada empregado, limitado ao desconto mínimo de R\$ 89,00 (oitenta e nove reais) e máximo de R\$ 106,00 (cento e seis reais) por trabalhador, descontada na folha de pagamento competência Abril de 2024.

A quantia descontada a título de contribuição assistencial deverá ser recolhida até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto ao SITRAMICO-MG, estabelecido na Rua Célio de Castro, 780, Floresta, Belo Horizonte, ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto junto ao sindicato obreiro ou empresa.

Parágrafo único – Excepcionalmente do mês que for descontada a Contribuição Negocial (Clausula 18°), não será descontada a mensalidade Social e/ou Assistencial Mensal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TERCEIRA: VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 de Março de 2024 até 28 de Fevereiro de 2025.

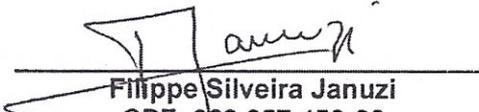
CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUARTA: REGISTRO E ARQUIVO

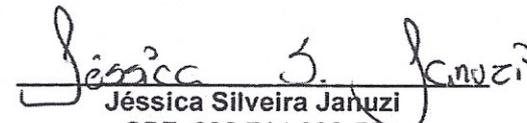
O presente Acordo Coletivo de Trabalho é elaborado em 3 (três) vias, de igual forma e teor, destinadas às partes contratantes e ao Ministério do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

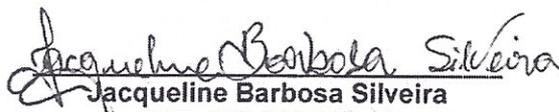
CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUINTA: FORO

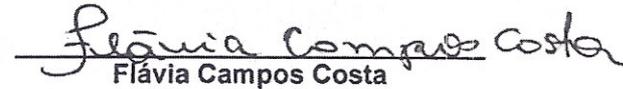
As controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. Antes, porém, de qualquer medida judicial, as partes obrigam-se a denunciar, uma a outra, eventuais controvérsias e aguardar o prazo de trinta dias para a solução extrajudicial.

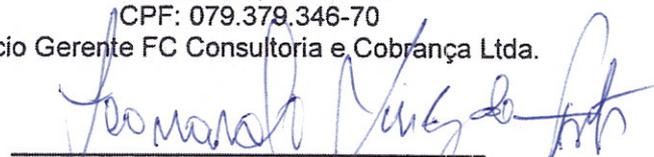
Belo Horizonte, 01 de Março de 2024.


Filipe Silveira Januzi
CPF: 069.657.456-06
Sócio Gerente Triunfo Lubrificantes


Jéssica Silveira Januzi
CPF: 098.714.096-56
Sócio Gerente J&J Prestação de Serviços


Jacqueline Barbosa Silveira
CPF: 517.898.506-06
Sócio Gerente FSJ Prestação de Serviços


Flávia Campos Costa
CPF: 079.379.346-70
Sócio Gerente FC Consultoria e Cobrança Ltda.


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