



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

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: 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 as empresas:

ASSE SERVIÇOS DE CARGAS E DESCARGA EIRELI

RUA DAS PRINCESAS, 326/A

BAIRRO VILA OESTE

BELO HORIZONTE – MG

CNPJ: 40.141.200/0001-89

Representadas neste ato pelo sócio **Thiago Lucas Pereira Assé**, CPF nº. **094.854.776-60**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1) REVOGAÇÃO

Esta cláusula reconhece que, devido às transformações e desenvolvimentos ocorridos no setor de produtos que a empresa comercializa, ambas as partes concordam em manter a validade do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para o período de 2024. Este acordo continuará em vigor conforme estabelecido no artigo 614, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2) REAJUSTE SALARIAL

A empresa que assina este acordo comprometem-se a aumentar os salários básicos de seus funcionários, que estavam em vigor em 31 de outubro de 2023, em 5% (cinco por cento).



3) SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL

O salário de admissão para novos funcionários será de R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais) por mês. As funções de distribuição e troca de óleo terão seus pisos respectivos já existentes, será reajustado em 5% (cinco por cento) sobre o salário respectivo.

4) POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

4.1) VENDEDORES EXTERNOS E INTERNOS

Fica estabelecido que a remuneração dos consultores de vendas internos, externos, passará a ser na modalidade mista, com uma parcela fixa e uma parcela não-fixa denominada Gratificação Ajustada.

Os valores e volumes se darão de acordo com critérios estabelecidos no Regulamento Interno, que terá vigência durante este Acordo Coletivo de Trabalho.

4.2 NIVEIS ADMINISTRATIVOS, COORDENACAO E GERÊNCIA – SETOR DISTRIBUIÇÃO

4.2.1 - Nível administrativo

A partir de janeiro de 2024, os funcionários dos setores administrativos, incluindo Financeiro, Crédito, Cobrança, Operacional, Marketing e Logística, serão elegíveis para uma gratificação ajustada, com base em seu nível, de acordo com o Regulamento Interno deste ACT.

4.2.2 Nível coordenador externo

Os Coordenadores Externos serão elegíveis para uma gratificação ajustada de acordo com os indicadores específicos constantes no Regulamento Interno deste ACT.

4.2.3 Nível coordenador interno

Os Coordenadores Internos serão elegíveis para uma gratificação ajustada de acordo com os indicadores específicos constantes no Regulamento Interno deste ACT.

5) ESTRUTURA DE PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

A empresa implementará uma política consistente de prêmios mensais, trimestrais e funcionais incrementais, com o intuito de estimular a melhoria constante no

desempenho dos colaboradores e promover o engajamento através de práticas de marketing de incentivo, conforme legislação vigente e regulamento interno.

Será concedido um bônus adicional de 8% sobre esta somatória para os empregados filiados ao sindicato signatário do presente acordo.

6) PREVIDÊNCIA PRIVADA

6.1 A empresa contribuirá para a previdência privada via modalidade específica para dos colaboradores, de acordo com as regras do regulamento interno, parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho.

7) CONTROLE DE JORNADA

7.1 Vendedores Internos e colaboradores do setor administrativo terão o controle de jornada realizado por meio de sistema eletrônico de ponto. Este sistema registrará as horas trabalhadas, incluindo horas extras, de acordo com a legislação vigente.

7.2 Vendedores Externos e Coordenadores terão o registro realizado pelo sistema de ponto por exceção, baseado em uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.

8) DESCONTOS NOS SALÁRIOS DOS COLABORADORES

De acordo com o Art. 462 da CLT, eventuais descontos no salário dos colaboradores, por atos ilícitos, só serão permitidos se houver dano causado por este, se a possibilidade de tais descontos for previamente acordada ou em casos de dolo. Para realizar o desconto deverá ser apurada a culpa ou dolo do colaborador através de procedimento interno e conforme o constante no regulamento interno. O valor descontado não poderá ultrapassar o do dano causado e será limitado a, no máximo 50% do salário do colaborador. Nestes casos a empresa deve notificar o colaborador, detalhando o ato ilícito e o valor do dano, além de permitir que ele apresente sua defesa. Os descontos realizados serão registrados, indicando o motivo, o valor do dano e o cálculo do desconto, seguindo rigorosamente a legislação vigente. DE ACORDO COM AS REGRAS APROVADAS DO RI.

9) FÉRIAS

9.1 A empresa concederá anualmente um adicional de férias correspondente a 25 horas, calculado com base no salário base do empregado. Este adicional será pago




no momento das férias regulamentares, desde que o empregado tenha direito a 30 dias de férias.

9.2 O empregado pode dividir suas férias em dois períodos, sendo cada um não inferior a 10 dias. Tal divisão depende do interesse do empregado e da autorização da empresa.

10) VALE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá aos empregados vale-refeição ou alimentação nos dias úteis, com valor de R\$ 28,00 por dia. Ajustes serão feitos no mês seguinte se os dias trabalhados forem diferentes do mês anterior. Os trabalhadores com contrato suspenso ou interrompido receberão proporcionalmente aos dias trabalhados. Se não trabalharem no mês, não receberão o benefício.

Parágrafo único: Com a participação máxima de 5% (cinco por cento) sobre o custo total do benefício por empregado não filiado ao Sindicato signatário deste Acordo Coletivo e de 0,5% (zero virgula cinco por cento) por empregado filiado ao sindicato signatário deste Acordo Coletivo.

11) CESTA BÁSICA

11.1 A empresa fornecerá cesta básica mensal no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), a qual será disponibilizada em forma de cartão magnético aos empregados contratados até a data de início deste acordo. Para novas contratações após esta data, o benefício será concedido após 90 dias de contrato de trabalho. Este benefício não é considerado parte do salário.

11.2 Trabalhadores com contrato suspenso ou interrompido, por qualquer motivo, receberão o benefício proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados.

11.3 Empregados não afiliados ao sindicato signatário deste Acordo Coletivo terão um desconto de 1% sobre o valor mensal da cesta básica.

12) BOLSAS DE ESTUDO

12.1 A empresa concederá mensalmente cinco bolsas de estudo, cada uma no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), para auxiliar com despesas educacionais. Estas devem



consistir a ensino fundamental, médio, superior e cursos técnicos relativos ao segmento de atuação da empresa. Este benefício não é considerado salarial.

12.2 A concessão das bolsas de estudo exige o registro de beneficiários, constando o nome do aluno e a instituição de ensino onde o colaborador se matriculou. Tal registro deve ser arquivado por 5 anos e pode ser requisitado pelo Sindicato a qualquer momento.

13) AUXÍLIO CRECHE

13.1 O auxílio creche será concedido a até três empregados responsáveis por seus filhos, desde que tenham pelo menos 90 dias de contrato de trabalho. O benefício cobrirá até 20% do piso salarial do trabalhador para despesas comprovadas com creche ou instituições similares. Este auxílio é aplicável para todos os filhos do empregado, até a idade de 7 anos.

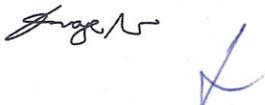
13.2 A prioridade para o número de concessões que trata o item anterior, será dada a empregados com salários mais baixos e o pedido de indicação para recebimento do benefício deve ser realizado junto ao Sindicato.

14) DIÁRIAS DE VIAGEM

14.1 A empresa fornecerá adiantamentos para despesas de viagem aos vendedores externos. Quando em trabalho fora da sua base de residência, os vendedores receberão R\$ 38,00 (trinta e oito reais) por dia para alimentação e R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) para hospedagem.

14.2 A empresa poderá estabelecer convênios diretos com hotéis em cidades definidas. Nesses casos, os vendedores serão reembolsados apenas, e no máximo, nos valores mencionados no item 18.1. Recibos que ultrapassem tais quantias, correrão os valores remanescentes por conta do empregado.

14.3 Vendedores que laboram na região de Belo Horizonte e Grande BH, que não se deslocam de sua base, receberão R\$ 28,00 (vinte e oito reais) por dia efetivamente trabalhado, não se aplicando a estes a cláusula de diárias de viagem.





14.4 Para os casos de reembolso é obrigatória a apresentação do relatório de viagem acompanhado dos comprovantes das despesas, que devem consistir em cupons e notas fiscais.

14.5 Vendedores externos, que recebem reembolsos conforme esta cláusula, não têm direito ao ticket-refeição.

14.6 O valor pago a título de diárias de viagem não possuem natureza salarial.

15) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (PLR)

15.1 A empresa pagará a todos os trabalhadores que mantiveram vínculo empregatício de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 um abono de Participação nos Lucros e Resultados, cujo valor consiste em 1 (um) salário base R\$ 1600,00, respeitando a proporcionalidade do período aquisitivo, e será pago em duas parcelas, nos respectivos 5ºs dias úteis dos meses de março e setembro do ano de 2024.

15.2 Em caso de demissão durante o período de pagamento, o abono será pago integralmente ao trabalhador elegível no período aquisitivo.

15.3 O colaborador terá direito ao recebimento proporcional do valor, referente ao período trabalhado até a data de término do contrato, somente em casos de demissão sem justa causa, dentro do período de aquisição mencionado na cláusula

15.4 Este abono de PLR está de acordo com a Lei nº 10.101/2000, de 19 de dezembro de 2000, e não está sujeito a tributação. A convenção coletiva e o acordo coletivo têm prevalência sobre a lei em termos de PLR, conforme o art. 611-A da CLT e os incisos III e VI do art. 8º da Constituição.

15.5 A PLR destinada aos empregados em cargos de Diretoria, Vendas Internas, Vendas Externas, Supervisão e Gerência pode seguir regras próprias, definidas entre a Empresa e os empregados interessados, mas o valor pago não será inferior ao estipulado nesta cláusula, conforme o Art. 2º da Lei 10.101/2000.

16) PLR MÉTRICA

16.1 O valor de referência para o pagamento da PLR Métrica será substituído pelo Bônus Trimestral Sindical, o qual está vinculado aos objetivos estabelecidos nos



planos de inovação desenvolvidos pela Bel Distribuidores Ltda, conforme definido para o exercício de 2024.

16.2 O valor mínimo para cada signatário deste acordo não será inferior a R\$ 1.600,00 (piso mínimo). O cálculo da PLR Métrica se dará com base nos critérios estabelecidos nos planos de inovação, e sua apuração ocorrerá trimestralmente no período de 01/01/2024 a 31/12/2024.

16.3 Será formada a Comissão de Colaboradores para negociar diretamente com o empregador sobre a implementação do Bônus Trimestral, de acordo com os objetivos definidos nos planos de inovação da Bel Distribuidores Ltda.

17) SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

17.1 A empresa manterá ativa uma Apólice de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo para todos os empregados, incluindo coberturas mínimas para: i) Morte no valor de R\$ 62.496,00; Invalidez permanente (total ou parcial) por acidente no valor de R\$ 62.496,00, com laudo médico detalhado; e nos casos de Invalidez permanente total por doença profissional: 100% do capital segurado para morte, limitado ao mínimo exigido por este Acordo Coletivo.

17.2 Tais coberturas abarcam ainda, em casos de falecimento do cônjuge do empregado, o pagamento do valor de R\$ 31.282,80; para a morte de cada filho até a idade de 21 anos, limitado a quatro filhos, o valor será de R\$ 15.624,00 por filho; se nascer um filho com invalidez congênita, o pagamento também será de R\$ 15.624,00; em ocorrência da morte do empregado, os beneficiários receberão 50 kg de alimentos, e o valor para cobertura das despesas de sepultamento será de até R\$ 4.492,80; e, em caso de necessidade de acerto rescisório devido ao falecimento do

empregado, a empresa receberá uma indenização de até 10% do capital básico do seguro.

17.3 A cobertura PAED será concedida somente em casos de invalidez permanente por doença profissional, diagnosticada após a inclusão no seguro e enquanto o contrato com a empresa estiver vigente.

17.4 Esta cláusula aplica-se a todos os empregados, incluindo temporários, autônomos e estagiários com vínculo comprovado.



17.5 As coberturas por morte e invalidez são excludentes entre si; o pagamento de uma exclui a outra.

17.6 O benefício constante nesta cláusula não possui natureza salarial e pode ser compensado em processos judiciais de indenização.

18) SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O empregador manterá ativa, em favor de seus empregados, apólice de seguro de responsabilidade civil do empregador, parte integrante deste acordo coletivo de trabalho.

19) AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

19.1 Funcionários que utilizam veículos particulares para o trajeto casa-trabalho têm direito ao reembolso de despesas com combustível. Para deslocamentos de até 15km, o reembolso será de R\$ 214,50 (duzentos quatorze reais, cinquenta centavos) e, no caso de distâncias maiores, o valor será de R\$ 269,00 (duzentos sessenta nove reais). A quilometragem percorrida deve ser comprovada pelo funcionário.

19.2 Funcionários que utilizam veículos da empresa para o trajeto não têm direito a esse benefício, exceto se deixarem o veículo da empresa no escritório e utilizarem transporte alternativo.

19.3 O valor do auxílio combustível não é considerado parte do salário do funcionário.

19.4 Caso o funcionário considere que o valor do auxílio não cobre totalmente as despesas com combustível, poderá solicitar uma revisão do valor. Para tanto, deve informar a quilometragem exata do percurso e os custos do transporte público equivalente para análise pela empresa.

20) VALE TRANSPORTE

A concessão do auxílio transporte aos empregados se dará de acordo com as disposições da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo estabelecida a forma como se dará no regulamento interno da empresa.



21) APRENDIZ/SUSPENSÃO

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

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

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

22) BANCO DE HORAS

22.1 Fica estabelecido o banco de horas de 10 (dez) meses.

22.2 A empresa fornecerá mensalmente ao colaborador o saldo do banco de horas, que então poderá solicitar através do formulário ao gerente local a compensação nas datas de seu interesse, bem como também, o empregador poderá previamente ajustar com o colaborador as datas que este irá compensar as horas devidas.

22.3 Não sendo compensadas as horas, será pago ao funcionário o adicional de horas extras.

22.4 Poderá ser alterado os dias de feriado por outros dias, com folga compensatória, conforme previsão na CLT.

22.5 O Banco de Horas fica limitado ao teto de 220 horas, sendo que todo valor superior ao teto deverá ser imediatamente remunerado.

23) HORAS EXTRAORDINÁRIAS

23.1 As horas extras serão limitadas a situações de necessidade comprovada. Serão remuneradas com adicional de 65% sobre o salário-hora normal, e 100% em domingos

e feriados. Todos os adicionais cabíveis serão incluídos no cálculo das horas extras. A prorrogação da jornada de trabalho não exige acordo específico, desde que respeitadas as formalidades legais.

23.2 O trabalho extraordinário só será permitido com autorização prévia do gerente da área.

23.3 As horas extras remuneradas ou computadas no banco de horas devem ser necessárias, solicitadas e autorizadas pelo gerente responsável.

23.4 Horas negativas, ou seja, horas não trabalhadas devido à redução transitória da jornada por necessidade do empregador, serão compensadas com horas extras acumuladas no Banco de Horas.

23.5 Em caso de rescisão contratual sem compensação total das horas no Banco de Horas, o empregado receberá pagamento pelas horas positivas não compensadas, ou haverá desconto das horas negativas, com base na remuneração rescisória.

23.6 Horas negativas por necessidade do empregado podem ser compensadas no banco de horas, desde que autorizadas pela empresa.

23.7 Folgas compensatórias serão concedidas sem prejudicar as operações regulares da empresa.

23.8 A empresa informará mensalmente aos empregados o saldo do banco de horas.

23.9 Horas trabalhadas em domingos e feriados nacionais não serão incluídas no banco de horas, devendo ser pagas com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal.

24) JORNADA DE TRABALHO

24.1 A empresa e empregados podem acordar a adoção de jornada especial de 12x36 horas. Neste regime, não haverá direito a feriados e adicional noturno, conforme o parágrafo único do Art. 59-A da CLT.

24.2 A pedido do empregado, o intervalo durante a jornada de trabalho pode ser reduzido para 30 minutos. Essa redução permite ao empregado iniciar sua jornada 30





minutos mais tarde ou encerrá-la 30 minutos mais cedo, em conformidade com o inciso III do Art. 611-A da CLT.

25) ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

25.1 Trocadores de Óleo e operadores logísticos na área de retrabalho, que manuseiam diretamente o produto, receberão adicional de insalubridade de 20% sobre o salário base. Isso se aplica mesmo com a provisão e fiscalização de EPIs, conforme a Convenção Coletiva.

25.2 Trabalhadores que executam atividades externas em locais de risco têm direito a um adicional de periculosidade de 30%, baseado no salário base e de acordo com a NR 16 e o art. 193 da CLT. Este pagamento é baseado em um relatório mensal das atividades realizadas em locais de risco.

25.3 Mensalmente, o colaborador deve apresentar um relatório resumido das atividades externas, conforme a NR-16 e a jurisprudência majoritária sobre a matéria.

25.4 Dada a especificidade do trabalho na distribuição e comércio varejista de lubrificantes, será pago o adicional mais vantajoso ao empregado, que, nesse caso, é o adicional de periculosidade.

26) DEMISSÃO IMOTIVADA/SEM JUSTA CAUSA

Aconselha-se à empresa que forneça justificativa para demissões coletivas, em conformidade com a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

27) DA DEMISSÃO COLETIVA

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

28) AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

28.1 O empregado tem o direito de se ausentar do trabalho, sem desconto salarial, por até dois dias, para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante a gravidez da esposa ou companheira.

28.2 Adicionalmente, é permitida a ausência de um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica, conforme estabelecido nos incisos X e XI do art. 473 da CLT.

29) ABONO DE FALTA POR GREVE EM TRANSPORTE COLETIVO

Em casos de greve geral no transporte público, a empresa se compromete a não descontar os dias de ausência dos empregados que dependem exclusivamente deste meio de transporte para o deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa, e que utilizam o cartão vale-transporte.

30) VEÍCULOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO

30.1 A empresa se reserva o direito de fornecer veículos e outras ferramentas de trabalho, como celulares, tablets e computadores, para facilitar as atividades de seus vendedores externos.

30.2 Quando o veículo for de propriedade da empresa e fornecido aos colaboradores para o desempenho de suas funções, este não será considerado como parte do salário in natura.

31) REPARAÇÃO DE DANOS

É acordado que descontos podem ser efetuados do salário do colaborador em caso de danos às ferramentas de trabalho fornecidas pela empresa, quando causados por dolo ou culpa, incluindo negligência, imprudência ou imperícia, conforme o art. 462 da CLT. Demais peculiaridades desta cláusula serão tratadas no regulamento interno.

32) MULTAS DE TRÂNSITO DE VEÍCULOS

As infrações de trânsito relacionadas às condições do veículo são responsabilidade da empresa, incluindo as penalidades decorrentes. No entanto, é dever do empregado inspecionar o veículo antes de começar o trabalho, responsabilizando-se por infrações devido a falhas nessa verificação. Infrações causadas por ações do



motorista são de sua responsabilidade, incluindo o pagamento de multas e a realização de defesas. A legislação permite que as empresas descontem do salário do empregado o valor das multas, que será reembolsado se a infração for anulada pelo órgão competente. Empresa e empregado devem, após receber a notificação de infração, compartilhar informações e documentos necessários para a defesa dentro de um prazo de dez dias.

33) DEVOLUÇÃO DE MERCADORIAS

Em casos em que o colaborador, por negligência, imprudência, imperícia ou dolo, realiza venda em desacordo com a legislação ou procedimentos internos, resultando na devolução da mercadoria pelo cliente, o custo do frete de entrega e retorno, conforme indicado no conhecimento de frete emitido pelo transportador, será debitado do colaborador responsável. O referido débito será feito após envio de uma notificação por e-mail para o colaborador que o mesmo possa justificar ou assumir seu erro.

34) LICENÇA MATERNIDADE

34.1 Funcionárias gestantes receberão um bônus único de R\$ 253,00. (Duzentos e cinquenta e três reais)

34.2 Funcionárias lactantes terão direito a dois intervalos diários de 30 minutos para amamentação, conforme o Art. 396 da CLT.

34.3 Empregadas gestantes serão afastadas de atividades insalubres em grau máximo durante a gestação. Em atividades insalubres de grau médio ou mínimo, o afastamento ocorrerá mediante apresentação de atestado médico recomendando o afastamento durante a gestação. Para atividades insalubres em qualquer grau, o afastamento durante a lactação também deve ser respaldado por atestado médico, conforme o Art. 394-A da CLT.

35) HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Os contratos de trabalho com duração de um ano ou mais, no momento da rescisão, devem ser obrigatoriamente homologados junto ao Sindicato, em sua sede ou subsedes, se existirem, respeitando os prazos e direitos estabelecidos no Art. 477 da CLT.





36) SOLUÇÃO DE CONFLITOS

36.1 O Sindicato compromete-se a estabelecer uma Câmara de Conciliação Prévia, com regulamento específico, destinada a resolver questões decorrentes deste Acordo Coletivo de Trabalho e aplicável aos empregados associados, seguindo as diretrizes de negociação e mediação do Código de Processo Civil e da Reforma Trabalhista.

36.2 Nos casos de procedimentos de Mediação vinculados a este ACT ou ao contrato de trabalho, a empresa cobrirá os custos do mediador, com autorização prévia requerida pelo Sindicato.

36.3 Acordos extrajudiciais validados pelo departamento jurídico do sindicato garantirão aos empregados associados um desconto de 50% nos honorários advocatícios da entidade. Empregados contratados antes da Lei 13.467/2017 que se sintam prejudicados devem notificar o sindicato para buscar soluções conciliatórias, visando evitar litígios.

37) TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

37.1 É facultada a elaboração de um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conforme formulário específico. A empresa realizará verificações mensais dos itens a serem quitados anualmente, em conformidade com o Art. 507-B da CLT.

37.2 Por cada termo de quitação anual processado, a empresa deverá efetuar um pagamento de R\$ 126,00 (cento e vinte e seis reais) ao sindicato.

38) TELETRABALHO

A empresa adota, nos casos em que couber, o regime de teletrabalho, conforme definido pela legislação vigente, permitindo que os colaboradores desempenhem suas funções fora das dependências físicas da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação específicas. A aplicação, gestão e as condições serão regidas por seu regulamento interno.



39) PLANO DE SAÚDE

39.1 A empresa signatária manterá convênio para assistência médica e odontológica aos empregados na modalidade coparticipativo enfermaria custeado integralmente pela empresa. Na modalidade fixa a empresa custeará 50% (cinquenta por cento) da mensalidade para o empregado filiado ao Sindicato signatário deste Acordo Coletivo e de 25% (vinte e cinco por cento) para o empregado não filiado ao Sindicato signatário deste Acordo Coletivo. Este benefício é após a experiência de 90 dias e depende de opção do empregado ativo.

39.2 Na hipótese de o empregado optar por incluir dependente, este arcará com os custos respeitando com a margem consignada.

39.3 No caso da suspensão do contrato de trabalho, o colaborador que solicitar, poderá continuar usufruindo dos benefícios do plano, passando a arcar com a integralidade de seu valor.

39.4 Esta verba não tem caráter salarial.

40) 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 onde o empregado optar por conta corrente arcará com eventuais cobranças de manutenção das mesmas.

41) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

41.1 De acordo com a decisão da Assembleia Geral do Sindicato Profissional em 20 de dezembro de 2023 e a NOTA TÉCNICA 02/2018 de 16/03/2018 da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, respeitando os princípios de liberdade e autonomia sindical garantidos pelo Art. 8º da Constituição Federal e Art. 1º da Convenção 98 da OIT, a contribuição sindical foi estabelecida como obrigatória para todos da categoria. A assembleia autorizou expressamente o desconto na folha de pagamento de março, a ser repassado ao Sindicato Profissional em abril. O valor corresponderá a 1/30 avos do valor indicado na Cláusula 3, sendo 60% para empregados filiados ao sindicato deste Acordo e 100% para não filiados.



41.2 Em caso de contestações administrativas ou judiciais contra o desconto, o Sindicato Profissional assumirá as custas administrativas, processuais e eventuais indenizações ou ressarcimentos, desde que seja notificado previamente sobre tais questionamentos.

42) MENSALIDADE SOCIAL

42.1 A mensalidade social, estabelecida no estatuto do sindicato, será de até 2% do salário base mensal do empregado, incluindo o adicional de insalubridade/periculosidade, se houver.

42.2 Para os empregados de empresas signatárias deste Acordo, a mensalidade será reduzida para 1%, conforme decisão da Assembleia.

42.3 No mês em que ocorrer o desconto da Contribuição Sindical, referente à cláusula 41, a mensalidade social e assistencial mensal não serão cobradas.

42) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL

Em conformidade com a decisão da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, foi aprovada a Contribuição Assistencial Mensal de 1% sobre o salário base mensal do empregado, incluindo o adicional de insalubridade, quando aplicável. Este desconto será efetuado até o dia 10 de cada mês subsequente ao mês vencido, exceto para empregados que individualmente se opuserem a este desconto.

Parágrafo Único – Empregados filiados ao Sindicato signatário deste Acordo estão isentos desta contribuição. Adicionalmente, no mês em que for realizado o desconto da Contribuição Sindical, a Contribuição Assistencial Mensal não será cobrada dos empregados.

43) VIGÊNCIA E EFICÁCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Este Acordo Coletivo de Trabalho terá sua vigência do dia 1º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024 e é aplicável aos colaboradores com contratos ativos. Em casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, por qualquer motivo, os colaboradores não terão direito aos benefícios previstos em qualquer cláusula deste acordo, salvo direitos garantidos em lei.



Parágrafo único: O regulamento interno mencionado em várias cláusulas é parte integrante deste acordo coletivo e está anexo ao mesmo.

44) FORO

Todas as controvérsias resultantes deste Acordo Coletivo de Trabalho serão resolvidas pela Justiça do Trabalho. Antes de recorrer ao judiciário, ambas as partes se comprometem a notificar a outra sobre qualquer disputa e aguardar um período de trinta dias para tentar uma resolução extrajudicial.

Belo Horizonte, 04 de março de 2024.

Leonardo Luiz de Freitas

CPF: 402.710.806-04

Presidente do SITRAMICO-MG

Thiago Lucas Pereira Assé

CPF: 094.854.776-60

Sócio Assé Serviços de Carga e Descarga
Eireli