



## 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, 780 – Floresta CEP: 31110-052 Belo Horizonte – MG, inscrito no CNPJ sob o nº **17.430.851/0001-77**, representada por seu Presidente, **Leonardo Luiz de Freitas, portador do CPF 402.710.806-04**, com fundamento no artigo 611 e seguintes da CLT, e as **Empresas**:

**ARCOLUB ARCOS LUBRIFICANTES**, inscrita no CNPJ sob o nº **00.820.570/0001-28**, com sede na Rua Joaquim Murtinho, 815, bairro: Centro, na cidade de Arcos, Minas Gerais - CEP: 35588-000, representada neste ato pelo SR. **RONALDO GONÇALVES DE OLIVEIRA**, capaz, empresário, brasileiro, portador do **CPF 430.350.196-49**, carteira de identidade nº: **M- 4 664 814**, residente e domiciliado na cidade de Arcos estado de Minas Gerais.

**LUBRI ARCOS LTDA**, inscrita no CNPJ sob o nº **20.319.623/0001-39**, com sede na Rua Joaquim Murtinho, 815, bairro: Centro, na cidade de Arcos, Minas Gerais - CEP: 35588-000, representada neste ato pelo SR. **ROSIMAR SANTOS DE OLIVEIRA**, capaz, empresário, brasileiro, portador do **CPF 648.046.316-15**, carteira de identidade nº: **M-4 664 814**, residente e domiciliado na cidade de Arcos estado de Minas Gerais.

### 1. VIGÊNCIA, EFICÁCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **01º de Maio de 2024 a 30 de Abril de 2025** e a data-base da categoria em 01º de Maio.

### 2. REAJUSTE SALARIAL

A empresa signatária reajustará o salário básico dos seus empregados, vigentes em 30.04.2024, mediante a aplicação do percentual único de **7% (sete por cento)**.

### 3. SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL

A partir da assinatura, o salário de admissão corresponderá a **R\$ 1.412,00 (mil quatrocentos e doze reais)** para o período de experiência, após este período, será de **R\$ 1.635,00 (mil seiscentos e trinta e cinco reais)** por mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As diferenças salariais devida da aplicação do percentual ora negociada referente os meses de **maio, junho e julho de 2024**, incluindo **vale refeição, cesta básica, férias e 13º salário**, serão quitadas na competência de **agosto de 2024**.

### 4. VALE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá aos seus empregados 22 (vinte e dois) vales-refeições ou alimentação,



com valor unitário de **R\$ 18,75 (dezoito reais e setenta e cinco centavos)**, para todos os empregados, na forma de cartão-magnético, com a participação máxima de 5% (cinco por cento) sobre o custo total do benefício, por empregado.

Os vales-alimentação serão fornecidos apenas aos empregados que não apresentarem faltas e/ou número de atrasos superiores a 04 dias no mês, considerando estes aqueles superiores ao limite de cinco minutos, observado o limite máximo 15 minutos diários, exceto aqueles objetos de justificativa legal.

Este benefício somente será devido aos trabalhadores que laborarem na jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais sendo que outras modalidades de jornada não farão jus.

## **5. CESTA BÁSICA**

A empresa concederá aos seus empregados cesta básica no valor mensal de **R\$ 197,00 (cento e noventa e sete reais)**, a partir de 1º de Maio/2024, na forma de cartão-magnético. Esta verba não tem caráter salarial.

O empregado terá o direito do referido benefício também nas férias e afastamento médico durante 60 dias.

## **6. ABONO ESPECIAL**

As empresas **pagarão** a todos os trabalhadores que mantiveram vínculo empregatício entre **1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024**, proporcionalmente ao mês de admissão, um **Abono Especial**, sendo o percentual mínimo de **10% do salário base** de cada empregado, pago em parcela única na folha de pagamento de **junho de 2025**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** São elegíveis ao recebimento do Abono Especial os empregados com o contrato de trabalho vigente em **31/12/2024** e não apresentarem mais de 20 dias de ausências **injustificadas** dentro do período.

## **7. SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DESPESA FUNERAL**

A empresa fará obrigatoriamente, em favor dos seus empregados um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

**I) R\$ 36.960,50** (trinta e seis mil, novecentos e sessenta reais e cinquenta centavos), em caso de morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

**II) R\$ 36.960,50** (trinta e seis mil, novecentos e sessenta reais e cinquenta centavos), em caso de invalidez permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

**III)** R\$ 36.960,50 (trinta e seis mil, novecentos e sessenta reais e cinquenta centavos), em caso de invalidez permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do capital básico segurado para a cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pelo Acordo Coletivo, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

Desde que definitivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade neste ou outra empresa no país ou exterior.

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

Caso o empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo seguro da empresa ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

**I)** Ocorrendo a morte do empregado (a), a apólice de Seguro de Vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 4.266,00 (quatro mil, duzentos e sessenta e seis reais);

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

As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo superior a 48 (quarenta e oito) horas após a entrega da documentação completa exigida pela seguradora;

A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta cláusula ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima;

As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra;

A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços e poderá ser compensada em eventuais processos judiciais de indenização.

## **8. DESCONTOS NOS SALÁRIOS DOS EMPREGADOS**

De acordo com o Art. 462 da CLT, eventuais descontos no salário dos empregados, 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 empregado 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 30% do salário do empregado. Nestes casos as empresas deverão notificar o empregado, 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.

## **9. VALE TRANSPORTE E/OU VALE COMBUSTÍVEL**

Para os empregados que residem em Belo Horizonte será fornecido à quantidade de vales transportes, conforme necessidade de deslocamento de cada um, devendo o empregado informar a empresa por escrito, no ato da contratação o seu comprovante de endereço e prestar declaração de quantos vales irá necessitar mensalmente, os vales serão fornecidos inclusive para os empregados que se encontrarem em período de experiência, ou o empregado que utilizar-se de veículo próprio deverá negociar diretamente com a empresa um valor mensal de vale combustível.

Para os empregados da matriz não serão fornecidos vale transportes, uma vez tratar-se de cidade do interior.

## **10. APRENDIZ/SUSPENSÃO**

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.

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

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

## **11. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As empresas restringiram a realização de horas extras aos casos de comprovada necessidade, remunerando o trabalho extraordinário com o percentual de **60% (sessenta por cento) e 100% (cem por cento) nos dias de Domingos e Feriados aplicados sobre a hora do salário normal.**

**Parágrafo Primeiro** - As empresas incluirão no cálculo das horas extras, todos os adicionais a que fizerem jus. Não sendo necessário o acordo de prorrogação de jornada de trabalho desde que observadas às formalidades legais.

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

Só será objeto de pagamento e/ou inclusão no banco de horas, as horas extras de comprovada necessidade, entendidas como tal aquelas devidamente solicitadas e autorizadas pelo gerente responsável.

**Parágrafo Segundo - As Horas laboradas aos domingos e feriados nacionais não serão objeto de inclusão no banco de horas**, devendo ser pagas aos trabalhadores automaticamente até o mês subsequente ao que ocorrerem, com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

## **12. COMPENSAÇÃO DE JORNADA COM PRORROGAÇÃO/BANCO DE HORAS**

Ajustam que as horas laboradas além da 8ª (oitava) diária e 44ª (quadragesima quarta) semanal, serão compensadas na proporção de 01 (uma) hora laborada para 01 (uma) hora compensada, em até **90 (noventa)** dias, devendo ser comunicado pelo empregador ao empregado com até **48 (quarenta e oito horas)** de antecedência a data e horário da compensação. As horas que não forem compensadas serão pagas com os adicionais descrito na cláusula de Horas Extras no mês subsequente ao término do prazo para compensação.

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

Só será objeto de pagamento e/ou inclusão no banco de horas, as horas extras de comprovada necessidade, entendidas como tal aquelas devidamente solicitadas e autorizadas pelo gerente responsável.

As horas negativas, entendidas como sendo aquelas que o empregado deixar de cumprir a jornada diária integral por diminuição do trabalho em vista da necessidade transitória do empregador, serão compensadas com o total de horas extras acumuladas no Banco de Horas. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas positivas ou negativas existentes no Banco de Horas, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas não compensadas, ou o desconto respectivo, aquelas calculadas com base no valor da remuneração para efeitos rescisórios, após a dedução das horas negativas.

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

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

A empresa deverá comunicar, mensalmente, a seus empregados o saldo credor ou devedor do banco de horas. As horas laboradas aos domingos e feriados nacionais não serão objeto



de inclusão no banco de horas, devendo ser pagas com o acréscimo de 100% (cento por cento) sobre o valor da hora normal.

### **13. CONTAS SALÁRIOS**

A empresa garantirão que as contas salários de seus empregados serão isentas de quaisquer custos conforme resoluções 3.402 e 3.424 do Banco Central. Na hipótese do empregado optar por conta corrente arcará com eventuais cobranças de manutenção das mesmas.

### **14. DEMISSÃO IMOTIVADA**

Recomenda-se à empresa justificar os motivos da dispensa imotivada, nos termos da convenção 158 da OIT.

### **15. AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário por até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; e por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica, conforme os incisos X e XI no art. 473 da CLT.

### **16. ABONO DE FALTA TRANSPORTE COLETIVO**

A empresa não poderá descontar os dias de eventuais faltas de seus empregados em caso de greve geral de transporte público. Exclusivamente dos colaboradores que se valham do mesmo no deslocamento casa-trabalho trabalho-casa, com a utilização do cartão vale-transporte, somente para os empregados contratados na empresa filial de Belo Horizonte.

### **17. VEÍCULOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO**

A empresa poderá fornecer veículo para o desempenho das atividades de seus empregados bem como outras ferramentas de Trabalho como celulares, tablets, Computadores etc.

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*.

### **18. MULTAS DE TRÂNSITO**

A infração de trânsito cometida por fato decorrente do veículo é de responsabilidade da empresa, inclusive as penalidades, todavia, o empregado, antes do início de sua jornada de trabalho deverá fazer a checagem das condições do veículo, sob pena de ser responsabilizado pela infração cometida.

Parágrafo primeiro – A infração de trânsito cometida por fato decorrente do motorista é de sua exclusiva responsabilidade, inclusive o pagamento da multa e a defesa que se fizer necessária.

Parágrafo segundo – As empresas ficam autorizadas a proceder ao desconto da multa de trânsito correspondente, nas situações previstas no parágrafo anterior, no salário do empregado infrator, na conformidade da lei; todavia este valor deverá ser devolvido se a multa for indevida por manifestação do órgão competente.

Parágrafo terceiro - Após o recebimento da notificação de infração de trânsito, as partes, empresa ou empregado, terão 10 (dez) dias de prazo para entregar uma à outra, as informações e documentos necessários para instrução da defesa.

## **19. HOMOLOGAÇÃO**

A Empresa efetuará as homologações de rescisões de contrato de trabalho, obrigatoriamente através da Entidade Sindical onde houver sede ou sub sede, observando os prazos e direitos contidos no Art. 477 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017. CLT.

## **20. DA DEMISSÃO COLETIVA**

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

O presente ACT somente se aplica aos colaboradores com contrato ativo, sendo que em caso de suspensão ou interrupção deste, por quaisquer motivos, não farão jus à percepção de nenhum benefício indicado em qualquer cláusula do presente acordo.

## **21. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Contribuição Assistencial será de **R\$ 55,70 (cinquenta e cinco reais e setenta centavos)** de cada empregado, descontada na folha de pagamento do mês subsequente da aprovação do ACT 2024. A quantia descontada a título de contribuição assistencial deverá ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto e repassado ao SITRAMICO-MG, estabelecido na Rua Célio de Castro, nº780, Bairro Floresta - Belo Horizonte, ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto junto ao sindicato obreiro ou empresa.

## **22. REGISTRO E ARQUIVO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é elaborado em 2 (duas) vias, de igual forma e teor, destinadas às partes contratantes e ao Ministério do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

## **23. 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, 13 de Agosto de 2024.**

---

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

---

**Ronaldo Gonçalves De Oliveira**  
**CPF: 430.350.196-49**  
**Proprietário**

---

**Rosimar Santos De Oliveira**  
**CPF: 648.046.316-15**  
**Proprietário**