

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2019

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, inscrito no CNPJ nº 17.430.851/0001-77, sediado à rua Célio de Castro, nº 780, Bairro Floresta, CEP 31110-052, em Belo Horizonte - MG, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Leonardo Luiz de Freitas, inscrito no CPF/MF sob o nº 402.710.806-04, com fundamento no art. 611 e seguintes da CLT, doravante denominada simplesmente **SITRAMICO/MG**, e a empresa **INDEPE – INHAPIM DERIVADOS DE PETRÓLEO LTDA.**, sociedade empresária, CNPJ nº 04.961.098/0001-02, com sede à Rua Amélia Godinho, nº 548, Centro, CEP 35330-000, Inhapim – MG, neste ato representada na forma de seu estatuto social por **Júlio Ribeiro da Silva**, inscrito no CPF/MF sob o nº 982.078.656-87, portador do RG M-8.143.549 SSP/MG, domiciliado no endereço acima, doravante denominada simplesmente **EMPRESA**, pelo presente instrumento de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, celebram entre si as seguintes cláusulas e condições de trabalho:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, firmando-se a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá os empregados (as) enquadrados na categoria Profissional dos Trabalhadores das empresas de Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo, com abrangência territorial em Minas Gerais.

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO DA CATEGORIA / PISO SALARIAL

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de janeiro de 2019, será de R\$1.042,00 (um mil e quarenta e dois reais).

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Fica estabelecido que, a partir de 1º de janeiro de 2019, a categoria profissional representada pelo SITRAMICO que receba acima do Piso Salarial de R\$1.042,00 (um mil e quarenta e dois por cento), estipulado na Cláusula 3ª, terá seus salários praticados até 31/12/2018 reajustados em 3,43% (três virgula quarenta e três cento), referente ao índice oficial do INPC acumulado no período de 01/01/2018 a 31/12/2018, o qual é calculado pela soma dos valores mensais ao longo dos doze últimos meses, conforme negociado através do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º- Em face do ajustado e consoante o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, as partes dão por reconstituídos os salários até 31/12/2018.

§ 2º- Na aplicação dos índices de reajustes acima, deverão ser automaticamente compensados os eventuais reajustes e antecipações salariais espontâneos e/ou



compulsórios concedidos durante o período, garantida a proporcionalidade do reajuste aos empregados admitidos após a data base.

§ 3º - Ajustam as partes que as diferenças salariais apuradas no período entre Jan/2019 e fevereiro de 2019, decorrentes da aplicação do presente ACT, serão pagos, sem acréscimos legais, na folha de pagamento do mês de março de 2019.

§ 4º - As verbas rescisórias decorrentes de eventuais rescisões contratuais deverão ser pagas calculadas sobre o salário com o reajuste salarial, de acordo com a proporcionalidade constante do caput desta cláusula.

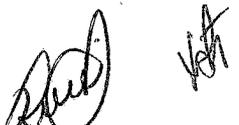
§ 5º - Os empregados que percebem salário misto (parte fixa mais prêmios) terão a correção ajustada no "caput" desta cláusula incidente somente sobre a parte fixa do salário.

CLÁUSULA QUINTA - DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL – APLICÁVEL AOS COLABORADORES ATUANTES NA ÁREA DE VENDAS INTERNAS E SUPERVISÃO DE VENDAS

Em face das constantes mudanças havidas no mercado dos produtos comercializados pela EMPRESA, sobretudo, o aumento na competitividade e concorrência e, assim, diante da necessidade de inserção de novos produtos, conquista de novos clientes, ganho de volume de vendas e rentabilidade, dentre outros fatores responsáveis pela permanência de atuação da EMPRESA no mercado e, por outro lado, em face de necessidade desta em manter, em favor de seus **colaboradores atuantes na área de vendas internas (telemarketing) e supervisão de vendas**, uma política de remuneração variável atrativa, com possibilidades de ganhos baseadas em critérios objetivos, factíveis e previamente assimilados, as partes estabelecem que a remuneração do Telemarketing, dos gerentes de Call Center e Supervisores Vendas passará a ser **uma parcela fixa e a outra variável** (prêmios por produção), sendo que tais prêmios serão devidos, a partir do alcance de metas de produtividade e/ou vendas e/ou qualidade, conforme regras e critérios de pagamento estipulados pela empresa.

5.1 – A remuneração variável (prêmios por produção) decorrente dos resultados e o cumprimento de metas serão calculados com base no desempenho do empregado, de acordo com os resultados obtidos no mês imediatamente anterior ao qual o salário se refere;

§ 1º - O valor da remuneração variável (prêmios por produção) será dividido entre os indicadores que a empresa necessitar no mês vigente, sendo eles: faturamento por fornecedor e/ou fabricante, seja por quantidade/volume ou valor vendido, média de itens, ticket médio (valor determinado pela média entre o montante de suas vendas e o número de clientes que geraram esse volume de compras), *mark-up* (diferença entre o custo da mercadoria e seu preço de venda), número de pedidos e positivação (indicador que mostra o número de vendas para cada número de visitas efetuadas).



§ 2º - Para os **operadores do Telemarketing e gerente de Call Center**, o valor da remuneração será composta pelo salário base, reajustável de acordo com os índices negociados através do competente ACT – SITRAMICO, mais remuneração variável (prêmios por produção) que será calculado com base no valor do faturamento realizado frente aos indicadores fixados conforme regras estabelecidas no §1º, sendo necessário um aproveitamento de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) da meta estipulada para o recebimento proporcional do prêmio, o qual limitado a 40% (quarenta por cento) do salário base.

§ 3º - Para os **supervisores de venda**, o valor da remuneração será composta pelo salário base, reajustável de acordo com os índices negociados através do competente ACT – SITRAMICO, mais remuneração variável (prêmios por produção) que será calculado com base no valor do faturamento realizado frente aos indicadores fixados conforme regras estabelecidas no §1º, sendo necessário um aproveitamento de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) da meta estipulada para o recebimento proporcional do prêmio, o qual limitado a 50% (cinquenta por cento) do salário base.

§ 4º - O pagamento da remuneração variável (prêmios por produção) será efetivado junto com a folha de pagamento mensal.

5.1.1 - Todas as regras, condições, indicadores e metas relacionadas e aplicáveis ao cálculo da remuneração mensal variável devida aos empregados atuantes na área de vendas e supervisão de vendas serão descritas e registradas pela própria EMPRESA, através da denominada “Regras de Remuneração da Equipe de Vendas”, com especificação completa de todos os critérios aplicáveis.

5.1.2 - As referidas regras de remuneração serão fixadas em uma base temporal, com prazo determinado e passível de revisão e renovação periódica, em iguais ou novos termos (indicadores e metas), no todo ou em parte, podendo sofrer ajustes pontuais por razões específicas, tudo com base nas variáveis de mercado e de negócio que incidem no mercado dos produtos vendidos pela empresa. As metas serão estipuladas com base no portfólio de produtos disponíveis para venda e no potencial de vendas no território onde o vendedor exerce suas atividades.

5.1.3 - Todas as regras de remuneração serão arquivadas para consulta dos empregados e serão fornecidas periódica e eletronicamente aos atuantes na área de vendas.

CLÁUSULA SEXTA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO E ASSISTÊNCIA FUNERAL

A empresa contratará em favor de seus empregados, a partir de 01 de junho de 2018, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais e Assistência Funeral em Grupo,



conforme apólice e condições gerais, parte integrante do presente instrumento, observadas as seguintes garantias mínimas:

- I) R\$18.000,00 (dezoito mil reais), em caso de morte natural e acidental do empregado(a), independentemente do local ocorrido (MN - MA);
- II) R\$18.000,00 (dezoito mil reais), em caso de invalidez permanente (total ou parcial) por acidente (IPA), atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez decorrente do acidente;
- III) R\$18.000,00 (dezoito mil reais), em caso de Invalidez Permanente decorrente de Doença Profissional (IPDP);
- IV) R\$9.000,00 (nove mil reais), em caso de morte natural e acidental do cônjuge do empregado(a), independentemente do local ocorrido (MN - MA);
- V) R\$4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), nos casos de nascimento de filhos do empregado com diagnóstico de doenças congênitas;
- VI) R\$3.000,00 (três mil reais), a título de assistência funeral, pagos mediante reembolso àquele que arcou com as despesas do funeral;

6.1 – Desde que definitivamente comprovada e antecipada a indenização decorrente de invalidez por doença profissional, o segurado será excluído do seguro em caráter definitivo, não cabendo o direito a qualquer outra indenização futura ao segurado, mesmo que este venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa.

6.2 – Os benefícios ora assegurados não possuem natureza salarial, por não constituir em contraprestação pelos serviços prestados, restando contratado e garantido à empresa que todos e quaisquer valores eventualmente pagos aos segurados serão compensados em eventuais demandas e processos judiciais de indenização.

CLÁUSULA SÉTIMA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO

Quaisquer benefícios adicionais que a EMPRESA já conceda ou venha a conceder aos seus empregados, como cesta básica, ticket alimentação, vale transporte, seguro de vida, assistência médica, estímulo à qualidade dos serviços, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, seja a que título for.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A EMPRESA efetuará o pagamento mensal, até o 5º dia útil do mês subsequente.



§ 1º - O pagamento de que trata a presente cláusula será efetuado no dia útil imediatamente anterior, quando a data acima ocorrer no domingo ou feriado.

§ 2º - A EMPRESA fornecerá mensalmente aos seus empregados demonstrativos de pagamento ou documentos equivalentes, contendo a identificação da empresa, com a discriminação das importâncias pagas; horas trabalhadas; prêmios e de todos os títulos que compuserem a remuneração, inclusive com o valor do recolhimento do FGTS, bem como os descontos efetuados.

§ 3º - Caso o empregado receba seu salário mediante depósito em conta salário, a empresa fornecerá ao mesmo o demonstrativo de pagamento com a discriminação das verbas pagas, a fim de não configurar "salário complessivo", restando garantido, de qualquer forma, ao comprovante/extrato de depósito em conta bancária a força de recibo de pagamento para os devidos fins legais, dispensando-se, assim, a assinatura dos mesmos.

CLÁUSULA NONA – ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, assim definidas as realizadas entre 22h00 às 5h00, serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento) observada a redução legal para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Caso devido, a empresa deverá pagar o adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento) sobre o salário base aos empregados que exerçam funções consideradas insalubres sujeitas ao adicional, conforme previsão constante na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, tal como definido pela NR-15, obedecido ao disposto no artigo 192 da CLT.

§ 1º - A empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados os E.P.I's necessários a elidir o risco, principalmente: creme (óleo) protetor, óculos protetor, luvas, botas (um par ao ano) e uniforme completo (uma vez ao ano).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Fica assegurado que a empresa anotará na CTPS dos trabalhadores a função efetivamente exercida; a remuneração percebida; os reajustes salariais; todos os prêmios e vantagens que fizerem parte da remuneração, no início e durante a vigência do contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no art. 445 da CLT, será estipulado pela EMPRESA observando-se o máximo de uma prorrogação, não ultrapassando noventa dias.

§ 1º - Todo o treinamento não seletivo será considerado como tempo de duração do contrato de experiência.



§ 2º - Os empregados readmitidos na mesma empresa, na mesma função, para exercer atividades relacionadas com a mesma operação e produto, em prazo inferior a seis meses do desligamento anterior, não serão submetidos a Contrato de Experiência, ainda que sua contratação anterior tenha se efetuado por intermédio de empresa de mão de obra temporária.

§ 3º - O contrato de experiência fica suspenso a partir da data de afastamento do trabalho por auxílio doença previdenciário, ou por auxílio acidentário previdenciário, completando-se o período previsto após a cessação de benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

A empresa fornecerá a todos os empregados demitidos que durante o contrato de trabalho estejam em contato com agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, considerados para fins de concessão de aposentadoria especial, o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) no ato da homologação da rescisão contratual ou a qualquer tempo quando solicitado pelo empregado ou pelo Sindicato Profissional, o qual deverá ser fornecido neste caso no máximo 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SERVIÇO MILITAR

Fica garantido o emprego ao menor em idade de serviço militar, desde o seu alistamento até a incorporação, e até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de rescisão por justa causa, acordo ou pedido de demissão, sendo que nos casos de acordo ou pedido de demissão a rescisão se processará com a assistência do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO

Fica assegurada a manutenção do Contrato de Trabalho do empregado que sofreu acidente do trabalho, na forma da Lei 8.213/91, bem como a estabilidade provisória aos trabalhadores com vínculo empregatício temporário em caso de gestação ou acidente no local de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

O empregado poderá prestar as horas extraordinárias trabalhadas de segunda a sábado, sendo que serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor hora do salário base.

Parágrafo único: Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de repouso, feriados ou domingos, a remuneração será acrescida com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor hora do salário base para todos os tipos de jornadas. Salvo escala de revezamento, ou folga compensatória que se der na forma estabelecida nas cláusulas abaixo.



CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO – DISTRIBUIÇÃO – CONTROLE – PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS

Fica acordado que empresa poderá instituir e formalizar com seus empregados, mediante documento interno, o competente ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO, de dias úteis entre final de semana e feriado (dias ponte), bem como em quaisquer outras datas, com acréscimo de jornada em outros dias, a ser definido no referido documento interno. Os acréscimos de jornada não serão computados, em qualquer hipótese, como hora extraordinária.

§ 1º - Faculta-se a empresa a adoção do sistema de compensação de horas extras, de modo que as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo de até 12 (doze) meses após sua realização, com redução de jornadas ou folgas compensatórias.

§ 2º - Na hipótese de, ao final do prazo de 12 (doze) meses, não tiverem sido compensadas todas as horas extras trabalhadas, as restantes deverão ser quitadas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal acrescido de adicional se devido, conforme previsto na **cláusula 16** deste Acordo.

§ 3º - Caso concedido pela empresa reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa a ser descontada após o prazo ajustado no § 1º.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – JORNADA DE TRABALHO – VENDEDORES INTERNOS - OPERADORES EM TELE-ATENDIMENTO (CALLCENTERS) / TELEMARKETING - COMPENSAÇÃO DE HORAS

A duração da jornada de trabalho dos vendedores internos, operadores em teleatendimento (callcenters) e telemarketing, será de 36 (trinta e seis) horas semanais ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, sendo de 06 (seis) horas diárias, as quais poderão ser flexibilizadas da seguinte forma: 5 x 2 (jornada diária de 07h12', de segunda à sexta-feira, compensando-se o sábado) ou 6 x 1 (jornada diária de 06h, de segunda a sábado).

§ 1º - Para a realização de jornada diária de trabalho de 7h12' (sete horas e doze minutos) com a compensação das horas do sábado (5x2), **os operadores de telemarketing devem manifestar expressamente sua concordância em cumprir tal horário de trabalho**, cujo intervalo para refeição e/ou descanso será de, no mínimo, uma hora, não computada na referida jornada de trabalho, asseguradas as 02 (duas) pausas de 10 (dez) minutos cada, conforme Norma Regulamentadora nº 17, anexo II, do Ministério do trabalho e emprego.



§ 2º- Os intervalos para repouso respeitarão o disposto na Norma Regulamentadora nº 17, anexo II, do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º- Conforme art. 468 da CLT, só é lícita a alteração das respectivas condições de trabalho por mútuo consentimento e, ainda sim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 4º- A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, inclusive ponto por exceção, conexão/desconexão ao sistema de atendimento, de forma manual, mecânica ou informatizada, estando inclusive autorizadas a adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle eletrônico de jornada nos termos da Portaria MTE-373/2011, restando ainda suprida a necessidade de assinatura mensal no espelho de ponto, bem como o registro do intervalo para descanso e alimentação que é concedido de acordo o previsto na legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO EM FERIADOS

Fica autorizado o trabalho nos feriados, inclusive municipais dos dias 08 de dezembro e 20 de janeiro, a exceção dos seguintes feriados nacionais: 01 de janeiro, 21 de abril, 01 de maio, 07 de setembro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro.

§ 1º- A EMPRESA dispensará do trabalho seus empregados na segunda-feira de Carnaval, restando-lhe assegurado a compensação do dia mediante o desconto no Banco de Horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Consoante o disposto no § 2º, do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e nos moldes do art. 2º da Portaria nº 373, de 25/02/2011, do TEM, faculta-se as empresas a adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho.

§ 1º- O sistema alternativo de ponto eletrônico previsto no *caput*, em nenhuma hipótese, poderá admitir:

- I- Restrições a marcação do ponto;
- II- Marcação automática do ponto;
- III- Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV- Alteração ou eliminação, pelo gestor, dos dados registrados pelo empregado.

§ 2º- O sistema alternativo de ponto eletrônico adotado deverá reunir as seguintes condições:



Encontra-se disponível no local do trabalho;

- I- Permitir a identificação do empregador e do empregado;
- II- Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
- III- Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, mediante solicitação da fiscalização;

§ 3º - Ficam isentos de registro de ponto os gerentes, supervisores de vendas e demais cargos de confiança.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Fica assegurada a possibilidade de deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge ou descendente de primeiro grau; por 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de ascendente, sogro ou sogra, irmão ou ainda pessoa que viva sob sua dependência econômica, declarada na CTPS, e ainda até cinco dias consecutivos, no caso de nascimento de filhos, respeitada a legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUTO PROCESSUAL

As controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, atuando os Sindicatos Profissionais em suas respectivas bases territoriais na condição de substituto processual dos empregados da empresa, independente de autorização da Assembleia ou outorga de poderes individuais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO

No casamento do empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis e consecutivos, considerados úteis os dias de segunda a sexta-feira.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

24.1 - A empresa aceitará os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais de entidades conveniadas pelo Sindicato Profissional, bem como do INSS, desde que assinados por médicos e/ou dentistas com o devido carimbo contendo o número de CRM e/ou CRO emitido pelo Conselho Profissional do prescritor, sendo que as declarações de comparecimento somente serão aceitas se devidamente justificadas e, desde que, do mesmo haja devidamente discriminado a data e a hora por conta do atendimento.

24.2 - Os atestados de acompanhamento de internação hospitalar, ou ainda os atestados onde constem que o funcionário necessitou permanecer com seu dependente no pronto socorro, em casa, na clínica ou em outro local pré determinado pelo médico, deverão ter por finalidade justificar o acompanhamento exclusivo a dependentes legais do(a)



funcionário(a) de Emergências Médicas não programadas/planejadas (as simples consultas médicas ficam excluídas desta cláusula).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – VEÍCULO E FERRAMENTAS DE TRABALHO

A empresa poderá fornecer veículo para desempenho das atividades de seus supervisores de venda bem como outras ferramentas de trabalho como celulares, tablets, computadores etc., as quais, em nenhuma hipótese, serão consideradas de natureza de salário *in natura*.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA REPARAÇÃO DE DANOS

26.1 - Caso o colaborador venha a causar algum dano às ferramentas de trabalho que lhes forem fornecidas, seja por dolo ou culpa, nesta compreendida negligência, imprudência ou imperícia nos moldes definidos pelo art. 462 da CLT, fica a empresa expressamente autorizada a efetuar o desconto em folha de pagamento do valor correspondente dano material apurado em decorrência do reparo ou sua substituição.

26.2 – Em caso de apuração de dano extrapatrimonial causado a terceiros, ou seja, aquele decorrente de ação ou omissão que atinge a esfera subjetiva, moral ou existencial da pessoa física (honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, saúde, integridade física), ou da pessoa jurídica (imagem, marca, nome, segredo empresarial, etc), caberá a todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção de sua ação ou omissão, a responsabilidade pela sua reparação.

26.3 – Para a apuração dos fatos ensejadores de reparação de danos materiais e extrapatrimoniais nos termos acima descritos, bem como dos valores correspondentes, inclusive para fins de desconto/compensação nos termos previstos no item 26.1, será instituída uma sindicância ou auditoria interna pelo departamento de Recursos Humanos, assegurando-se ao colaborador o acompanhamento e manifestação de defesa para todos os fins de direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Os contratos de trabalho com 1 (um) ano de duração, ou mais, no momento de sua rescisão, preferencialmente e caso a entidade sindical tenha sede ou sub-sede no local da rescisão, poderão ser homologados junto ao Sindicato, observados os prazo e direitos contidos no Art. 477 da CLT, evitando-se, assim, aplicação das multas previstas para as hipótese de atraso.



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar e apoiar a sindicalização dos empregados, a EMPRESA facilitará o acesso do SINDICATO aos empregados, indicando local e meios para esse fim, quando solicitados, desde que solicitado previamente à EMPRESA e mediante sua avaliação para decisão acerca da aprovação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL ESPONTÂNEA

Conforme decisão em Assembleia Geral do Sindicato Profissional, realizada em 15/01/2019, bem como nos termos da Nota Técnica 02/2018, de 16/03/2018, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e dentro dos Princípios da liberdade e autonomia sindical respaldados pela CF em seu art. 8º e art. 1º da Convenção 98 da OIT, foi deliberado e decidido que a contribuição sindical é obrigatória para toda a categoria e que a assembleia autorizou coletivamente, previa e expressamente o desconto da contribuição sindical, independentemente e associação e sindicalização, que deverá ser descontada dos empregados no mês de março de 2019 e recolhida mediante guia remetida e/ou solicitada ao Sindicato ou ainda obtida pelo site www.sitramicomg.org.br, até o dia 30 de abril do mesmo ano, no valor correspondente a 1/30 avos da remuneração mensal do mês de março de 2019.

Parágrafo único – Na hipótese de haverem questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto previsto no *caput*, caberá ao Sindicato Profissional responsabilizar-se pelas custas administrativas e processuais que destes eventualmente decorram, bem como de eventuais indenizações/ressarcimentos decorrentes do referido desconto, desde que o Sindicato seja, previamente, comunicado dos eventuais questionamentos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA OU NEGOCIAL

A contribuição assistencial, confederativa ou negocial será de 5% (cinco por cento) do salário base mensal de cada empregado, limitado ao desconto máximo de R\$100,00 (cem reais) por trabalhador, descontada na folha de pagamento do mês de maio de 2019, em conformidade com os termos de ofício a ser remetido pelo Sindicato Profissional à empresa, e que ficará fazendo parte integrante deste Acordo Coletivo, sendo que referidos descontos deverão ser autorizados conforme decisão da categoria em assembleia geral extraordinária.

§ 1º - Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados quanto à contribuição prevista nesta cláusula, que poderá ser manifestado no prazo de até 10 (dez) dias após a assinatura do presente ACT, sendo expressamente admitida a oposição manifestada por escrito pelo trabalhador, diretamente, ao SITRAMICO, pessoalmente ou através de correspondência, devendo o SINDICATO devolver a quantia correspondente acaso tenha sido a contribuição



equivocadamente descontada do salário e efetivamente recolhida em proveito do SINDICATO.

§ 2º - As importâncias correspondentes a este desconto serão recolhidas à entidade sindical no prazo de 5 (cinco) dias úteis após o desconto, acompanhada da relação nominal dos contribuintes e respectivos valores descontados.

§ 3º - Os empregados admitidos após a celebração do instrumento normativo sofrerão o mesmo desconto acima convencionado, no mês da admissão.

§ 4º - A empresa que deixar de efetuar o desconto e o respectivo recolhimento, pagará a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do débito atualizado, revertida em favor do Sindicato profissional, sem prejuízo da obrigação de recolher a contribuição devida pelos empregados, arcando, ainda, com o pagamento de honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento), sem prejuízo da multa prevista na presente Convenção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – MULTA

Fica estabelecida a multa correspondente a 10% (dez por cento) sobre o salário normativo do empregado e a favor da **entidade sindical**, em caso de descumprimento de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

A empresa reconhece a legitimidade para o Sindicato ajuizar ação de cumprimento (parágrafo único, artigo 872 da CLT), com vistas exclusivamente ao cumprimento das cláusulas constantes deste Acordo Coletivo, independente da outorga de procurações dos trabalhadores e da juntada de relações nominais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PACTO PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes – SINDICATO e EMPRESA - se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do presente Acordo, estabelecendo que as mesmas serão objetos de discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário;

A parte contrária, através de seu Depto. Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de qualquer das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer expressando seu ponto de vista.



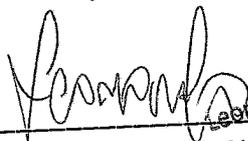
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – VIGÊNCIA E EFICÁCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência no período de 1/01/2019 à 31/12/2019, o qual se aplica aos colaboradores com contrato ativo, sendo que em caso de suspensão ou interrupção desde, por quaisquer motivos, não farão jus à percepção de nenhum benefício em qualquer cláusula do presente Acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO E ARQUIVO

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

Belo Horizonte, 20 de março de 2019.



Leonardo Luiz de Freitas
Presidente
SITRAMCO-MG

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE
PETRÓLEO NO ESTADO DE MINAS GERAIS



INDEPE – INHAPIM DERIVADOS DE PETRÓLEO LTDA.
JULIO RIBEIRO DA SILVA