

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2017

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 na 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, 548, Centro, CEP 35330-000, Inhapim – MG, neste ato representada na forma de seu estatuto social por Ricardo Alexandre dos Reis, inscrito no CPF/MF sob o nº 801.454.346-72, portador do RG M-6.697.637 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 01º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017, firmando-se a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá o(a)(s) empregado(a)(s) 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 2017**, será de R\$985,87 (novecentos e oitenta cinco reais e oitenta e sete centavos).

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Fica estabelecido que, a partir de 1º de janeiro de 2017, a categoria profissional representada pelo SITRAMICO que receba acima do Piso Salarial de R\$985,87 (novecentos e oitenta cinco reais e oitenta e sete centavos) estipulado na Cláusula 3ª, terá seus salários praticados até 31/12/2016 reajustados em 6,58% (seis vírgula cinquenta e oito por cento), referente ao índice oficial do INPC acumulado no período de 01/01/2016 a 31/12/2016, 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 31/12/2016.

§ 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 eventuais diferenças salariais apuradas no período entre Jan/2017 e maio de 2017, decorrentes da aplicação do presente ACT, poderão ser pagas, sem acréscimos legais, em até 03 (três) parcelas a partir da competência de julho de 2017.

§ 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, face a 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, será calculada com base na performance 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 positividade (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.

5.2 – As partes ajustam expressamente que nas ocasiões em que houver o direito ao pagamento dos prêmios por produção, tais verbas não refletirão no repouso semanal remunerado, conforme dispõe a Súmula 225 do TST.

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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, deverão ser reajustados com base no mesmo índice de 6,58% referente ao índice oficial do INPC acumulado no período de 01/01/2016 a 31/12/2016, restando ainda estabelecido que **não** poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, seja a que título for

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 a seus empregados demonstrativo 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 OITAVA – 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA -- PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

A empresa fornecerá à 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 tipos de jornadas. Salvo escala de revezamento, ou folga compensatória que se der na forma estabelecida na clausula decima sexta abaixo.



**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO – DISTRIBUIÇÃO – CONTROLE – PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

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 60 (sessenta) dias após sua realização, com redução de jornadas ou folgas compensatórias.

§ 2º - Na hipótese de, ao final do prazo de 60 (sessenta) dias, 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 14 deste Acordo.

§ 3º - Caso concedidas 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 SÉTIMA – 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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA – 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:

- I- Encontra-se disponível no local do trabalho;
- II- Permitir a identificação do empregador e do empregado;
- III- Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
- IV- 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**



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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA – DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Caberá a EMPRESA promover o recolhimento da contribuição sindical (imposto sindical) dos empregados representados pelo SITRAMICO, referente ao exercício de 2017, corresponde a remuneração de um dia de trabalho, a qual deverá ser descontada na folha de pagamento do mês de março de 2017 e recolhida até o dia 30 de abril do mesmo ano, mediante guia remetida e/ou solicitada ao Sindicato ou ainda obtida pelo site [www.sitramicomg.org.br](http://www.sitramicomg.org.br).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA OU NEGOCIAL**

A contribuição assistencial, confederativa ou negocial será processada de 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 a 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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;

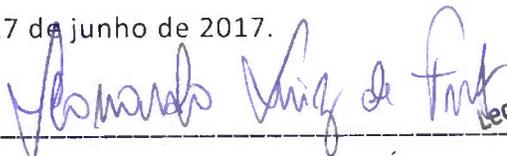
A parte contrária, através de seu Depto. Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de qualquer das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer expressando seu ponto de vista.



**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, 27 de junho de 2017.



Leonardo Luiz de Freitas  
Presidente  
SITRAMICO-MG

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



INDEPE - INHAPIM DERIVADOS DE PETRÓLEO LTDA.

INDEPE - Inhapim Derivados de Petróleo Ltda  
Ricardo Alexandre dos Reis  
DIRETOR COMERCIAL