

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO  
2020/2021**

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:

**BEL DISTRIBUIDOR DE LUBRIFICANTES LTDA**  
RUA A, 967, GALPÃO FUNDOS  
BAIRRO VILA OESTE  
BELO HORIZONTE – MG  
CNPJ: 07.580.204/0001-98

**SION LUBRIFICANTES LTDA**  
ROD. ANEL RODOVIÁRIO CELSO MELLO AZEVEDO, Nº9050  
BAIRRO VILA OESTE  
BELO HORIZONTE - MG  
CNPJ: 17.212.416/0001-76;

Representadas neste ato pelo sócio gerente Adriano Jannuzzi Moreira, CPF nº. 456.595.166-53, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**1. REVOGAÇÃO**

1.1 Em face da evolução e das conseqüentes mudanças havidas ao longo dos tempos no mercado dos produtos comercializados pela empresa, as partes ratificam a vigência do ACT 2020/2021, no período conforme disposto no art. 614, § 3º, da CLT.

**2. REAJUSTE SALARIAL**

2.1 Em 01.11.2020, as empresas signatárias reajustarão os salários básicos dos seus empregados, vigentes em 31.10.2019, mediante a aplicação do percentual único de 5% (cinco por cento).

2.1.1. As diferenças devidas da aplicação do percentual ora negociado referente aos meses de novembro, dezembro/2020 e janeiro/2021, incluindo férias e 13º salário, serão quitados na folha de pagamento do mês de fevereiro/2021.

**3. SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL**

**Salário-Base**

3.1 A partir de 1º de novembro de 2020, o salário de admissão corresponderá a R\$ 1.232,91 (mil duzentos e trinta e dois reais e noventa e um centavos) por mês.

3.1.1 Este valor será devido para os cargos de gerentes, supervisores de vendas, vendedores externos, vendedores internos, vendedores internos suporte, trocadores vendedores de óleo, vendedores de loja e administrativos.

**Política de Remuneração Variável – Gratificação Ajustada**



**3.2** Em um ambiente de altíssima competitividade, torna-se imprescindível direcionar as vendas com o intuito de obter resultados favoráveis sob o ponto de vista de rentabilidade, presença no mercado, volume (escala), inserção de novos produtos, conquista de novos clientes, dentre outros fatores que dão sustentabilidade à atuação da empresa no território (local) e no segmento de vendas atendido pelo colaborador, e; por outro lado, a necessidade da empresa manter, em favor de seus colaboradores atuantes na área de Vendas Internas, Vendas Externas e Coordenação, uma política de remuneração variável atrativa, através de indicadores que serão remunerados através de gratificações ajustadas (GA) as quais sofrerão incidência dos encargos trabalhistas, com possibilidades de ganhos baseadas em critérios objetivos, factíveis e previamente assimilados. Fica então estabelecido que a remuneração dos consultores de vendas internos, externos, passará a ser na modalidade mista, com uma parcela fixa e com uma parcela não-fixa denominada Gratificação Ajustada.

**3.2.1** A parcela fixa terá o valor equivalente a R\$ 1.232,91 (mil duzentos e trinta e dois reais e noventa e um centavos).

**3.2.2** A parcela não-fixa será calculada com base na performance do colaborador, de acordo com os resultados obtidos no mês imediatamente anterior ao qual o salário se refere.

**3.2.3** Todas as regras, condições, indicadores e metas relacionadas e aplicáveis ao cálculo da remuneração mensal variável devida ao colaborador serão descritas e registradas em uma política própria da empresa, denominada "Política de Remuneração da Equipe de Vendas" (PREV), com especificação completa de todos os critérios aplicáveis que serão encaminhados através do e-mail corporativo, WhatsApp, ou qualquer ferramenta de comunicação interna que vier a ser adotada.

**3.2.4.** A PREV será dividida em bases e as bases divididas em níveis.

**3.2.4.1.** A GA e premiações da PREV serão divididas nas seguintes bases, inicialmente com os seguintes parâmetros:

**3.2.4.1.1.** A base "Júnior", com litragem de vendas entre 12.000 e 16.800 litros.

**3.2.4.1.2.** A base "Pleno", com litragem de vendas entre 16.801 e 23.520 litros.

**3.2.4.1.3.** A base "Sênior", com litragem de vendas superiores a 23.520 litros até 30.000 lts.

**3.2.4.1.4.** A base "Black", com litragem de vendas superiores 30.000 lts.

**3.2.4.1.4.** O critério de movimentação de bases da PREV será trimestral, sendo que a média apurada no período irá determinar a base para o trimestre seguinte.

**3.2.4.1.6.** A alteração de base não implica alteração de cargo e/ou função, sendo meramente índice meritocrático.

**3.2.4.1.7.** A linha de produtos comercializado pela Bel que não sejam lubrificantes não serão considerados na PREV, sendo remunerados através de uma PREV complementar denominada de PREV Agregados.

**3.2.5** A PREV será estipulada 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 pelo colaborador. As metas serão estipuladas com base no portfólio de produtos disponíveis para venda e no potencial de vendas no território onde o colaborador exerce suas atividades.

**3.2.5.1.** Caso seja necessário um reajuste devido à performance e desempenho da equipe de vendas, a litragem das bases poderá ser reajustada na própria PREV a ser praticada no mês seguinte.

**3.2.6** Por liberalidade das empresas, como modalidade motivacional, serão estabelecidas campanhas de premiação de vendas, não se tratando de parcela de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer fim, de acordo com o §2º do art. 457 da CLT alterado pela Lei 13.467/2017, entretanto com apuração mensal, podendo ser cumulável os objetivos de acordo com a classificação variável do vendedor interno e externo, de acordo com a PREV, nas bases e níveis estipulados acima, estabelecidas através de documento interno que será comunicado aos colaboradores através dos meios de comunicação acima descritos, sendo que a empresa deverá fornecer mensalmente o status atual da premiação.

**3.2.7** A parte não-fixa e os valores de premiação não serão devidos caso o colaborador não atinja o nível de 70% de sua PREV.

**3.2.8** No período de apuração da PREV, o colaborador que pedir demissão, for demitido por justa causa ou demissão por acordo (Art. 484-A da Lei 13.467/2017), não fará jus ao rateio proporcional aos meses que atingiu a premiação semestral, sendo este rateio permitido caso a dispensa seja sem justa causa.

**3.2.9** Serão criados indicadores específicos na PREV para pagamento de GA para todos cargos especificados na cláusula 3.1.1.

**3.2.10.** No caso de dispensa de um funcionário sujeito ao recebimento da PREV, o aviso trabalhado será correspondente ao valor da parte fixa, acrescido do valor da PREV proporcional aos dias trabalhados. Caso a dispensa seja com o aviso indenizado, será considerado apenas o salário base do colaborador.

#### **Programa de Pontos**

**3.3.** Na PREV será considerado um dos indicadores que será apurado mediante um indicador denominado pontos que consiste em metas através do Sistema RDV (Radar de Vendas) da Iconic, associado a estudo das regiões de vendas considerando o volume atual vendido naquela área e convertido através de uma tabela de pontos de produtos, com base em uma inteligência de mercado para identificar potenciais das áreas e estipular os objetivos considerando: frotas; IBGE, e; PIB, com fatores de acréscimo ou perda de pontos observando as necessidades competitivas de mercado e negociação com os clientes. Permitindo ao vendedor negociar no ato da venda para rentabilizar mais pelo canal correto e assim ganhar mais pontos.

**3.3.1.** Haverá tabelas publicadas mensalmente com a relação de pontos por produtos. Será considerado nas classes *coolant*, diesel, gasolina, graxa, industrial, moto, transmissão e engrenagem, atrelada aos fatores volume histórico, pontuação ponderada, média de pontos, representatividade do volume, crescimento do *business plan* da Empresa de acordo com as diretrizes publicadas pela Iconic nestas classes, podendo, de acordo com a região de venda, esses fatores estarem divididos nas marcas Ipiranga e Texaco.

**3.3.2.** Serão estabelecidos fatores que podem aumentar ou reduzir os pontos tendo o vendedor no ato da venda a possibilidade de através de negociação aumentar o número de pontos ou reduzi-los, trazendo efeitos na sua GA.

#### **Bônus**

**3.4** Por liberalidade será concedido um BÔNUS máximo de 30% (Trinta por cento) sobre o valor da GA conforme bases e níveis elencados no Item 3.2.4., valor que não integra a remuneração e de caráter indenizatório conforme a lei 8213/91 de acordo com o nível do colaborado e, de acordo com os objetivos alcançados na PREV, valor este que será publicado na política mensal. Somente válido para Vendedores internos, externos e administrativos com política de indicadores publicada.

**3.4.1.** Esses valores de premiação serão pagos através de cartão de incentivos e sobre sua somatória anual no mês de dezembro para os funcionários que completarem 12 (doze) meses corridos no ano, será concedido um bônus adicional de 7% sobre esta somatória para os empregados filiados ao sindicato signatário do presente acordo.



### **Comissionista Puro**

**3.5.** Em virtude do cenário atual, será possível a contratação de vendedores externos comissionistas puros e vendedores internos comissionistas puros.

**3.5.1.** Neste caso, não haverá piso salarial para estes cargos, nem PREV.

**3.5.2.** A remuneração ocorrerá de acordo com a faixa de margem média apurada no mês conforme percentuais estabelecidos no contrato individual de trabalho.

**3.5.3.** O valor apurado devido como remuneração terá incidência de RSR.

**3.5.4.** No caso de dispensa de um funcionário comissionista puro, o aviso trabalhado será proporcional ao valor de suas vendas. Caso a dispensa seja com o aviso indenizado, será considerado apenas o salário base da categoria.

**3.5.5.** Por liberalidade das empresas, como modalidade motivacional, serão estabelecidas campanhas de premiação de vendas, não se tratando de parcela de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer fim, de acordo com o §2º do art. 457 da CLT alterado pela Lei 13.467/2017, entretanto com apuração mensal, podendo ser cumulável os objetivos de acordo com a classificação variável do vendedor interno e externo, estabelecidas através de documento interno que será comunicado aos colaboradores através dos meios de comunicação acima descritos, sendo que a empresa deverá fornecer mensalmente o status atual da premiação. Esta premiação é diferente da GA da PREV, não estando sujeita ao pagamento do benefício anual, desde que cumprido os 12 (doze) meses de 7%.

**3.5.6.** Poderão ser estabelecidas GA para indicadores específicos do Programa Iconic, tais como positividade, Market-share, área de vendas, sendo que este valor será limitado ao teto estabelecido na cláusula 3.4, sendo pago nos mesmos moldes, inclusive com o acréscimo do bônus da cláusula 3.4.1.

### **Premiações Guelta**

**3.6.** Poderão ser estabelecidas premiações por parte de fornecedores os quais poderão ser pagos diretamente aos colaboradores, de acordo com CLT §2º do Art. 457 da CLT não incide remuneratória, e também não acrescerão aos valores a serem creditados conforme a Cláusula 3.4.1.

### **Confidencialidade do Contrato de Trabalho**

**3.7.** O Colaborador tem ciência do dever de confidencialidade e sigilo das informações tanto da Iconic quanto das Empresas Bel Distribuidor e Sion Lubrificantes devendo utiliza-las para execução de seu contrato de trabalho, informações estas, tais como quaisquer dados, informações, tecnologias, softwares, documentos, especificações técnicas ou comerciais, inovações e aperfeiçoamentos obtidos para execução do contrato de trabalho ou que venha a lhe ser confiado em razão deste contrato, tendo ciência que não pode sob qualquer pretexto, divulgar, revelar, reproduzir, utilizar ou deles dar conhecimento a terceiros, estranhos a esta contratação sem a prévia anuência e concordância das Empresas acima, exceto no que for autorizado para a execução dos serviços, sob pena de sofrer as sanções cíveis previstas nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil<sup>1</sup> e sanções penais previstas no art. 195 da Lei 9.279/96<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito ( arts. 186 e 187 ), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

<sup>2</sup> Art. 195. Comete crime de concorrência desleal quem:

[...]

XI - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato;

[...]

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.

**3.7.1.** Qualquer irregularidade deverá ser aberto um procedimento interno de investigação estando este procedimento a disposição da entidade sindical para acompanhamento junto ao departamento de *Compliance*.

#### **4. FÉRIAS**

**4.1.** As empresas concederão um adicional de férias no valor de 25 (vinte e cinco) horas, a ser pago anualmente por ocasião das férias regulamentares dos empregados, calculados sobre o salário base, desde que tenha obtido direito ao gozo de férias de 30 (trinta) dias.

**4.1.1.** As férias poderão ser parceladas em 2 (dois) períodos, não inferiores a 10 (dez) dias cada um, atendendo ao interesse do empregado e desde que autorizado pelas empresas.

**4.1.2.** As férias também poderão ser gozadas no período mínimo de 14 dias e os outros períodos, não inferiores a 5 (cinco) dias, de acordo com o §1º do Art. 134 da CLT alterado pela Lei 13.467/2017.

#### **5. VALE REFEIÇÃO**

**5.1.** As empresas fornecerão aos seus empregados para os dias operacionais vales-refeições ou alimentação, com valor unitário de R\$ 21,00 (vinte e um reais), considerando a base de 22 (vinte e dois) dias, entretanto sujeitando-se ao mês seguinte à ajustes se os dias trabalhadores forem superiores ou inferiores aos pagos no mês anterior, sendo também considerado os dias utilizados no banco de horas para os referidos ajustes, 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, contratados até 01/11/2020, após esta data para as novas contratações após 90 (noventa) dias de contrato de trabalho.

**5.2.** Este benefício somente será devido aos trabalhadores que laborarem na jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e os que laborarem na jornada 12x36 receberão somente por dia trabalhado, sendo que outras modalidades de jornada não farão jus.

**5.3.** Os trabalhadores que estiverem com o contrato suspenso/interrompido, por quaisquer motivos, receberão proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados, sendo que se não trabalharem nenhum dia do mês, não receberão o benefício.

**5.4.** O grupo econômico é associado ao PAT. Esta verba não tem natureza Salarial.

**5.5.** O valor referenciado no item 5.1 será devido a partir do mês de fevereiro/2021.

#### **6. CESTA BÁSICA**

**6.1.** As empresas concederão aos seus empregados cesta básica no valor mensal de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), a partir de 01/02/2021, na forma de cartão-magnético, aos empregados contratados até 01/11/2020, após esta data para as novas contratações, apenas após 90 (noventa) dias de contrato de trabalho. Esta verba não tem caráter salarial.

**6.2.** Caso seja do interesse do empregado, ele poderá solicitar que os créditos referentes ao Vale-Refeição (Cláusula 5) sejam creditados junto ao crédito referente a esta cláusula para sua maior comodidade perante sua opção pessoal de alimentação diária.

**6.3.** Este benefício somente será devido aos trabalhadores que laborarem na jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e os que laborarem na jornada 12x36, sendo que outras modalidades de jornada não farão jus.

---

§ 1º Inclui-se nas hipóteses a que se referem os incisos XI e XII o empregador, sócio ou administrador da empresa, que incorrer nas tipificações estabelecidas nos mencionados dispositivos.  
[...]

6.4. Os trabalhadores que estiverem com o contrato suspenso/interrompido, por quaisquer motivos, receberão proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados, sendo que se não trabalharem nenhum dia do mês, não receberão o benefício.

6.5. Para o empregado não filiado ao sindicato signatário deste Acordo Coletivo será descontado 1% (um por cento) sobre o valor mensal da cesta básica.

## **7. BOLSAS DE ESTUDO**

7.1. A Empresa concederá cinco bolsas de estudos aos empregados, mensalmente no unitário de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta), visando proporcionar recursos adicionais para compensar as despesas complementares às de manutenção do ensino de nível fundamental, médio, superior e cursos técnicos relacionados ao mercado de atuação da empresa. Podendo ser aumentado o número e o valor da bolsa de acordo com a situação mercadológica. Esta verba não tem caráter salarial.

7.1.1. Este benefício será arcado pela empresa Bel Distribuidor para os empregadores participantes do presente acordo coletivo.

7.2. As bolsas de estudo serão pagas mediante a apresentação de relação dos beneficiários indicados pela respectiva Entidade Sindical, que deverá conter o nome do aluno e estabelecimento de ensino que esteja cursando, devendo as mesmas manter em arquivo por 5 (cinco) anos os documentos que comprovem a elegibilidade dos beneficiários se que poderão ser requisitados pelo Sindicato, a qualquer tempo.

7.3. São elegíveis às bolsas de estudo referidas nesta CLÁUSULA, somente os empregados, sócios do Sindicato bem como seus dependentes, devendo ser atendidos, prioritariamente, aqueles de salários mais baixos, devendo o Colaborador solicitar ao Sindicato a indicação para o recebimento do presente benefício.

7.4. Considerando o momento de mudanças aceleradas que estamos vivendo e a afirmação da quarta revolução industrial a partir de 2016 e no final de 2019 a pandemia causada pelo Coronavírus SARS-CoV-2, marcaram momentos de mudança tanto nos sistemas de tecnologia trazendo tempos altamente desafiadores necessitando uma capacidade de adaptação e flexibilidade entre empresas, profissionais e sindicatos, *life long learning*, os funcionários devem não apenas querer aprender durante toda a carreira, mas querem aprender novas habilidades, as novas tecnologias continuarão desenvolvendo o papel que os seres humanos desempenham na força de trabalho, de modo que todos serão obrigados a adaptar suas habilidades ao longo de sua vida profissional.

7.4.1. A Academia Iconic é a base disponibilizada aos colaboradores das Empresas signatárias deste Acordo para aprimoramento profissional constante.

## **8. AUXÍLIO CRECHE**

8.1. Serão concedidos para até 3 (três) empregados detentores da guarda de seus filhos, com mais de 90 (noventa) dias de contrato de trabalho vigente, até o limite de 20% (vinte por cento) do "piso salarial" do trabalhador, para todos os filhos, até a idade de 7 (sete) anos, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste(s) em creche ou instituições análogas de sua escolha.

8.2. São elegíveis ao auxílio-creche referidas nesta CLÁUSULA, somente os empregados, sócios do Sindicato bem como seus dependentes, devendo ser atendidos, prioritariamente, aqueles de salários mais baixos, devendo o Colaborador solicitar ao Sindicato a indicação para o recebimento do presente benefício.

## **9. DIÁRIA DE VIAGEM**

9.1. As empresas adiantarão aos seus vendedores externos, quando estes se encontrarem em

viagens de trabalho, a título de ressarcimento de despesas em virtude do trabalho, de caráter ressarcitório, o valor de R\$29,00 (vinte e nove reais) por dia para despesas de alimentação e R\$ 90,00 (noventa reais) para despesas de hospedagem para as regiões de vendas que o mesmo fique fora de sua base de residência.

**9.1.1.** A empresa poderá fechar convênios de hotéis para faturamento direto nas cidades posteriormente definidas na hipótese da cláusula 9.1 somente nesta hipótese sendo ressarcido o valor de R\$ 29,00 para despesas de alimentação, aconselhando-se que a reserva seja realizada através da empresa.

**9.2.** Os vendedores que trabalham na região de Belo Horizonte e Grande BH tendo em vista que não haverá deslocamento de sua base receberão somente 22 (vinte e dois) vales-refeições, com valor unitário de R\$ 21,00 (vinte e um reais) não enquadrando na hipótese da cláusula 9.1.

**9.3.** É necessário a comprovação das despesas efetuadas mediante relatório de viagem juntamente com os respectivos cupons e notas fiscais.

**9.4.** Ao vendedor externo, devido aos ressarcimentos previstos na cláusula 9.1, não será devido o ticket refeição.

**9.5.** Esta verba não tem caráter salarial.

## **10. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

**10.1.** As empresas pagarão a todos os trabalhadores que mantiveram vínculo empregatício entre o período de 1º de novembro/2020 a 31 de outubro/2021, e trabalharam no dia 1º de novembro de 2021, um abono de Participação nos Lucros e Resultados das empresas, no importe numérico mínimo de R\$900,00 (novecentos reais), respeitada a proporcionalidade dentro do período aquisitivo supracitado, e pago em 2 (duas) parcelas iguais de R\$450 00 (quatrocentos e cinquenta reais), cada, vencidas sucessivamente nos dias 07/03/2021 e, 06/09/2021.

**10.1.1.** Ocorrendo demissão dentro do período de pagamento, este abono é devido em sua integralidade ao trabalhador que se adequar neste período aquisitivo.

**10.1.2.** Fara jus o colaborador ao recebimento proporcional do valor apontado na cláusula anterior, referente ao período trabalhado até a data de encerramento do contrato, concernente ao período de aquisição de 1º de novembro/2020 a 31 de outubro/2021, desde que seja na modalidade de dispensa sem justa causa.

**10.2.** O presente abono de Participação nos Lucros e Resultados está amparado na Lei nº 10.101/2000, de 19 de dezembro de 2000, não incidindo nenhum tributo sobre ele. O art. 611-A da CLT dispõe que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre participação nos lucros ou resultados da empresa.

**10.3.** A Participação nos Lucros ou Resultados destinada aos empregados ocupantes dos cargos de Diretoria, Vendas Internas, Vendas Externas, Supervisão, Gerência, poderá seguir regras próprias diversas das estabelecidas no ACT, definidas diretamente entre a Empresa e os empregados interessados, não sendo o valor pago, inferior ao estabelecido nesta cláusula conforme disposto no Art. 2º da Lei 10.101/2000.

### **PLR Métrica**

**10.4.** Fica estabelecido que o valor de referência para pagamento da PLR, de acordo com o alcance das metas estipuladas, parâmetros próprios, indicados e divulgados em instrumento apartado e depositado junto ao sindicato, para o exercício de 2020/2021.

**10.4.1.** Os critérios da PLR Métrica serão definidos no termo acima descrito, entretanto, nenhum signatário do presente acordo poderá ter o valor inferior a R\$900,00 (novecentos reais) de acordo com a cláusula 10.1, não sendo cumulativas. A PLR Métrica terá critérios próprios e o período de apuração será 01/01/2021 a 31/12/2021.

10.4.2. Será estabelecida uma comissão de empregados para esta negociação a ser realizada diretamente com os empregadores.

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

11.1. As empresas farão obrigatoriamente, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I) R\$ 43.412,14 (quarenta e três mil, quatrocentos e doze reais e quatorze centavos), em caso de morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido;

II) R\$ 43.412,14 (quarenta e três mil, quatrocentos e doze reais e quatorze 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\$ 43.412,14 (quarenta e três mil, quatrocentos e doze reais e quatorze 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.

IV) R\$21.730,62 (vinte e um mil e setecentos e trinta reais e sessenta e dois centavos) em caso de morte do cônjuge do empregado;

V) R\$ 10.853,02 (dez mil e oitocentos e cinquenta e três reais e dois centavos), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI) R\$ 10.853,02 (dez mil e oitocentos e cinquenta e três reais e dois centavos), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de invalidez causada por doença congênita, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VII) Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de alimentos;

VIII) 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\$ 3.120,85 (três mil cento e vinte reais e oitenta e cinco centavos);

IX) 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;

11.2. Fica entendido que empregado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e ou diagnóstico da



doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e quando houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou por proposta de adesão.

**11.3.** 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.

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

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

**11.6.** As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela seguradora;

**11.7.** 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;

**11.8.** Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados(as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

**11.9.** 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;

**11.10.** 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.

## **12. SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

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

## **13. AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

**13.1.** Os funcionários que não utilizam transporte público para casa-trabalho, conduzindo em seus veículos particulares, farão jus ao ressarcimento deste trajeto devendo o funcionário comprovar a quilometragem utilizada neste trajeto, sendo que para até 15km de deslocamento receberá, R\$ 170,00 (cento e setenta reais), acima desta quilometragem, R\$226,04 (duzentos e vinte e seis reais e quatro centavos).

**13.2.** Os funcionários que trabalham em carro da empresa não farão jus a este benefício, tendo em vista que o deslocamento feito será feito neste veículo, exceto se o colaborador deixar o veículo da empresa no escritório.

**13.3.** Esta verba não tem caráter salarial.

**13.4.** O funcionário que sentir que este valor não cobre o combustível do percurso poderá solicitar a empresa a revisão deste valor devendo informar a quilometragem do percurso e também o tipo de transporte público utilizado informando os valores para análise.

## **14. VALE TRANSPORTE**

**14.1.** Para os empregados que não utilizam o Vale transporte em todos os dias úteis do mês o

percentual de participação do empregado incidirá pró-rata sobre o valor efetivamente disponibilizado. Prevalendo o que for mais vantajoso nos termos da lei.

**14.2.** Nas hipóteses em que o empregado se desloca no local de trabalho estando a disposição do empregador e não recebe antecipadamente o crédito do vale transporte, este deverá solicitar o reembolso do valor gasto e não recebido.

## **15. APRENDIZ/SUSPENSAO**

**15.1** 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.

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

**15.1.2** 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.

## **16. BANCO DE HORAS**

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

**16.2.** A empresa deverá fornecer mensalmente ao colaborador o saldo do banco de horas, que então deverá solicitar através do formulário ao gerente local a compensação nas datas que tiver interesse, bem como também, o empregador poderá previamente ajustar com o colaborador as datas que este irá compensar as horas devida.

**16.3.1.** Não sendo compensadas as horas após o ano, será pago ao funcionário o adicional de horas extras.

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

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

## **17. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

**17.1.** As empresas restringirão a realização de horas extras aos casos de comprovada necessidade, remunerando o trabalho extraordinário com o percentual de 65% (sessenta e cinco por cento) e 100% (cem por cento) nos dias de Domingos e Feriados aplicado sobre a hora do salário normal. As empresas incluirão no cálculo das horas extras, todos os adicionais a que fizerem jus. Não sendo necessário o acordo de prorrogação de jornada de trabalho desde que observadas às formalidades legais.

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

**17.1.2.** Só serão 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.

**17.1.3.** 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.

**17.1.4.** 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.

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

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

**17.1.7.** A empresa deverá comunicar, mensalmente, a seus empregados o saldo credor ou devedor do banco de horas.

**17.1.8.** 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.

## **18. JORNADA DE TRABALHO**

**18.1.** As empresas poderão adotar, de comum acordo com o empregado, jornada especial de 12 x 36 horas, não sendo devido feriado e adicional noturno conforme parágrafo único do Art. 59-A da CLT.

**18.2.** Por solicitação do colaborador, o intervalo intrajornada poderá ser de 30 (trinta) minutos, para poder ser compensada a chegada 30 (trinta) minutos mais tarde, ou a saída 30 (trinta) minutos mais tarde, conforme inciso III do Art. 611-A da CLT.

## **19. DO CONTROLE DE JORNADA**

**19.1.** O vendedor externo terá a marcação da jornada de trabalho através de controle de ponto por exceção, considerando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, devendo apresentar declaração mensal de horas extras quando for o caso, sendo considerado tempo de deslocamento o período de trânsito entre sua residência ou hotel em que esteja eventualmente hospedado, até o primeiro cliente e o tempo de retorno até sua base após a visita ao último, não sendo este período de tempo considerado para cálculo de jornada, conforme § 2º do Art. 58 da CLT.

**19.2.** Poderá ser estabelecido outro meio de aferição de jornada de trabalho, de acordo com a necessidade da prestação de serviço, inclusive ponto por exceção.

**19.3.** O RH centralizado enviará mensalmente ao e-mail de cada colaborador solicitando que apresente as informações.

## **20. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E OU INSALUBRIDADE**

**20.1.** Os Trocadores de Óleo e operadores logísticos que operam na área de retrabalho, apesar de ser fornecido e fiscalizado todos os EPIs e sendo, por manusearem o produto diretamente, receberão além do salário, o adicional de insalubridade em grau médio a base de 20% (vinte por cento) do salário base do empregado por força da Convenção Coletiva.

**20.2.** O trabalhador que efetuar trabalho externo e em decorrência da atividade frequentar locais que apresentem risco, receberá o adicional de periculosidade de 30% de acordo com relatório mensal apresentado, contendo o resumo de suas atividades em carteiras clientes destinadas ao mesmo de acordo com a NR 16, sendo a base de cálculo para pagamento conforme o art. 193 da CLT o Salário Base.

**20.2.1.** O colaborador deverá apresentar mensalmente relatório resumido contendo descrição das atividades externas em consonância com a NR-16 e jurisprudência majoritária sobre a matéria.



**20.2.2.** Em virtude das particularidades inerentes à distribuição de lubrificantes e comércio varejista de lubrificantes prevalecerá o pagamento do adicional mais vantajoso ao empregado, no caso o adicional de periculosidade.

## **21. CONTAS SALÁRIOS**

**21.1.** As empresas 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.

## **22. DEMISSÃO IMOTIVADA**

**22.1.** Recomenda-se às empresas justificarem os motivos da dispensa imotivada, nos termos da convenção 158 da OIT.

## **23. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

**23.1.** Conforme decisão em Assembleia Geral do Sindicato Profissional, realizada em 10/01/2018, 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 Constituição Federal no 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, previamente e expressamente o desconto da contribuição sindical, que deverá ser descontada na folha de pagamento dos empregados no mês de março de 2021 e repassada no mês de abril de 2021 em favor do Sindicato Profissional, valor este correspondente a 1/30 avos do valor indicado na Cláusula 3.1. sendo 60% (sessenta por cento) para o empregado filiado ao sindicato signatário deste Acordo Coletivo e de 100% (cem por cento) para o empregado não filiado ao sindicato signatário do presente Acordo.

**23.2.** Na hipótese de haver questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto, caberá ao Sindicato Profissional responsabilizar-se pelas custas administrativas e processuais que venham a existir, bem como de eventuais indenizações/ressarcimentos decorrentes do referido desconto, desde que o sindicato seja comunicado previamente da existência do questionamento.

## **24. MENSALIDADE SOCIAL**

**24.1.** A mensalidade social, conforme prevista no estatuto do sindicato, é estipulada em até 2% (dois por cento) do salário base mensal acrescido do adicional de insalubridade, quando devido.

**24.2.** Para os empregados das empresas signatárias será de 1% (um por cento) conforme deliberado em Assembleia.

**24.3.** Excepcionalmente no mês que for descontada a Contribuição Sindical, cláusula 23, não será devida a mensalidade social e assistencial mensal.

## **25. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL:**

**25.1.** Conforme consta da data da A.G.E. da categoria profissional, foi aprovado o desconto aos empregados da Contribuição Assistencial Mensal, na proporção de 1% (um por cento) do salário base mensal acrescido do adicional de insalubridade quando devido, a ser recolhido até

o dia 10 (dez) de cada mês, subsequente ao vencido, ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Esta contribuição não será devida pelos empregados filiados ao Sindicato signatário do presente Acordo.

Excepcionalmente, no mês que for descontada a Contribuição negocial, não será descontada a Contribuição Assistencial Mensal dos empregados.

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

**26.1.** 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.

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

**27.1.** 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.

## **28. VEICULOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO**

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

**28.1.1.** 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*.

## **29. DA REPARAÇÃO DE DANOS**

**29.1.** Fica convencionado a autorização para desconto se o colaborador causar algum dano as ferramentas de trabalho fornecidas ao mesmo por dolo ou culpa, compreendida negligência, imprudência ou imperícia nos moldes do art. 462 da CLT.

**29.2.** Em virtude da figura do dano extrapatrimonial que é aquele que decorre de ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física (em relação a honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física) ou da pessoa jurídica (em relação a imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência), as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. São responsáveis todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção de sua ação ou omissão.

**29.3.** Para a apuração dos fatos conflitivos e/ou danosos, bem como mensuração do desconto a ser efetivado conforme item 27.1, será providenciada uma sindicância ou auditoria interna para apuração do ocorrido através do sistema preventivo SGSSO ou do Departamento de Recursos Humanos.

**29.3.1.** Caso seja um fato de maior gravidade, o empregado associado ao sindicato terá o direito de enviar uma cópia da sindicância para o sindicato para apreciação.

### **30. LICENÇA MATERNIDADE**

**30.1.** A funcionária gestante receberá um bônus de R\$217,00 (duzentos e dezessete reais) mensais durante o período que a empresa pagar o auxílio-maternidade;

**30.2.** A lactante terá direito a 2 (dois) intervalos por dia para amamentação de 30 (trinta) minutos, conforme Art. 396 da CLT;

**30.3.** A empregada gestante deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; de atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação, e; de atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação, conforme Art. 394-A da CLT.

### **31. PLANO DE SAÚDE**

**31.1.** As empresas signatárias manterão convênios para assistência médica e odontológica aos empregados na modalidade coparticipativo enfermagem 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.

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

**31.2.** 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.

**31.3.** Esta verba não tem caráter salarial.

### **32. HOMOLOGAÇÃO**

**32.1.** Os contratos de trabalho com um 1 (um) ano de duração, ou mais, no momento de sua rescisão, deverão ser, obrigatoriamente, homologados junto ao Sindicato, em sua sede ou sub-sedes, quando houver, observando os prazos e direitos contidos no Art. 477 da CLT.

### **33. SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

**33.1.** Com a nova visão de negociação e mediação trazidas para o Direito Brasileiro com as alterações do Código de Processo Civil e da Reforma Trabalhista compromete-se o Sindicato a criar uma Câmara de Conciliação Prévia, contendo regulamento próprio para dirimir toda e qualquer questão oriunda do presente ACT e para os empregados associados.

**33.2.** No caso de instauração de um procedimento de Mediação para tratar das questões do presente ACT ou do contrato de trabalho, os custos com o mediador serão arcados pela empresa, desde que devidamente autorizados, devendo esta solicitação ser feita pelo Sindicato.

**33.3.** Caso seja homologado algum acordo extrajudicial através do jurídico do sindicato, o empregado associado terá um desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores referentes aos honorários advocatícios da entidade sindical.

**33.4.** Os colaboradores contratados anteriores a vigência da lei 13.467/2017 que qualquer motivo se sentirem prejudicados devem comunicar à entidade sindical para que seja ajustada uma solução que atenda aos objetivos das partes para que não seja gerado um conflito.



#### **34. TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

**34.1.** Fica estabelecida a possibilidade de quitação conforme termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, a ser apurado conforme formulário em anexo, em que a empresa verificará mensalmente os quesitos a serem quitados anualmente, conforme disposto no Art. 507-B da CLT.

**34.2.** A empresa pagará a quantia de R\$ 100,00 (cem reais) ao sindicato por cada quitação anual realizada.

#### **35. DA LGPD**

**35.1.** Para os fins deste Acordo, são considerados:

(a) **"DADOS PESSOAIS"**: qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (**"TITULAR ou TITULAR DOS DADOS"**); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrônica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, econômica, cultural ou social dessa pessoa singular;

(b) **"DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS"**: é o dado pessoal que verse sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético, biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. **DADOS PESSOAIS e DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS** serão tratados conjuntamente como **"DADOS"**;

(c) **"TRATAMENTO"**: qualquer operação ou conjunto de operações efetuadas sobre **DADOS** ou sobre conjuntos de **DADOS**, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a coleta, o registro, a organização, a estruturação, o armazenamento, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a avaliação, a classificação, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, a eliminação ou a destruição;

(d) **"CONTROLADOR"**: parte que determina as finalidades e os meios de tratamento de **DADOS**;

(e) **"OPERADOR"**: parte que trata **DADOS** de acordo com as instruções do **CONTROLADOR**;

(f) **"ELIMINAÇÃO"**: exclusão de dado ou conjunto de **DADOS** armazenados física ou digitalmente no **CONTROLADOR**, independentemente do procedimento empregado.

(g) **"Encarregado pelo Tratamento"** (DPO): pessoa indicada por cada **CONTROLADOR** para atuar como canal de comunicação entre este, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (**"ANPD"**).

**35.2.** As **PARTES** declaram e garantem que os **TRATAMENTOS** de **DADOS** serão realizados em conformidade com o objeto do Contrato e a sua finalidade, na forma das leis brasileiras em vigor. Também Informam e declaram estarem cientes das disposições da Lei Geral de Proteção (Lei n. 13.709/2018), notadamente de todos os seus fundamentos e princípios.

**35.3.** As **PARTES** declaram, por este instrumento, que mantêm políticas de governança em privacidade e proteção de **DADOS**, com medidas de inibição de utilização indevida, planos de contingenciamento e eventual punição para casos de violações às obrigações legais e aqui estabelecidas, cumprem toda a legislação aplicável sobre privacidade e proteção de dados, inclusive (sempre e quando aplicáveis):



- a Constituição Federal,
- o Código de Defesa do Consumidor,
- o Código Civil,
- o Marco Civil da Internet (Lei Federal n. 12.965/2014) e seu decreto regulamentador (Decreto 8.771/2016),
- a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei Federal n. 13.709/2018), e demais normas setoriais ou gerais sobre o tema.

**35.4.** Na hipótese de qualquer alteração aos termos previstos neste Anexo, as **PARTES** deverão celebrar aditivo contratual, por escrito, formalizando a mudança acordada.

**34.4.1.** As **PARTES** deverão informar um ao outro sobre o compartilhamento de **DADOS** com terceiros caso o compartilhamento impacte diretamente na execução deste Contrato.

**35.5.** As **PARTES** estão envidando todos os esforços para implantação do seu programa de Governança em Privacidade, em conformidade com o artigo 46, da referida Lei e durante o armazenamento de **DADOS PESSOAIS**, as **PARTES** respeitarão, no mínimo, os seguintes padrões de segurança, os quais sempre deverão estar sustentados nas melhores tecnologias disponíveis no mercado:

- (a) O estabelecimento de controle restrito sobre o acesso aos **DADOS** mediante a definição de responsabilidades das pessoas que terão possibilidade de acesso e de privilégios mínimos de acesso exclusivo para determinados responsáveis. Os acessos deverão ser revisados periodicamente;
- (b) O estabelecimento de mecanismos de autenticação de acesso aos registros, usando, por exemplo, sistemas de duplo fator autenticação para assegurar a individualização do responsável pelo tratamento dos registros;
- (c) O estabelecimento de uma política de senha que possua uma padronização de senha forte, com a obrigação de trocas de senhas periodicamente, impedindo a reutilização das senhas anteriores e bloqueio por tentativas sem sucesso;
- (d) Os ambientes onde serão tratados os **DADOS** deverão ser monitorados por meio de inventário detalhado dos acessos aos registros de conexão e de acesso a aplicações, contendo a data e hora, a duração, a identidade do funcionário ou do responsável pelo acesso designado pela Empresa e o arquivo acessado, inclusive quando tal acesso é feito para cumprimento das obrigações legais ou determinações por parte de autoridades;
- (e) Uso de soluções de gestão dos registros por meio de técnicas que garantam a inviolabilidade dos dados, como encriptação;
- (f) Utilização de meios para proteção dos dados em repouso/armazenado;
- (g) O estabelecimento de mecanismos de descarte seguro dos **DADOS**, eliminando a possibilidade de restauração. Esse mecanismo deverá registrar as atividades realizadas, a data e o nome completo da pessoa que a realizou;
- (h) Manter um inventário atualizado de todos os **DADOS** armazenados, processados ou transmitidos pelos sistemas, incluindo aqueles localizados no local ou em um provedor de serviços remoto.

**35.6.** As **PARTES** deverão manter registro escrito das seguintes informações:

- (a) Registro de todos os papéis e responsabilidades pelo **TRATAMENTO** de **DADOS** definidos e atribuídos. Esse registro deverá ser revisado e atualizado periodicamente;
- (b) Registro das transferências internacionais de **DADOS** a países terceiros, incluindo a informação sobre o país/organização de destino, e no caso das transferências indicadas no artigo 33 da Lei Geral de Proteção de Dados, a documentação que comprove a adequação das garantias necessárias, quando aplicável;
- (c) Registro das transferências a terceiros, incluindo toda a documentação que comprove a adequação das garantias necessárias, quando aplicável;



(d) Descrição geral das medidas técnicas e organizacionais de segurança que garantam a:

- i. Pseudoanonimização e encriptação dos **DADOS**;
- ii. Confidencialidade, disponibilidade, integridade e resiliência nos sistemas de **TRATAMENTO de DADOS**;
- iii. Capacidade de restaurar a disponibilidade e o acesso aos **DADOS** de forma rápida em caso de incidente físico ou técnico; e
- iv. Existência de processo de verificação contínua de medidas técnicas e organizacionais relativas à segurança do **TRATAMENTO de DADOS**.

**35.7.** As **PARTES** deverão manter sigilo em relação aos **DADOS** que não forem manifestamente públicos, ao **TRATAMENTO** dos dados pessoais e dos dados pessoais sensíveis, bem como em relação ao resultado do tratamento em virtude deste acordo coletivo, garantindo que todas as pessoas autorizadas a realizarem tais atividades estejam comprometidas ao dever de confidencialidade, de forma expressa e por escrito, e devidamente instruídas e capacitadas para o referido tratamento.

**34.7.1.** As **PARTES** estão cientes de que os **DADOS** recebidos são todos estritamente necessários para a execução do presente acordo coletivo, bem como que não irão realizar **TRATAMENTO** com os **DADOS** fora do objeto, finalidade e compatibilidade do contrato, notadamente compartilhá-lo com terceiros, salvo expressa autorização da outra **PARTES** ou do respectivo **TITULAR**.

**35.8.** As **PARTES** garantem que realizaram avaliações de risco e impacto, bem como a garantir o exercício dos seguintes direitos por parte dos **TITULARES**:

- (a) Confirmação da existência de **TRATAMENTO**;
- (b) Acesso aos **DADOS**;
- (c) Correção de **DADOS** incompletos, inexatos ou desatualizados;
- (d) Anonimização, bloqueio ou eliminação de **DADOS** desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com a lei;
- (e) Portabilidade dos **DADOS**;
- (f) Eliminação dos **DADOS** tratados com o consentimento;
- (g) Informação sobre entidades públicas e privadas com as quais foi realizado uso compartilhado de **DADOS**;
- (h) Informação sobre a possibilidade de não fornecimento do consentimento e sobre as consequências da negativa;
- (i) Revogação do consentimento; e
- (j) Revisão de decisões automatizadas tomadas com base no **TRATAMENTO de DADOS**.

**35.9.** Caso algum **TITULAR** solicite o exercício de seus direitos descritos na cláusula anterior diretamente em face de qualquer uma das **PARTES** e o **TRATAMENTO** dos **DADOS** impactar na execução do Contrato entre os **CONTROLADORES**, deverá a parte requerida comunicar tal fato à outra parte, de forma imediata (e, no limite, no dia útil seguinte).

**35.10.** Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, a **PARTE** que der causa ao acesso indevido, não autorizado e/ou além dos limites da autorização, a incidente, a perda de **DADOS** ou qualquer outro prejuízo decorrente do **TRATAMENTO de DADOS PESSOAIS** ou **DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS** será o responsável por seus atos, bem como de seus empregados, representados ou terceiros contratados perante a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, obrigando-se a **PARTE** a indenizar aos prejudicados e a ressarcir todos os danos diretos a que comprovadamente der causa à outra **PARTE**, aos **TITULARES de DADOS** ou a terceiros, seja em âmbito administrativo e/ou judicial, após trânsito em julgado.

**35.11.** Em caso de incidente, como por exemplo, de acesso indevido, não autorizado, de vazamento ou perda de dados, decorrente de **TRATAMENTO** que seja de responsabilidade da uma das Partes, independentemente do motivo que o tenha ocasionado, deverá a **PARTE** responsável pelo referido **TRATAMENTO** enviar comunicação à outra Parte por escrito,

certificando-se do recebimento, imediatamente a partir da ciência do incidente, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

- (i) data e hora do incidente;
- (ii) data e hora da ciência pelo **CONTROLADOR** responsável;
- (iii) relação dos tipos de **DADOS** afetados pelo incidente;
- (iv) número de **TITULARES** afetados;
- (v) relação de **TITULARES** afetados pelo vazamento;
- (vi) dados de contato do **ENCARREGADO DE PROTEÇÃO DE DADOS (DPO)** ou outra pessoa junto à qual seja possível obter maiores informações sobre o ocorrido;
- (vii) descrição das possíveis consequências e riscos do incidente; e
- (viii) indicação de medidas que estiverem sendo tomadas para reparar o dano e evitar novos incidentes.

**35.11.1.** Caso a **PARTE** responsável não disponha de todas as informações ora elencadas no momento de envio da comunicação, deverá enviá-las de forma gradual, de modo a garantir a maior celeridade possível, sendo certo que a comunicação com o máximo das informações indicadas deve ser enviada no prazo máximo de 24 horas a partir da ciência do incidente, ou outro posteriormente estipulado pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados.

**35.11.2.** As **PARTES** responsabilizam-se integralmente por toda e qualquer informação fornecida à outra **PARTE** em razão do incidente, respondendo, administrativa e judicialmente (civil e criminal) pela inobservância de normas legais, bem como pela inveracidade das informações prestadas observada a cláusula **33.11**.

**35.11.3.** Na ocorrência de incidente, além das obrigações já previstas nesta cláusula, a **PARTE** responsável pelo incidente se compromete a prestar toda a colaboração necessária na ocorrência de qualquer investigação ou em qualquer outra hipótese de exercício regular de direitos da outra **PARTE**.

**35.12.** As **PARTES** declaram que manterão, durante toda a execução do contrato, no mínimo os padrões de segurança, de privacidade e de proteção de **DADOS**, aptas a proteger os **DADOS** pessoais de qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

**35.13.** As **PARTES** também asseguram que utilizam e continuarão utilizando as Melhores Práticas do Mercado em relação à segurança das informações que circulam em seus ambientes físicos e virtuais.

**35.14.** Ao término da relação entre as **PARTES**, quando uma assim solicitar à outra e/ou mediante eventual solicitação do **TITULAR**, deverão as **PARTES** eliminar, corrigir, anonimizar e/ou bloquear o acesso aos **DADOS**, em caráter definitivo ou não, que tiverem sido tratados em decorrência do contrato, estendendo-se a eventuais cópias, salvo mediante instrução diversa da outra **PARTE** ou em virtude de uma base legal que permita a manutenção desses **DADOS**.

**35.14.1.** A **PARTE** solicitada deverá comprovar à outra que realizou a solicitação no prazo indicado pelo solicitante ou da regulamentação, o que for menor.

**35.14.2.** Caso uma **PARTE** mantenha os **DADOS** após o término da relação entre as **PARTES**, será o único responsável por eventual incidente.

**35.15.** Em caso de descumprimento de qualquer obrigação prevista nesta cláusula "**DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS**", o responsável por tal descumprimento deverá saná-lo no prazo de 30 (trinta) dias contados da comunicação pelo outro **CONTROLADOR**, sendo que, na hipótese do contrato, da lei ou da regulamentação pertinente prever prazo menor para tal ajuste, prevalecerá o menor prazo.



## **36. DO TELETRABALHO**

### Das Condições Gerais do Teletrabalho

**36.1.** O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, prestado por um trabalhador fora das instalações da empresa, mediante o recurso a tecnologias de informação e de comunicação, tendo por características principais a distância do prestador em relação à sede social e as instalações da empresa, por um lado, e o recurso a meios informáticos e/ou telemáticos, por outro.

**36.2.** Para a OIT o teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso a tecnologias que facilitam a informação e a comunicação

**36.3.** Teletrabalho é marcado pelas seguintes características:

- trabalho executado a distância, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado;
- o **EMPREGADOR** não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços;
- a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicações.

**36.4.** A regulamentação do Teletrabalho veio pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), estando previsto nos arts. 75-A a 75-E, em interpretação devem ser conjugada com as regras do art. 134 (férias), inciso III do art. 62, e art. 6º:

- Art. 75-A. A prestação de serviços pelo **EMPREGADO** em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Artigo acrescentado pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017 - DOU de 14.07.2017, com efeitos após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial)
- Art. 75-E. O **EMPREGADOR** deverá instruir os **EMPREGADOS**, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.
- Parágrafo único. O **EMPREGADO** deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo **EMPREGADOR**. (Artigo acrescentado pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017 - DOU de 14.07.2017, com efeitos após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial)
- § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017 - DOU de 14.07.2017, com efeitos após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial)
- Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
  - I - os **EMPREGADOS** que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de **EMPREGADOS**;
  - II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.
  - III - os **EMPREGADOS** em regime de teletrabalho. (Inciso acrescentado pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017 - DOU de 14.07.2017, com efeitos após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial)
- Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos **EMPREGADOS** mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Redação dada ao artigo pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994, DOU 28.12.1994)
- Art. 7º da CR 44 horas semanais, não haverá controle de jornada, mas a jornada deverá ser respeitada.

**36.5.** Os elementos caracterizadores desse contrato são dois:

- Trabalhar fora da empresa (que não se confunde com o trabalho externo), muito embora a sua presença possa ser exigida para a realização de atividades específicas, o que não descaracteriza o teletrabalho; e
- Fazer uso de instrumento de informática, de tecnologia de informação e de comunicação. O contrato de trabalho obrigatoriamente deve ser expresso e formal, sendo que os custos (aquisição, manutenção e fornecimento) dos equipamentos podem ser negociados entre **EMPREGADO** e **EMPREGADOR**;
- Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do **EMPREGADOR**, e também do presencial para o teletrabalho, sendo que, nesse caso, é necessário o mútuo acordo. Em ambos os casos, torna-se obrigatório o aditamento contratual

**36.6.** Meio ambiente de trabalho é tudo aquilo que cerca o **EMPREGADO** durante a sua jornada de trabalho, abrangendo, assim, as ferramentas e os utensílios utilizados pelo **EMPREGADO** realizar seu labor, o som, o ar, o cheiro e até mesmo o diálogo que ele realiza com seus pares e demais colegas.

**36.1.1.** No que tange às normas que dispõem especificamente sobre a proteção da saúde e a segurança do teletrabalhador, há, tão somente, a expressa designação de que competirá ao **EMPREGADOR** instruir seus **EMPREGADOS** de maneira firme quanto às medidas que devem evitar doenças ou acidentes ocupacionais.

**36.7.** Sem que se considere uma alteração lesiva do contrato de trabalho, poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, mediante mútuo acordo entre as partes.

**36.7.1.** Da mesma forma, poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do **EMPREGADOR**, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, conforme disposto no §2º do Art. 75-C da CLT.

**36.7.2.** Compromete-se o **EMPREGADO** a submeter-se aos exames médicos inerentes ao contrato de trabalho, bem como a respeitar os limites recomendados para duração do trabalho, em especial que envolva digitação e demais riscos ergonômicos, respeitar intervalos/pausas intrajornada, interjornada e cargas horárias diária e semanal, comprometendo-se ainda a cumprir atividades voltadas a prevenção de doenças e acidentes laborais, por exemplo, pela prática habitual de ginástica laboral.

**36.8.** O **EMPREGADOR** eventualmente encaminhará ao **EMPREGADO**, outras orientações voltadas à preservação de sua saúde, comprometendo-se o **EMPREGADO** a segui-las de forma regular, além das demais instruções da OMS sobre o tema, manifestando ao **EMPREGADOR** de forma imediata qualquer tipo de dificuldade em segui-las, ou possível ineficiência das medidas preventivas.

#### **Do Regime de Teletrabalho**

**36.9.** O regime de **TELETRABALHO** (*home office*<sup>3</sup>), em conformidade com os artigos 62, III, e 75-A/E, da CLT, quando pactuado e implementado, em virtude da inexistência de controle de jornada e, conseqüentemente, a impossibilidade de pagamento de horas extras, entretanto considerando a jornada Constitucional de 44 horas semanais, se houver necessidade de

<sup>3</sup> "Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de visto do mundo laborativo:

1. o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.;
2. o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes;
3. o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).

As duas últimas possibilidades (alíneas b.2 e b.3 passaram a merecer menção expressa no novo inciso III do art. 62 da CLT, assim intitulado: "III — os empregados em regime de teletrabalho".

**DELGADO, Mauricio Godinho.** Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. edição. São Paulo: LTr, 2019. página 1068.

aumento de jornada, será utilizado a modalidade ponto de exceção, conforme previsto na Cláusula 19.2 deste Acordo.

**36.9.1.** Quando ocorrer a necessidade de registro da jornada eventualmente superior à normal, conforme disposto no *caput*, o **EMPREGADO** deve comunicar ao **EMPREGADOR** através de justificativa escrita, apontando os períodos de compensação.

**36.9.2.** Considerando o direito à desconexão e ao ambiente familiar e as normas regulamentares dos clientes, sugere-se que toda a jornada de trabalho e contato com os clientes seja feita dentro do horário de funcionamento da empresa.

**36.10.** Em situações de pandemia ou que exijam a alteração imediata para o Teletrabalho seguir-se-á os mesmos moldes descritos nestas Cláusulas pelo período que for necessário as suspensões nas atividades nas sedes do **EMPREGADOR**.

**36.11.** O **EMPREGADOR** irá fornecer os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, ficando a cargo do **EMPREGADO** zelar pela preservação do material recebido, ficando responsável pelo custo da manutenção/reparo na hipótese de avarias não decorrentes do uso regular, bem como pela perda, extravio ou subtração.

**36.11.1.** Quando receber os equipamentos eletrônicos e, quando for o caso, os materiais de escritório necessários para a execução do teletrabalho, este será desvinculado de qualquer repercussão/reflexo salarial, devendo o **EMPREGADO** firmar o termo de recebimento com a descrição completa de todos os itens recebidos e comprometendo-se pela sua guarda e preservação, devendo restituí-lo ao **EMPREGADOR** ao final do contrato, sob pena de indenização correspondente.

**36.11.2.** Qualquer outra despesa necessária ao desempenho do teletrabalho deverá ser aprovada previamente pelo **EMPREGADOR**, que caso concorde, procederá ao reembolso mediante prévia apresentação de nota fiscal pelo **EMPREGADO**.

**36.11.3.** As despesas ressarcidas em qualquer hipótese não terão natureza salarial.

**36.12.** Para o **EMPREGADO** que se encontrar em Regime de Teletrabalho, fica estabelecida uma ajuda de custo mensal compensatória de R\$300,00 (trezentos reais) em substituição aos valores pagos a título de Vale Refeição (Cláusula 5) e Cesta Básica (Cláusula 6), considerando neste valor o aumento de demanda de energia pelo uso do computador para o exercício da função.

**36.12.1.** Este valor será pago através do cartão utilizado para o pagamento do benefício da Cesta Básica.

#### **Das Regras para o Ambiente do Teletrabalho**

**36.13.** Ajuste seu local de trabalho:

- Tenha um espaço com privacidade e sem distrações;
- Vista-se adequadamente e aja como se estivesse na empresa;
- Faça intervalos regularmente;
- Levante-se e faça alongamentos;
- A iluminação deve ser de preferência natural e com monitor posicionado lateralmente para a janela;
- Evite reflexos em sua tela para não atrapalhar a visão;
- Um som ambiente pode ajudar a não cair na monotonia, mas cuide para que os ruídos não atrapalhem sua concentração; e
- Atente-se para a temperatura ideal do ambiente, que é entre 20°C e 23°C.

**36.14.** Mantenha o foco no trabalho:

- Não se esqueça de que seu escritório é em casa, mas de que você está trabalhando;
- Mantenha a postura adequada, vista-se e aja como se estivesse no escritório;
- Se motivos pessoais demandarem sua atenção, pause o trabalho;

- Dedicar sua atenção a demandas variadas tende a ser improdutivo;
- Resista à tentação de ligar a televisão como companhia; e
- É fundamental que seus familiares estejam cientes de que você está em horário de trabalho.

**36.15. Atente-se à postura no computador:**

- O monitor deve estar a uma distância entre 50 e 70cm do seu tronco (aproximadamente a distância do seu braço até o monitor);
- Regule a altura do monitor - projete uma linha reta entre seus olhos e a borda superior do monitor;
- Ajuste o encosto da cadeira e garanta que sua região lombar esteja sempre apoiada;
- A altura da mesa deve ser suficiente para que suas pernas caibam e se movimentem com conforto;
- Os pés devem estar apoiados no chão ou no descanso para pés;
- Mantenha ângulo igual ou superior a 90º na articulação dos joelhos e a mesma angulação para os cotovelos. É fundamental que os antebraços estejam apoiados; e
- Regule a altura do assento da cadeira de modo que seus pés estejam apoiados no chão, assim como a sua visão devidamente alinhada.

**36.16.** Estas regras não são exaustivas e, de forma alguma, substituem as normas de saúde e segurança do trabalho expedidas pelas autoridades competentes.

### **37. DA DEMISSÃO COLETIVA**

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

### **38. VIGÊNCIA E EFICÁCIA**

**38.1.** O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021.

**38.2.** 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.

### **39. REGISTRO E ARQUIVO**


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

### **40. FORO**

**40.1.** 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, 15 de dezembro de 2020.





---

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



---

Adriano Jannuzzi Moreira  
CPF: 456.595.166-53  
Sócio Gerente das Empresas