



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de Março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022, firmando-se a data-base da categoria em 01º de Março.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos empregados (as) enquadrados (as) na Categoria Profissional dos Trabalhadores No Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo no Estado de Minas Gerais - Sitramico/MG nos termos do Estatuto de Classe Registrado no Cartório de Ofício, com abrangência territorial em Minas Gerais e prevalecerá mesmo àqueles que estejam eventualmente trabalhando em outra base territorial e não estejam cobertos por Acordo Coletivo específico.

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 Março de 2021, será de R\$1.155,90 (um mil, cento e cinquenta e cinco reais e noventa centavos).

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecido que em razão do cenário econômico vivenciado pelo comércio em geral e sendo certo que qualquer ampliação de despesa além do valor correspondente a **7,70%** (sete vírgula, setenta por cento), impossibilitará a empresa a cumprir com suas obrigações, as partes **ajustam que**, a partir de 1º de Março/2021, a categoria profissional representada pelo SITRAMICO/MG cujo salário seja superior ao piso salarial de ingresso, terá o salário fixo vigente em 28/02/2021 reajustado mediante a aplicação do percentual único de 7,70% (sete vírgula, setenta por cento).

§1º- Na aplicação do índice 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. Fica ressalvado que, se houver concessão de reajuste superior ao reajuste aqui previsto, prevalecerá o maior índice.



prevalecerá o maior índice.

§ 2º- Ajustam as partes que a diferença salarial apurada no período de Março/2021, Abril, e Maio decorrentes do reajuste salarial negociado no presente ACT, serão pagos sem acréscimo legais na folha de pagamento do mês de Junho/2021.

§ 3º- 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.

§ 4º- Os empregados que percebem salário misto (parte fixa mais premiação) terão o reajuste salarial estipulado 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 EXTERNAS, INTERNAS E SUPERVISÃO DE VENDAS.

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

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

5.2 - As metas poderão ser estipuladas com base no portfólio de produtos disponíveis para venda e no potencial de vendas no território onde o vendedor exerce suas atividades, podendo ser 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), prazo médio de pagamento, abertura de novos clientes atuantes no seguimento automotivo.

5.2.1 - Todas as regras, condições, indicadores e metas relacionadas e aplicáveis ao cálculo da premiação devida 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.

5.2.2 - As referidas regras de premiação 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.

5.2.3 - Todas as regras de premiação com a especificação completa de todos os critérios aplicáveis serão arquivadas para consulta dos empregados atuantes na área de vendas serão fornecidas periódica e eletronicamente, seja através de e-mail corporativo, WhatsApp ou qualquer ferramenta de comunicação interna que vier a ser adotada.

5.2.4 - A alteração de quaisquer dos critérios/indicadores da remuneração variável denominados prêmios por produção não implica em alteração das condições de trabalho e salário.

5.3 - Para os operadores do Telemarketing e gerente de Call Center, o valor da remuneração será composto pelo salário base, reajustável de acordo com os índices negociados através do competente ACT – SITRAMICO/MG, mais remuneração variável (prêmios por produção) que será calculada com base no valor do faturamento realizado frente aos indicadores fixados conforme regras estabelecidas no §1º, sendo necessário um aproveitamento/cumprimento 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.

5.4 - Para os supervisores de venda, o valor da remuneração será composto pelo salário base, reajustável de acordo com os índices negociados através do competente ACT – SITRAMICO/MG, 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) das metas/indicadores/critérios estipulados nas Regras de Remuneração da Equipe de Vendas, para o recebimento proporcional do prêmio, o qual limitado a 50% (cinquenta por cento) do salário base.

5.5 - Para os vendedores externos, o valor da remuneração será composto pelo salário base, reajustável de acordo com os índices negociados através do competente ACT – SITRAMICO/MG, mais 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/cumprimento de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) das metas/indicadores/critérios estipulados nas Regras de Remuneração da Equipe de Vendas.

I – o prêmio por produção será pago de acordo com a faixa de margem média apurada por critérios/indicadores especificados no §1º desta Cláusula, estabelecidos no mês, conforme abaixo:



REALIZADO	PREMIAÇÃO
>=75% e <80%	65%
>=80% e <85%	75%
>=85% e <90%	80%
>=90% e <95%	90%
>=95% e <100%	95%
>=100% e <105%	100%
>=105% e <110%	105%
>=110% e <115%	110%
>=115% e <120%	115%
>=120% e <125%	120%
>=125% ...	125%

CLÁUSULA SEXTA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO E ASSISTÊNCIA FUNERAL

A empresa contratará em favor de seus empregados, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais e Assistência Funeral em Grupo, conforme apólice e condições gerais, parte integrante do presente instrumento, observadas as seguintes garantias mínimas:

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

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

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



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SERVIÇO MILITAR

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO

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



CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS E FOLGAS COMPENSATÓRIAS

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.

§1º - Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de repouso, feriados municipais ou domingos, a remuneração será acrescida com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor hora do salário base para todos os tipos de jornadas, salvo escala de revezamento, ou folga compensatória em que será adotado o sistema de compensação de 01 hora de folga por 01 hora trabalhada.

§2º - Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de feriados nacionais (01 de janeiro, 21 de abril, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro) a remuneração será acrescida com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor hora do salário base para todos os tipos de jornadas, em caso de folga será adotado o sistema de compensação de 02 horas de folga por 01 hora trabalhada.

§ 3º - A EMPRESA dispensará do trabalho seus empregados na segunda-feira de Carnaval, restando-lhe assegurado à compensação do dia mediante o desconto no Banco de Horas. (Antes era a cláusula décima nona).

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

A empresa poderá, a fim de regulamentar a jornada flexível de trabalho entre a EMPRESA e os TRABALHADORES assistidos pelo SITRAMICO, instituir, independentemente termo ou acordo firmado com o trabalhador, o competente BANCO DE HORAS, de modo a permitir que as horas laboradas acima da jornada legal/contratual sejam lançadas como horas crédito e compensadas com a diminuição da jornada de trabalho em outros dias, que os dias úteis entre final de semana e feriado (dias ponte), sejam compensados com acréscimo de jornada em outros dias, que o trabalho realizado nos feriados municipais, sejam computadas e compensadas com a diminuição da jornada ou folga em outros dias, bem como que as horas negativas, entendidas como sendo aquelas que o empregado deixar de cumprir a jornada de trabalho integral em razão da necessidade transitória do empregador, sejam compensadas com o total de horas extras acumuladas no Banco de Horas.

I - A jornada de trabalho dos empregados, com exceção dos operadores de telemarketing, é de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, de segunda-feira a sábado, com uma hora de intervalo para refeição e descanso, com descanso semanal, com jornada diária de acordo com a escala de serviço elaborado pela EMPRESA, autorizada a prorrogação da jornada, na forma da legislação vigente e sua compensação.

II – Constituição HORAS CRÉDITO DOS TRABALHADORES PARA COM A EMPRESA, as horas trabalhadas acima da carga horária diária, semanal e mensal e aquelas eventualmente realizadas em dias considerados fora da jornada normal de trabalho.



III - Só serão objeto de pagamento e/ou inclusão no Banco de Horas, as horas extras de comprovada necessidade, assim entendidas como aquelas devidamente solicitadas e autorizadas pelo gerente/supervisor responsável, as quais poderão ser usufruídas pelo trabalhador da seguinte forma:

1. Folgas adicionais seguidas de período de férias;
2. Folgas coletivas;
3. Dias de compensação de "pontes de feriados" de forma coletiva;
4. Dias de compensação às sextas-feiras, ou outro dia da semana, a partir de comum acordo entre as partes (empregado e empregador).

IV - As horas negativas/horas débito dos trabalhadores para com a empresa, ou seja, aquelas que ficaram aquém da jornada regular de trabalho, seja em razão de folgas parciais e coletivas concedidas de acordo com a necessidade transitória do empregador, seja em razão das folgas em dias úteis de trabalho, anterior ou posterior a feriados (pontes) e dias adicionais seguidos dos períodos de férias, bem como dos atrasos, saídas antecipadas ou faltas ao trabalho, e desde que comunicadas pelo trabalhador à chefia imediata antecipadamente ao fato gerador, serão compensadas com o total das horas extras acumuladas no Banco de Horas, conforme programação da empresa, não podendo haver recusa na prestação de serviço, salvo por motivos legais justificados.

V - As faltas, atrasos ou saídas antecipadas não justificadas na forma legal e conforme citado acima, sofrerão o regular desconto na folha nos termos da lei.

VI - DA QUANTIDADE E HORAS A COMPENSAR

Para cada hora laborada acima da jornada contratual ou cada hora não trabalhada pelo empregado, ou seja, aquelas que ficaram aquém da jornada regular de trabalho, seja ela diária, semanal ou mensal, em dia comum de trabalho ou feriado, exceto feriado nacional, especificados na cláusula 16ª.

VII - DO PRAZO PARA A COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS

O prazo para COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS será de 01 (um) ano, a contar da primeira hora incluída no Banco de Horas, sendo definida a data de COMPENSAÇÃO pela empresa.

VIII - DA FALTA DE COMPENSAÇÃO DENTRO DO PRAZO ESTIPULADO

Todas as horas trabalhadas além dos limites contratuais e legais que não forem compensadas com folgas substitutivas no intervalo de 12 (doze) meses, a contar do seu registro, deverão ser pagas e acrescidas do adicional de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal. Se ao final dos 12 (doze) meses ainda houver hora débito contra o trabalhador no Banco de Horas, o saldo negativo será perdoado pela empresa, iniciando-se novo período com o saldo "zerado".

IX- As horas extras compensadas não terão reflexo no repouso semanal remunerado, nas férias, no aviso prévio, no 13º salário e nem em qualquer outra verba salarial ou indenizatória.

X – 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 extras não compensadas ou ao desconto respectivo das horas débito, aquelas calculadas com base no valor da remuneração para efeitos rescisórios acrescido do adicional de 60% (sessenta por cento), sendo que, para ambos os casos, deverão ser anexados ao Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho o demonstrativo das mesmas.

XI - Ratificam as partes Acordo Tácito de Compensação de Jornada por meio do sistema de BANCO DE HORAS, até então vigentes entre a EMPRESA e seus TRABALHADORES, e, assim, sua validade e eficácia, para todos os fins de direito.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – JORNADA DE TRABALHO – VENDEDORES E CONSULTORES EXTERNOS.

18.1 – VENDEDORES E CONSULTORES EXTERNOS – CONTROLE DE JORNADA

A jornada regular de trabalho dos vendedores externos e consultores de venda é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, autorizada a prorrogação/compensação da jornada na forma da legislação vigente e de acordo com as regras dispostas no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§1º - Cabe aos trabalhadores em respeito ao princípio da boa-fé objetiva procederem ao respectivo controle e registro sua jornada de trabalho, os períodos de refeição e descanso, bem como o início e o término da viagem nas folhas/papeleta de ponto ou qualquer outro instrumento hábil que lhe forem entregues pela EMPREGADORA, as quais deverão ser repassadas à EMPRESA na semana subsequente à trabalhada para o efetivo lançamento no Banco de Horas.

§2º - A exatidão das informações contidas nos registros de controle de jornada é de responsabilidade do EMPREGADO.

§3º - Será considerado início da jornada de trabalho a chegada ao primeiro cliente e o término, a saída do último cliente, sendo considerado tempo de deslocamento o período até a sua residência ou até o hotel em que esteja eventualmente hospedado, não sendo este tempo considerado para cálculo da jornada de trabalho, conforme §2º do art. 58 da CLT

§4º - A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, inclusive ponto por exceção, de acordo com necessidade da prestação de serviço, a qualquer tempo.

18.2 - VENDEDORES INTERNOS - OPERADORES EM TELE-ATENDIMENTO (CALLCENTERS) / TELEMARKETING - COMPENSAÇÃO DE HORAS

A duração da jornada de trabalho dos vendedores internos, operadores em tele-atendimento (callcenters) / 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 - Através do presente Acordo Coletivo, a empresa e seus empregados, poderão estabelecer a compensação da jornada regulamentada nas condições previstas abaixo:

a) Para fins de Compensação da Jornada de Trabalho aos Sábados poderá ser aplicada a jornada alternativa em escala 5x2 (segunda a sexta-feira), com duração de 7 horas e 12 minutos diários sendo garantido ao trabalhador 1 (uma) hora para refeição e descanso, não computada na referida jornada de trabalho, asseguradas as 02 (duas) pausas de 10 (dez) minutos cada, respeitando o limite de 36 (trinta e seis) horas semanais e 180 (cento e oitenta) horas ao mês de tempo efetivo em atividade de teleatendimento/telemarketing nos termos do disposto no item 5.3. do Anexo II da NR 17.

§2º- Os intervalos para repouso respeitarão o disposto na NR 17, anexo II, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Consoante o disposto no §2º do art. 74 da CLT e nos moldes do art. 2º da Portaria nº 373, de 25/02/2011, do MTE, faculta-se às 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 à marcação de ponto;
- II – Marcação automática de 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 – Permitir a identificação do empregador e do empregado;
- II – Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;



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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

24.2 - Os atestados de acompanhamento de internação hospitalar, ou ainda os atestados onde constem que o funcionário necessitou permanecer com seu dependente no pronto socorro, em casa, na clínica ou em outro local pré-determinado pelo médico, deverão ter por finalidade justificar o acompanhamento exclusivo a dependentes legais do(a) funcionário(a) de Emergências Médicas não programadas/planejadas (as simples consultas médicas ficam excluídas desta cláusula).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VEÍCULO E FERRAMENTAS DE TRABALHO

A empresa poderá fornecer aos seus colaboradores atuantes nas atividades externas, ou seja, supervisores de vendas, consultores e vendedores externos, veículo para o desempenho das atividades laborais, bem como outras ferramentas de trabalho como celulares, tablets,

computadores etc., as quais, em nenhuma hipótese, serão consideradas de natureza de salário *in natura*.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA REPARAÇÃO DE DANOS

25.1 - Caso o trabalhador venha a causar algum dano às ferramentas de trabalho que lhes forem fornecidas, seja por mau uso, dolo ou culpa, nesta compreendida negligência, imprudência ou imperícia, a exemplo de avarias no veículo, abastecimento com combustível adulterado, desgaste prematuro dos revestimentos dos bancos do veículo, eventuais danos à pintura, lataria, contaminação através de produtos fumígeno, dentre outros, bem como os danos materiais resultantes das infrações de trânsito cometidas pelo condutor do veículo que tiverem origem em qualquer ação em desacordo com a legislação de trânsito, seja por dolo, ou mesmo negligência e/ou imprudência, que resultarem em notificação de autuação de infração de trânsito e consequente multa, ou de violação do regulamento do DER, nos moldes definidos pelo art. 462 da CLT, fica a empresa expressamente autorizada a efetuar o desconto do valor correspondente dano material apurado em folha de pagamento e/ou eventuais verbas rescisórias, ressalvado o direito de defesa do trabalhador antes do eventual desconto, respeitando o contraditório e a ampla defesa.

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

25.3 – Para a apuração dos fatos ensejadores de reparação de danos materiais e extrapatrimoniais nos termos acima descritos, bem como dos valores correspondentes, inclusive para fins de desconto/compensação nos termos previstos no item 25.1, deverá a empresa apresentar ao trabalhador, no mínimo, 3 (três) orçamentos dos serviços e materiais necessários à reparação dos danos eventualmente apurados nos instrumentos de trabalho fornecidos, assegurando-se ao colaborador o acompanhamento e manifestação de defesa para todos os fins de direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO-

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – SINDICALIZAÇÃO

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



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL ESPONTÂNEA

Conforme decisão em Assembleia Geral do Sindicato Profissional, realizada em 15/01/2019, bem como nos termos da Nota Técnica 02/2018, de 16/03/2018, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e dentro dos Princípios da liberdade e autonomia sindicais respaldados pela CF em seu art. 8º e art. 1º da Convenção 98 da OIT, foi deliberado e decidido que a contribuição sindical é obrigatória para toda a categoria e que a assembleia autorizou coletivamente, previa e expressamente o desconto da contribuição sindical, independentemente de associação e sindicalização, que deverá ser descontada dos empregados no mês de Julho de 2021 e repassada até o dia 10 do mês corrente em favor do Sindicato Profissional, valor este correspondente a 1/30 avos da remuneração mensal do mês de Julho/2021.

O recolhimento se dará mediante guia remetida e/ou solicitada ao Sindicato pelo site www.sitramicomg.org.br

Parágrafo único: Na hipótese de haverem questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto previsto na cláusula 28ª, ou mesmo sobre a validade do presente acordo em razão da pendência do registro da extensão da base territorial junto ao Ministério do Trabalho, caberá ao Sindicato Profissional responsabilizar-se pelas custas administrativas e processuais que destes eventualmente decorram, bem como de eventuais indenizações/ressarcimentos decorrentes do referido desconto, desde que o Sindicato seja, previamente, comunicado dos eventuais questionamentos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA ASSISTENCIAL OU NEGOCIAL

A contribuição assistencial, confederativa ou negocial será de R\$70,00 (setenta reais) por trabalhador, descontada na folha de pagamento do mês de Junho de 2021 e repassada ao sindicato até o dia 30 do mês corrente, em conformidade com os termos de ofício a ser remetido pelo Sindicato Profissional à empresa, e que ficará fazendo parte integrante deste Acordo Coletivo, sendo que referidos descontos deverão ser autorizados conforme decisão da categoria em assembleia geral extraordinária.

§ 1º - Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados quanto à contribuição prevista nesta cláusula, que poderá ser manifestada 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 caso 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 - Fica assegurado aos empregados admitidos após a celebração do instrumento normativo o direito de oposição quanto à contribuição prevista nesta cláusula, que poderá ser



manifestado no prazo de até 10 (dez) dias a contar da data de admissão, 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 a caso tenha sido a contribuição equivocadamente descontada do salário e efetivamente recolhida em proveito do SINDICATO.

§ 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 no presente ACT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 objeto 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.

A empresa concorda em disponibilizar meio e tempo para a realização de assembleias sindicais presenciais e/ou virtuais com os empregados.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA ABRANGÊNCIA

O presente Acordo abrangerá todos os empregados da EMPRESA, ainda que aqui não relacionados, bem como àqueles que vierem a ser admitidos durante a sua vigência, os quais ficarão subordinados às respectivas cláusulas e condições, das quais terão ciência no ato da admissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO E ARQUIVO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho foi elaborado em 2 (vias) vias de igual teor e forma, destinadas as partes contratantes e ao Ministério do Trabalho para fins de registro e arquivamento.

Belo Horizonte, 09 de junho de 2021.

Leonardo Luiz de Freitas
Presidente
CPF: 402.710.806-04

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

INDEPE – INHAPIM DERIVADOS DE PETRÓLEO LTDA.