



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

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 a **POSTO LONGANA LTDA**, inscrita no CNPJ sob o nº 00.067.750/0002-61, com sede na Rua Sacramento, nº. 320 C, bairro Feixos, João Monlevade - Minas Gerais - CEP: 35.931-036, representada neste ato pelo Sr. **Genilton Cícero Machado, capaz, empresário, brasileiro, portador do CPF 456.709.606-10**, carteira de identidade nº: M- 2.366.676, residente e domiciliado na cidade de João Monlevade, estado de Minas Gerais.

1. VIGÊNCIA, EFICÁCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

2. REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2021, a empresa signatária reajustará o salário básico dos seus empregados, vigentes em 31/12/2020, mediante a aplicação do percentual único de 5,45% (cinco vírgula quarenta e cinco por cento). As diferenças salariais dos meses de janeiro a julho de 2021 serão quitadas em 05 parcelas iguais, sendo a primeira até o quinto dia útil de agosto de 2021, a segunda até o quinto dia útil de setembro de 2021, a terceira até o quinto dia útil de outubro de 2021, a quarta até o quinto dia útil de novembro de 2021 e a quinta até o quinto dia útil de dezembro de 2021.

3. SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL

A partir da assinatura, o salário de admissão corresponderá a R\$1.196,48 (um mil e cento e noventa e seis reais e quarenta e oito centavos) por mês.

4. GARANTIA MÍNIMA

Fica estabelecido que o vendedor comissionista puro, isto é, aquele que percebe salário somente à base de comissões e o vendedor comissionista misto, isto é, aquele que percebe parte fixa mais comissões, farão jus a uma garantia mínima mensal em valor correspondente a R\$1.196,48 (um mil e cento e noventa e seis reais e quarenta e oito centavos) observado o seguinte:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso a soma das comissões e respectivos repousos semanais remunerados do vendedor comissionista puro não atingir o valor da garantia mínima, o empregador deverá fazer a necessária complementação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a soma das comissões, seus respectivos repousos semanais remunerados do vendedor comissionista misto não atingir o valor da garantia



mínima, o empregador deverá fazer a necessária complementação.

5. DO ADIANTAMENTO DAS DESPESAS DE VIAGENS

A empresa concederá aos seus empregados que se encontrarem em viagem em razão de suas atividades, adiantamento de despesas de viagens, a ser calculado de acordo com o tempo e distancia, a qual será objeto de prestação de contas, sendo necessário apresentação de relatório e notas de despesas correspondentes, tudo conforme limites e parâmetros estabelecidos no documento denominado "Normas de Procedimentos" apresentado e assinado por cada empregado individualmente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em se tratando de antecipação de despesa para execução de atividades, o valor fornecido a título de adiantamento de despesas de viagens não terá natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador para qualquer efeito legal.

6. CONVÊNIO

A empresa mantém convênio com restaurante terceirizado, podendo os empregados que desejarem realizar suas refeições no referido restaurante, pagar o valor equivalente a 50% daquele cobrado pelo restaurante pela refeição, a ser descontado mensalmente em sua folha de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O benefício em questão não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador para qualquer efeito legal.

7. CESTA BÁSICA

A empresa concederá aos seus empregados cesta básica no valor mensal de R\$120,00 (cento e vinte reais), a partir de 1º de julho de 2021, na forma de cartão-magnético. O crédito estará disponível no cartão magnético até o dia 15 de cada mês. Esta verba não tem caráter salarial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A cesta básica será fornecida a título de premiação apenas aos empregados que não apresentarem faltas no mês, excetuando aquelas de caráter legal.

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

8. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A empresa pagará a todos os trabalhadores na ativa, que mantiveram vínculo empregatício entre o período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020, proporcionalmente ao mês de admissão, um abono de **Participação nos Lucros e Resultados**, no importe numerário de **R\$200,00 (Duzentos reais)**, respeitada a proporcionalidade dentro do período aquisitivo



supracitado, e pago em duas parcelas de R\$100,00 (cem reais) cada, nas folhas de pagamentos dos meses de julho e agosto de 2021. Em caso de extinção do contrato de trabalho, eventual valor remanescente será pago integralmente na data da rescisão.

9. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

O empregado ao entrar em gozo de férias, além de outras vantagens previstas em lei, fará jus a uma gratificação, que será paga de acordo com os seguintes critérios:

a) Valor correspondente a 15 (quinze) horas de seu salário básico, desde que tenha obtido direito ao gozo de férias de 30 (trinta) dias;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso o empregado não adquira direito aos períodos de férias previstos nesta cláusula, nenhuma gratificação lhe será devida.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso de dispensa sem justa causa e havendo período de férias adquirido, dentro das condições previstas nesta cláusula, a gratificação permanecerá devida ao empregado.

10. SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DESPESAS FUNERAL

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

I) R\$25.612,50 (vinte e cinco mil seiscentos e doze reais e cinquenta centavos), em caso de morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II) R\$25.612,50 (vinte e cinco mil seiscentos e doze reais e cinquenta centavos), em caso de invalidez permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou porcentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

III) R\$25.612,50 (vinte e cinco mil seiscentos e doze reais e cinquenta centavos), em caso de invalidez permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do capital básico segurado para a cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pelo Acordo Coletivo, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

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

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



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

I) Ocorrendo a morte do empregado (a), a apólice de Seguro de Vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 2.956,37 (dois mil novecentos e cinquenta e seis reais e trinta e sete centavos);

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

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

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

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

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

11. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Empresa pagará o adicional de periculosidade a todos os empregados operacionais que vierem a ser admitidos e que venham a trabalhar diretamente com agentes inflamáveis.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados os E.P.I.'s (Equipamentos de Proteção Individual) necessários a elidir o risco, principalmente, creme (óleo) protetor, óculos protetor, luvas, botas (duas por ano) e, uniforme (dois por ano).

12. CONTAS SALÁRIOS

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

13. HORAS EXTRAS

A empresa restringirá a realização de horas extras aos casos de comprovada necessidade, remunerando o trabalho extraordinário com o percentual de 60% (sessenta por cento) e 100% (cem por cento) nos dias de Domingos e Feriados aplicados sobre a hora do salário normal. A empresa incluirá no cálculo das horas extras, todos os adicionais a que fizerem jus. Não sendo necessário o acordo de prorrogação de jornada de trabalho desde que observadas às



formalidades legais.

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

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

As horas negativas, entendidas como sendo aquelas que o empregado deixar de cumprir a jornada diária integral por diminuição do trabalho em vista da necessidade transitória do empregador, serão compensadas com o total de horas extras acumuladas no Banco de Horas.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas positivas ou negativas existentes no Banco de Horas, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas não compensadas, ou o desconto respectivo, aquelas calculadas com base no valor da remuneração para efeitos rescisórios, após a dedução das horas negativas.

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

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

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

As horas laboradas aos domingos e feriados nacionais não serão objeto de inclusão no banco de horas, devendo ser pagas com o acréscimo de 100% (cento por cento) sobre o valor da hora normal.

14. JORNADA DE TRABALHO

A empresa poderá 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.

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.

15. DO CONTROLE DE JORNADA

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, nem tampouco



impactar em horas negativas no banco de horas do empregado.

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

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

16. DA INSTITUIÇÃO DO TELETRABALHO (HOME OFFICE)

A empresa poderá, durante o estado de calamidade pública, instituir o regime de teletrabalho (Home Office) para seus empregados ou outro tipo de trabalho à distância, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa se responsabilizará pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de o empregado possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, a empresa deverá promover o pagamento de valor fixado de comum acordo com o trabalhador, com natureza indenizatória, destinado ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado, tais como assinatura de internet, energia elétrica e taxa de depreciação dos equipamentos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Durante o período de vigência do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, a empresa poderá suspender o fornecimento do Vale Transporte, com a consequente suspensão do desconto oriundo de seu fornecimento. Em caso de necessidade de comparecimento do empregado à empresa, esta deverá arcar com as despesas de locomoção do trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO: Durante o período de vigência do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficam mantidos inalterados os demais aspectos do contrato individual de trabalho, inclusive no que concerne ao fornecimento do Vale Refeição/Alimentação, o qual não poderá ser suspenso.

PARÁGRAFO QUINTO: Enquanto implementado o regime de teletrabalho (Home Office), em conformidade com os artigos 62, III, e 75-A/E, da CLT, considerando a jornada constitucional de 44 horas semanais, se houver necessidade de aumento de jornada, será utilizado a modalidade ponto de exceção, conforme previsto na Cláusula 14 deste Acordo.

PARÁGRAFO SEXTO: 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.

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

PARÁGRAFO OITAVO: Sem que se considere uma alteração lesiva do contrato de trabalho, poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho e entre regime de

teletrabalho para o presencial por determinação da empresa, garantido prazo de transição mínimo de 5 (cinco) dias.

17. HOMOLOGAÇÃO

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

18. MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DA RESCISÃO

A referida multa não será devida quando o atraso decorrer de culpa do próprio empregado, quando houver atraso do banco depositário em fornecer o saldo de conta do F.G.T.S., e quando o pagamento das respectivas verbas fique na dependência de decisão judicial.

19. ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A empresa pagará até o 5º (quinto) dia útil do mês de Agosto de 2021, a todo trabalhador que assim optar metade da gratificação de natal proporcional (décimo terceiro salário – primeira parcela), relativa ao ano de 2021, salvo se o trabalhador já tiver recebido por ocasião do gozo de suas férias.

20. AUXÍLIO CRECHE

Serão reembolsadas para até 10 (dez) empregados, até o limite de 20% (vinte por cento) do “piso de admissão” previsto na cláusula terceira do presente ACT, para cada filho até a idade de 5 (cinco) anos, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste (s) em creche ou instituições análogas de sua escolha.

PARÁGRAFO ÚNICO – A concessão da vantagem contida no “caput” desta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e, atende ainda ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da C.L.T., da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15 de Janeiro de 1969, bem como pela Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho e Emprego de 05 de Setembro de 1986, com as alterações introduzidas pela Portaria do MTe nº 670, de 20 de Agosto de 1997. Os reembolsos aqui previstos atendem ainda aos requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048/1999, na redação dada pelo Decreto nº 3.265/1999), em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV.

21. FORO COMPETENTE

As divergências oriundas da aplicação deste Acordo Coletivo de trabalho, serão dirimidas exclusivamente pela Justiça do Trabalho.

22. VALE TRANSPORTE

Fica facultado à empresa que assim o quiser, conforme autorizado pelo art. 7º, XXVI da CF e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a concessão do vale transporte de que trata a Lei 7418/85, mediante pagamento antecipado, em dinheiro, do seu valor total bruto, até o 5º dia útil de cada mês, ao empregado beneficiado, cabendo aos empregados, em qualquer hipótese,

comunicar por escrito as alterações das condições inicialmente declaradas e arcar com o custeio do deslocamento até 6% do valor do seu salário base, cujo desconto somente poderá ser feito no pagamento da segunda quinzena do mês a que se referir o vale-transporte.

23. VEICULOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO

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.

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.

24. AUXÍLIO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL

A empresa pagará aos empregados que comprovarem ter filho portador de necessidades especiais, um auxílio mensal correspondente a R\$90,00 (noventa reais), por filho.

25. AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

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

26. DA DEMISSÃO COLETIVA

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

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

27. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Conforme decisão em Assembleia Geral do Sindicato Profissional, a Contribuição Negocial será de R\$70,00 (setenta reais), descontada na folha de pagamento, sendo recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto e repassada ao SITRAMICO-MG, estabelecido a Rua Célio de Castro, nº 780, Bairro Floresta, Belo Horizonte, Minas Gerais, C.E.P. nº 31.110-052, ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto, nos termos da lei.

PARÁGRAFO ÚNICO – Excepcionalmente no mês que for descontada a Contribuição Negocial, não será descontada a Contribuição Assistencial Mensal dos empregados.



28. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Conforme decisão em Assembleia Geral do Sindicato Profissional, realizada em 01/07/2021, bem como nos termos da Ata, 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, independentemente de associação e sindicalização, que deverá ser descontada dos empregados em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira descontada no mês de março de 2022 e repassada no mês de abril de 2022, e a segunda descontada no mês de abril de 2022 e repassada no mês de maio de 2022 em favor do Sindicato Profissional, valor este correspondente a 60% (sessenta por cento) de 1/30 avos da remuneração mensal do mês de março/2022, cabendo a empresa solicitar a guia junto ao Sindicato (site: www.sitramicomg.org.br).

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.

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

29. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL

A empresa descontará de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial Mensal, na proporção de 1% (um por cento) do salário base mensal acrescido do adicional de periculosidade quando devido, a ser recolhido até o dia 10 (dez) de cada mês, subsequente ao vencido. Ressalvada a oposição individual do empregado, observando a legislação vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO – Excepcionalmente no mês que for descontada a Contribuição Negocial, não será descontada a Contribuição Assistencial Mensal dos empregados.

30. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACT

Fica estipulada uma multa de R\$130,00 (cento e trinta reais) em favor do empregado, no caso de descumprimento da presente convenção.

31. REGISTRO E ARQUIVO

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.

32. FORO

As controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do



Trabalho. Antes, porém, de qualquer medida judicial, as partes obrigam-se a denunciar, uma a outra, eventuais controvérsias e aguardar o prazo de trinta dias para a solução extrajudicial.

Belo Horizonte, 01 de julho de 2021.

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

Genilton Cícero Machado
CPF: 456.709.606-10
Proprietário