

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000118/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/04/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015420/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13040.100809/2021-49
DATA DO PROTOCOLO: 29/03/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DE MINERIOS E DERIVADOS DE PETROLEO NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SITRAMICO, CNPJ n. 27.476.340/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

E

INDEPE - INHAPIM DERIVADOS DE PETROLEO LTDA , CNPJ n. 04.961.098/0006-09, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Comércio atacadista de lubrificantes**, com abrangência territorial em **Afonso Cláudio/ES, Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alegre/ES, Alfredo Chaves/ES, Alto Rio Novo/ES, Anchieta/ES, Apiacá/ES, Aracruz/ES, Atilio Vivacqua/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Bom Jesus do Norte/ES, Brejetuba/ES, Cachoeiro de Itapemirim/ES, Cariacica/ES, Castelo/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Conceição do Castelo/ES, Divino de São Lourenço/ES, Domingos Martins/ES, Dorcas do Rio Preto/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Guaçuí/ES, Guarapari/ES, Ibatiba/ES, Ibitirama/ES, Iconha/ES, Irupí/ES, Itaguaçu/ES, Itapemirim/ES, Itarana/ES, Iúna/ES, Jaguaré/ES, Jerônimo Monteiro/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenedora/ES, Maratáizes/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Mimoso do Sul/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Muniz Freire/ES, Muqui/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Piúma/ES, Ponto Belo/ES, Presidente Kennedy/ES, Rio Bananal/ES, Rio Novo do Sul/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São José do Calçado/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Vargem Alta/ES, Venda Nova do Imigrante/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

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\$1.102,00 (um mil e cento e dois reais).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Ajustam as partes que anualmente negociarão eventuais reajustes salariais visando, dentro das condições de mercado e do possível, a recomposição da perda causada pela inflação.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

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

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

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL – APLICÁVEL AOS COLABORADORES ATUANTES

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 passa 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.

6.1 – 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.

6.2 - 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.

6.2.1 - 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.

6.2.2 - 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.

6.2.3 - 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.

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

6.3 - 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/ES, mais remuneração variável (prêmios por produção) que será calculado com base no valor do faturamento realizado frente aos indicadores fixados conforme regras estabelecidas acima, 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.

6.4 - 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/ES, mais remuneração variável (prêmios por produção) que será calculado com base no valor do faturamento realizado frente aos indicadores fixados conforme regras estabelecidas acima, 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.

6.5 - 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/ES, mais prêmios por produção que será calculado com base no valor do faturamento realizado frente aos indicadores fixados conforme regras estabelecidas acima, 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 nesta 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%

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, assim definidas as realizadas entre 22h00min às 5h00min, serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento) observada à redução legal para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - DO VALE REFEIÇÃO

A Empresa concederá mensalmente a seus Empregados vales refeições com valor facial unitário de R\$18,00 (dezoito reais), na proporção de 1 (um) vale por dia efetivo de trabalho, excluídos os sábados.

§1º. Fica **facultada** ao empregado a conversão de 12 (doze) desses vales em vale-alimentação, observados os procedimentos administrativos da empresa.

§2º. As empresas poderão converter o vale refeição em cartão eletrônico.

§3º. A obrigação da concessão do Vale Refeição assim como a faculdade de sua conversão em vale-alimentação, não se aplica aos locais onde for oferecida refeição in natura, de modo a não se caracterizar benefício em duplicidade, bem como aos Empregados que gozem de condições mais vantajosas.

§4º. O Vale-Refeição concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE – VALE COMBUSTÍVEL

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 o 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 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.

§1º - Para aquele empregado que utilizar-se de veículo próprio poderá negociar diretamente com a empresa um valor mensal de vale combustível, garantindo-se em qualquer hipótese o valor mínimo equivalente ao corresponde ao valor do vale transporte devido mensalmente.

§2º - Para os empregados lotados na Matriz da empresa não serão fornecidos vales transportes, uma vez trata-se de cidade de interior, onde sequer há transporte público urbano.

§3º - O Vale Transporte e/ou vale combustível concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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;

12.1 – 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.

12.2 – 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO

Quaisquer benefícios adicionais que a EMPRESA já conceda ou venha a conceder aos seus empregados, como cesta básica, ticket alimentação/refeição, vale transporte, seguro de vida, assistência médica, estímulo à qualidade dos serviços e/ou campanhas de premiação de vendas estabelecidas como modalidade motivacional, **não** serão considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem poderão ser objeto de postulação, seja a que título for de acordo com o art. 457 §2º da CLT alterado pela Lei nº 13.467/2017.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA 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 subsede 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.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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*.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS

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 **danos/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 derivados do tabaco, dentre outros, bem como os danos materiais referentes as **custas de entrega/frete/carreto de mercadorias resultantes de erros cometidos no envio de pedidos de clientes em relação a preços e produtos** e aqueles 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 imperícia, negligência e/ou imprudência, que resultarem em danos materiais, 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.

§1º - 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.

§2º - 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 caput desta cláusula, deverá a empresa apresentar ao trabalhador, no mínimo, 2 (dois) orçamentos dos serviços e materiais necessários à reparação dos danos eventualmente apurados nos instrumentos de trabalho fornecidos.

§3º - Após o recebimento da Notificação de Autuação de Infração de Trânsito, as partes, EMPREGADORA ou EMPREGADO, terão 5 (cinco) dias de prazo para entregar uma à outra, as informações e documentos necessários para instrução da defesa.

§4º - O EMPREGADO infrator se compromete a se identificar na Notificação de Autuação de Infração de Trânsito para que os pontos decorrentes da infração sejam computador em sua CNH, evitando assim a imposição de penalidade à empresa, pessoa jurídica, por falta de identificação do condutor do veículo, conforme previsão do § 8º do artigo 257 do CTB, sob pena de arcar com os ônus decorrentes da sua inércia.

§5º - Poderá o EMPREGADO, a seu critério e às suas expensas, recorrer das multas junto ao órgão de trânsito competente, o que **não** o eximirá da obrigação do pagamento e/ou reembolso do valor das multas à empresa EMPREGADORA na forma deste Acordo. Se o recurso interposto for julgado procedente, caberá ao EMPREGADO pleitear a restituição dos valores pagos a título de multa, cumprindo a empresa EMPREGADORA, assim que for notificada e receber a restituição dos valores mencionados, reembolsar os valores eventualmente pagos a título de multa ao motorista/empregado.

§6º - O pagamento ou reembolso das multas geradas ou mesmo notificação durante o período em que o EMPREGADO estiver na posse do veículo, deverá ocorrer no prazo de 30 dias, a contar da Notificação de Autuação de Infração de Trânsito, em parcela única, independentemente da apresentação da notificação para fins de recurso e/ou pagamento com desconto, considerando que os veículos fornecidos pela EMPREGADORA não podem ficar com pendências de multas, em razão das obrigações assumidas perante terceiros.

§7º - Fica a empresa EMPREGADORA autorizada a realizar o desconto da totalidade do(s) valor(es) da(s) multa(s) apurado(s), inclusive aqueles apurados através da notificação(ões) decorrente(s) da(s) infração(ões) de trânsito cometida(s) ou o que dela(s) restar(em) no caso de parcelamento eventualmente ajustado com empregado sobre eventuais valores rescisórios decorrentes de qualquer das formas de desligamento.

§8º - O desconto previsto no parágrafo anterior se realizará ainda que pendentes de julgamento o recurso administrativo. Todavia, caso julgado procedente o eventual recurso aviado pelo EMPREGADO contra a

multa decorrente da infração, o valor descontado deverá ser devolvido pela EMPREGADORA no prazo de 10 (dez) dias contados da data do recebimento da notificação acompanhada da comunicação do órgão competente, mediante depósito na conta indicada pelo ex-empregado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VENDEDORES E CONSULTORES EXTERNOS

A jornada regular de trabalho dos vendedores externos e consultores de venda é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, totalizando 8h48min diário, de segunda à sexta-feira, com 01h12min (uma hora e doze minutos) de intervalo para refeição e descanso, para compensação dos sábados não trabalhados, autorizada a prorrogação 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.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DURAÇÃO – DISTRIBUIÇÃO – CONTROLE – PRORROGAÇÃO/REDUÇ

A EMPRESA poderá a fim de regulamentar a jornada flexível de trabalho com os TRABALHADORES

assistidos pelo SITRAMICO instituir, independentemente termo ou acordo firmado com o trabalhador e/ou sindicato, 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 a jornada de trabalho realizada nos feriados seja computada e compensada 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 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 conforme condições estabelecidas neste ACT, podendo a empresa, a seu exclusivo critério, alterar a jornada de trabalho para segunda a sexta-feira, sem que tal fato constitua alteração de jornada ou direito adquirido do empregado.

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 de feriados.

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.

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 - Para cada hora extraordinária laborada acima da jornada contratual nos dias normais de trabalho, ou cada hora não trabalhada pelo empregado, ou seja, aquelas que ficaram aquém da jornada regular de trabalho, seja ela diária, semanal ou mensal, a compensação também será de 01 (uma) hora, ou seja, 01 hora de folga por 01 hora trabalhada.

VII - 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 - 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”.

§1º- 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.

§2º- 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VENDEDORES INTERNOS - OPERADORES EM TELE-ATENDIMENTO (CALLCENTERS) / TELEMA

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 Norma Regulamentadora nº 17, anexo II, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADOS E FOLGAS COMPENSATÓRIAS

Fica autorizado o trabalho dos empregados nos dias: (01 de janeiro (Ano Novo), 12/abril (Aniversário do Estado), 21 de abril (Dia de Tiradentes), 01 de maio (Dia do Trabalho), 29 de junho (Dia de São Pedro), 07 de setembro (Independência do Brasil), 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida), 02 de novembro (Dia de Finados), 15 de novembro (Proclamação da República) e 25 de dezembro (Natal), 26 de dezembro (Dia do Serrano).

§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, salvo escala de revezamento, ou folga compensatória sendo que em caso de adoção de folga será adotado o sistema de compensação de 02 horas de folga por 01 hora trabalhada.

§3º: A folga prevista nos parágrafos acima não poderá, em nenhuma hipótese, ser concedida em dia feriado, nem coincidir com dias destinados ao repouso semanal remunerado. Decorrido o respectivo prazo de compensação para a concessão da folga sem que ela tenha sido concedida, o empregado fará jus ao

recebimento de horas extras acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor hora do salário base para todos os tipos de jornadas.

§4º: 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.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

27.1 - 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.

27.2 - 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).

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, desde que solicitados previamente à EMPRESA e mediante sua avaliação para decisão acerca da aprovação.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 Outubro de 2021 e repassada até o dia 30 do mês corrente em favor do Sindicato Profissional, valor este correspondente a 1/30 avos da remuneração mensal do mês de Setembro/2021.

O recolhimento se dará mediante guia remetida e/ou solicitada ao Sindicato pelo site www.sitramico-es.com.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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA ASSISTENCIAL OU NEGOCIAL

A contribuição assistencial, confederativa ou negocial será de 5% (cinco por cento) do salário base mensal de cada empregado, limitado ao desconto máximo de R\$100,00 (cem reais) por trabalhador, descontada na folha de pagamento do mês de Setembro 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-ES, pessoalmente ou através de correspondência, devendo o SINDICATO devolver a quantia correspondente acaso tenha sido a contribuição equivocadamente descontada do salário e efetivamente recolhida em proveito do SINDICATO.

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

§ 3º - 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-ES, 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.

§ 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.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUTO PROCESSUAL

Eventuais 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.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO E ARQUIVO

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

JEAN FERREIRA DA SILVA

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DE MINERIOS E DERIVADOS DE
PETROLEO NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SITRAMICO**

RICARDO ALEXANDRE DOS REIS

Sócio

INDEPE - INHAPIM DERIVADOS DE PETROLEO LTDA