

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RO000088/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/06/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR017681/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47997.249929/2025-90  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/05/2025

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

FEDERACAO NAC DOS TRAB NO COM DE MIN E DER DE PETROLEO, CNPJ n. 33.672.197/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEONARDO LUIZ DE FREITAS;

E

GCM COMERCIO DE LUBRIFICANTES LTDA, CNPJ n. 33.090.721/0001-99, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). PATRICIA GUIMARAES MARIANO WIDAL;

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 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores no Comércio de Minérios, Combustíveis Minerais e Solventes de Petróleo**, com abrangência territorial em RO.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL**

3.1 - O salário de admissão para as categorias profissionais abrangidas por este Acordo Coletivo de Trabalho é de **R\$1.764,00 (mil setecentos e sessenta e quatro reais)**.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

4.1 - Em 01/01/2025, a empresa signatária reajustará os salários-base dos seus empregados, mediante a aplicação do percentual único de **5 % (cinco por cento)**, e será permitida a compensação de valores concedidos no ano de 2024. A diferença salarial para os empregados com remuneração até R\$ 3.000,00 (Três mil reais) deverá ser paga até dia 31 de maio de 2025 e aos trabalhadores que percebem remuneração acima desse valor, a diferença salarial será paga até 30 de junho de 2025.

4.2 - Os montantes devidos em virtude da aplicação do percentual atualmente estipulado, relativos aos meses que eventualmente excederem a data-base, englobando remuneração de férias e o décimo terceiro salário, serão integralmente saldados nas folhas de pagamento do mês subsequente ao da definição, na eventualidade de ocorrência de atraso.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

5.1 - 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 120% (cento e vinte por cento) nos dias de Domingos e Feriados aplicado sobre a hora do salário normal. As empresas incluirão no cálculo das horas extras, todos os adicionais a que fizerem jus. Não sendo necessário o acordo de prorrogação de jornada de trabalho desde que observadas às formalidades legais.

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

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

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

5.1.4 - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas positivas ou negativas existentes no Banco de Horas, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas não compensadas, ou os descontos respectivos. Em todos os casos estes serão calculados com base no valor da remuneração para efeitos rescisórios.

5.1.5 - A folga compensatória será concedida de modo a não comprometer o funcionamento da regular da empresa e poderá o colaborador escolher a data da compensação.

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

5.1.7 - As horas trabalhadas aos domingos e em feriados nacionais não serão acumuladas no banco de horas. Em vez disso, essas horas devem ser remuneradas com um adicional de 100% sobre o valor da hora regular. Alternativamente, a pedido do colaborador, essas horas podem ser compensadas em datas posteriormente escolhidas pelo mesmo, nos moldes do art. 59 da CLT.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE**

6.1 - Conforme a Súmula nº 364 do TST e visando a proteção da integridade física dos Consultores Externos, estabelece-se que estes não realizarão atendimentos em postos de gasolina e áreas que contenham tanques de abastecimento ou locais classificados como de risco de explosão, conforme a Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16). Entretanto, reconhece-se a possibilidade de permanência dos Consultores Externos nesses locais por tempo inferior e de forma não habitual, estritamente quando necessário e sob condições controladas, garantindo que tal exposição não configure uma situação de risco permanente ou intermitente. Nesses casos específicos, os atendimentos deverão ocorrer em áreas externas e em postos de trabalho situados a uma distância segura, superior a 7 metros, de potenciais fontes de risco. Esta cláusula visa alinhar a operação à legislação e às normativas de

segurança do trabalho, minimizando a exposição a condições de risco e, conseqüentemente, desobrigando a aplicação do adicional de periculosidade aos Consultores Externos, em conformidade com as diretrizes legais e jurisprudenciais aplicáveis.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO BASEADA EM DESEMPENHO

7.1 - Esta política tem como objetivo estabelecer critérios claros e transparentes para o cálculo e pagamento de comissões, baseadas em diversos indicadores de desempenho. Busca-se, assim, incentivar e recompensar os colaboradores pelo alcance e superação de metas estabelecidas.

7.2 - Os colaboradores perceberão salários de acordo com sua função ou piso, entretanto as categorias de vendedores internos, supervisores e gestores, obterão remuneração composta de parte fixa, acrescida de parte variável denominada Política de Comissão Baseada por Indicadores de Desempenho e Prêmios.

7.3 - Em um ambiente de altíssima competitividade torna-se imprescindível direcionar as vendas com o intuito de obter resultados favoráveis sob o ponto de vista de rentabilidade, presença no mercado, volume (escala), inserção de novos produtos, conquista de novos clientes, dentre outros fatores que dão sustentabilidade à atuação da empresa nos locais de atividade e no segmento de vendas atendido pelo colaborador, e; por outro lado, a necessidade da empresa de manter, em favor de seus integrantes atuantes na área de Vendas Internas, Vendas Externas e Gestão, determinada política de remuneração variável atrativa, através de indicadores remunerados por meio de comissões, com possibilidades de ganhos baseadas em critérios objetivos, factíveis e previamente definidos. Fica então estabelecido que a remuneração dessas categorias passará a ocorrer na modalidade mista, com uma parcela fixa e com uma parcela não-fixa, composta por indicadores pagos na modalidade de comissão.

### CLÁUSULA OITAVA - INDICADORES DE DESEMPENHO

8.1 - A presente política de comissão tem como objetivo incentivar o aprimoramento contínuo e a excelência operacional dos colaboradores, estando diretamente atrelada a indicadores de desempenho previamente estabelecidos.

8.2 - Os indicadores de desempenho que servirão de base para o cálculo das premiações são, em formato exemplificativo:

- Faturamento: 10%
- Ipiranga: 45%
- Tecfil: 10%
- Mann: 10%
- Tecbril: 5%
- Donaldson: 8%
- KPI Roteiro: 3%
- KPI Prod/pdv: 3%
- KPI Cobertura: 3%
- Pesquisa de Preço: 3%

8.3 - A empresa se reserva o direito de modificar os pesos atribuídos a cada indicador de desempenho, desde que tal alteração seja comunicada aos colaboradores com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias da sua entrada em vigor, através de meios de comunicação internos oficialmente reconhecidos pela empresa. A modificação deve ser apresentada também ao sindicato deliberação em da alteração em assembleia.

8.4 - A modificação dos pesos atribuídos aos indicadores de desempenho será realizada de maneira transparente e justificada, com o intuito de refletir as mudanças estratégicas e operacionais da empresa, assegurando que as

metas permaneçam alinhadas com os objetivos corporativos.

8.5 - Todas as alterações na política de comissões e nos indicadores de desempenho serão documentadas e arquivadas no departamento de Recursos Humanos,

8.6 - A remuneração total garantida aos colaboradores não será inferior à soma do salário fixo mais os prêmios, conforme estipulado na cláusula remuneratória, considerando as verbas salariais e não salariais, sendo definidas neste acordo e anteriormente praticadas, que consistiam em salário-base, comissão por metas/indicadores e prêmios.

## **CLÁUSULA NONA - PREMIO MENSIS, TRIMESTRAIS E ANUAIS**

9.1 - Esta cláusula estabelece a política de prêmios mensais, trimestrais e anuais da empresa, visando incentivar o aprimoramento contínuo do desempenho dos colaboradores e promover práticas de marketing de incentivo. Os prêmios serão concedidos com base no atingimento de percentual superior às metas específicas para os indicadores previamente definidos.

9.2 - A política de prêmios mensais, trimestrais e anuais é estabelecida no intuito de reconhecer e recompensar o esforço individual e coletivo dos colaboradores no atingimento de objetivos específicos da empresa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DO FUNDO DE PREMIAÇÃO ANUAL**

10.1 - Será estabelecido um fundo para a premiação anual, exclusivamente destinado aos colaboradores que atingirem as metas mensais estabelecidas pela empresa.

10.2 - O depósito no fundo será realizado individualmente para cada colaborador que tenha alcançado o prêmio mensal em virtude do cumprimento das metas. Este depósito corresponderá a **28%** do valor do prêmio mensal conquistado pelo colaborador.

10.3 - Os prêmios concedidos por fornecedores, bem como as premiações trimestrais não serão incluídos neste fundo.

10.4 - Em caso de dispensa sem justa causa, o colaborador receberá o valor proporcional da premiação até o mês trabalhado. Colaboradores dispensados por justa causa ou que tenham pedido demissão não são elegíveis para receber a premiação.

10.5 - A premiação será gerenciada através de uma plataforma virtual de marketing de incentivo.

10.6 - Os prêmios são considerados de natureza jurídica distinta das comissões, não se incorporando à remuneração dos colaboradores para nenhum efeito legal, sendo pagos exclusivamente como forma de reconhecimento do desempenho excepcional, conforme estabelecido pelo §2º do art. 457 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, e, portanto, não integram a remuneração para fins de contribuição previdenciária, conforme Lei 8.213/91.

10.7 - O pagamento das premiações e não possuem natureza salarial, estando em conformidade com a Solução de Consulta COSIT nº 151/2019.

10.8 - A empresa se compromete a manter um canal aberto de comunicação com os colaboradores, fornecendo informações claras e precisas sobre as metas, os critérios de cálculo dos bônus e das premiações, bem como os resultados alcançados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PREMIAÇÕES DOS FORNECEDORES DO GCM**

11.1 - Esta cláusula tem como objetivo estabelecer as diretrizes para as premiações oriundas dos fornecedores do Grupo de Compras e Mercadorias (GCM), visando incentivar o alcance e superação de metas específicas estabelecidas por tais fornecedores.

11.2 - As metas relacionadas às premiações dos fornecedores da empregadora serão definidas em conjunto com os próprios fornecedores, levando em consideração as expectativas de vendas, o potencial de mercado e os objetivos estratégicos de ambas as partes. Estas metas serão comunicadas de forma clara e objetiva a todos os colaboradores envolvidos.

11.3 - As premiações referentes ao atingimento das metas estabelecidas pelos fornecedores da GCM serão pagas através da modalidade de marketing de incentivo. Esta modalidade visa promover ações motivacionais e de reconhecimento, sem que haja integração destas premiações à remuneração dos colaboradores para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas.

11.4 - As premiações pagas pelos fornecedores da GCM, em virtude do atingimento das metas estabelecidas, não possuem natureza salarial e, portanto, não integram a remuneração dos colaboradores para fins de contribuição previdenciária, imposto de renda ou quaisquer outros encargos trabalhistas e previdenciários, estando em conformidade com a legislação vigente.

11.5 - A empresa se compromete a manter transparência total sobre as metas estabelecidas pelos fornecedores da GCM, os critérios de avaliação, os resultados alcançados e os valores das premiações. Todas essas informações estarão acessíveis aos colaboradores, garantindo clareza e compreensão sobre o processo de premiação.

11.6 - As metas e critérios relacionados às premiações dos fornecedores da GCM poderão ser revisados e ajustados periodicamente, em comum acordo entre a empresa e os fornecedores, visando assegurar a relevância e eficácia das ações de incentivo. Qualquer alteração será comunicada de forma transparente a todos os colaboradores envolvidos.

11.7 - Esta política de premiações dos fornecedores da GCM entra em vigor na data de sua publicação e poderá ser alterada ou encerrada a qualquer momento, mediante acordo entre empresa e sindicato, garantindo a devida comunicação aos colaboradores

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIÁRIAS DE VIAGEM - VALE ALIMENTAÇÃO

12.1 - A empresa concederá aos seus consultores externos, supervisores e gerentes, quando estes se encontrarem em viagens a trabalho, o cartão corporativo para pagamento das despesas com hospedagem, alimentação e transporte. A empresa deve informar com antecedência à viagem, os valores limites de gastos, podendo haver exceções quando se der maior deslocamento para execução do trabalho.

12.2 - Em casos de o colaborador não possuir o cartão corporativo que de que trata a cláusula 10.1, é necessária a comprovação das despesas efetuadas mediante relatório de viagem juntamente com os respectivos cupons e notas fiscais, para o efetivo ressarcimento por parte da empresa.

12.3 - Esta verba não possui caráter salarial.

12.4 - Para todos trabalhadores fica estabelecido o vale-refeição no valor de **16,00 (dezesesseis reais)** por dia útil. Os especificados na cláusula 10.1 receberão o mesmo valor em caso de execução de jornada interna, ou seja, de não utilização do cartão corporativo, não sendo cumuláveis os benefícios

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA CESTA BÁSICA

13.1 - A empresa fornecerá cesta básica mensal no valor de **R\$ 210,00 (Duzentos e Dez Reais)**, a qual será disponibilizada em forma de cartão magnético aos empregados contratados com data de início em Abril de 2025. Para novas contratações após esta data, o benefício será concedido após 90 dias de contrato de trabalho. Este benefício não é considerado parte do salário.

13.2 - Trabalhadores com contrato suspenso ou interrompido, por qualquer motivo, receberão o benefício proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados.

13.3 - Empregados não afiliados ao sindicato signatário deste Acordo Coletivo terão um desconto de 1% sobre o valor mensal da cesta básica.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSAS DE ESTUDO**

14.1 - A empresa signatária, visando estimular a capacitação e a realização profissional de seus funcionários, possui um programa de incentivo ao estudo, na qual subsidia os custos financeiros, em um limite de 50% do valor total do curso de capacitação almejado pelo funcionário, seja de nível técnico, de ensino superior ou pós-graduação, que guarde relação com suas funções exercidas na empresa, conciliando os interesses individuais e as metas institucionais.

14.2 - O funcionário beneficiado se compromete a concluir o curso e aplicar os conhecimentos adquiridos em prol da empresa, mantendo uma cláusula de permanência após a finalização do curso por 1 (um) ano, nos casos em que o curso tenha duração de até 12 (doze) meses, e por 2 (dois) anos, nos casos em que o curso tenha duração maior que 12 (doze) meses.

14.3 - No caso de o funcionário não concluir o curso, ou, então, dentro do prazo da cláusula de permanência peça demissão, ou seja, demitido por justa causa, este ressarcirá a empresa o valor do investimento integralmente da bolsa de estudos.

14.4 - Os requisitos para a aderência ao programa de bolsa incentivo da empregadora são de simples compreensão, devendo o funcionário interessado entregar a seguinte documentação ao setor de recursos humanos:

**14.4.1** - Formulário de solicitação de bolsa, o qual é disponibilizado pela empresa para todos os funcionários interessados. Neste documento o solicitante deve explicar a relação do curso com as funções que desempenha na empresa;

**14.4.2** - O formulário deve ser acompanhado da ementa do curso, contendo as informações da instituição de ensino fornecedora do curso e as matérias a serem ministradas. O funcionário deve fazer uma análise prévia da instituição de ensino selecionada, sendo necessária que esta esteja devidamente inscrita nos órgãos competentes.

14.5 - A solicitação de participação no programa de bolsas será analisada pelo comitê responsável, que decidirá com base na relação do curso com as atividades do solicitante, na qualidade e regularidade documental da instituição de ensino, podendo levar em conta, ainda, critérios como a frequência do funcionário, a existência ou inexistência de advertências aplicação de estratégias de negócios e incremento de processos de inovação. A concessão prévia de bolsas ao mesmo funcionário ocorrerá até o prazo de um ano a contar da solicitação.

14.6 - Todos os funcionários da Comercial Mariano podem solicitar a participação no Programa de Incentivo à Qualificação, no entanto, é necessário verificar junto ao seu gestor qual seria a contribuição para sua área de atuação que o curso escolhido poderia trazer.

14.7 - A empresa se comprometerá a subsidiar o investimento, em um limite de 50% do valor total do curso, valores que serão passados ao funcionário nos termos do pagamento do curso (sejam mensais ou semestrais) e devidamente lançados nos holerites, nos termos legais. A cada renovação de matrícula o funcionário deverá entregar a empresa o respectivo comprovante. Caso não haja renovação ou a matrícula se renove em tempo superior a seis meses, o funcionário deverá entregar semestralmente um comprovante de frequência ou regularidade no curso.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO SAÚDE

15.1 - A empresa signatária fornecerá um plano coparticipativo aos funcionários da Hapvida, ressaltando municípios os quais não existe a possibilidade, fazendo jus nesta hipótese uma compensação pecuniária por bônus no valor de **R\$166,90 (cento e sessenta e seis reais e noventa centavos)**.

15.2 - Na hipótese de o empregado optar por incluir dependente (s), este arcará com os custos totais, concordando com o respectivo desconto integral do valor em folha.

15.3 - No caso da suspensão do contrato de trabalho, o colaborador que solicitar, poderá continuar usufruindo dos benefícios do plano, continuando a arcar com a integralidade de seu valor.

15.4 - Esta verba não tem caráter salarial.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DESPESA FUNERAL**

16.1 - A empresa manterá ativa uma Apólice de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo para todos os empregados, incluindo coberturas mínimas para: i) Morte no valor de R\$ 50.633,32; (ii) Invalidez permanente (total ou parcial) por acidente no valor de R\$50.633,32, com laudo médico detalhado; e (iii) nos casos de Invalidez permanente total por doença profissional: 100% do capital segurado para morte, limitado ao mínimo exigido por este Acordo Coletivo.

16.2 - Tais coberturas abarcam ainda, em casos de falecimento do cônjuge do empregado, o pagamento do valor de R\$ 25.345,29; para a morte de cada filho até a idade de 21 anos, limitado a quatro filhos, o valor será de R\$ 12.658,31 por filho; se nascer um filho com invalidez congênita, o pagamento também será de R\$ 12.658,31; em ocorrência da morte do empregado, os beneficiários receberão 50 kg de alimentos, e o valor para cobertura das despesas de sepultamento será de até R\$ 3.639,98; e, em caso de necessidade de acerto rescisório devido ao falecimento do empregado, a empresa receberá uma indenização de até 10% do capital básico do seguro.

16.3 - A cobertura PAED será concedida somente em casos de invalidez permanente por doença profissional, diagnosticada após a inclusão no seguro e enquanto o contrato com a empresa estiver vigente.

16.4 - Esta cláusula aplica-se a todos os empregados, incluindo temporários, autônomos e estagiários com vínculo comprovado.

16.5 - As coberturas por morte e invalidez são excludentes entre si; o pagamento de uma exclui a outra.

16.6 - O benefício constante nesta cláusula não possui natureza salarial e pode ser compensado em processos judiciais de indenização.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LGPD**

17.1 - Para os fins deste Acordo, são considerados:

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

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

(c) “TRATAMENTO”: qualquer operação ou conjunto de operações efetuadas sobre DADOS ou sobre conjuntos de DADOS, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a coleta, o registro, a organização, a estruturação, o armazenamento, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a

avaliação, a classificação, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, a eliminação ou a destruição;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(a) O estabelecimento de controle restrito sobre o acesso aos DADOS mediante a definição de responsabilidades das pessoas que terão possibilidade de acesso e de privilégios mínimos de acesso exclusivo para determinados responsáveis. Os acessos deverão ser revisados periodicamente;

(b) O estabelecimento de mecanismos de autenticação de acesso aos registros, usando, por exemplo, sistemas de duplo fator autenticação para assegurar a individualização do responsável pelo tratamento dos registros;

(c) O estabelecimento de uma política de senha que possua uma padronização de senha forte, com a obrigação de trocas de senhas periodicamente, impedindo a reutilização das senhas anteriores e bloqueio por tentativas sem sucesso;

(d) Os ambientes onde serão tratados os DADOS deverão ser monitorados por meio de inventário detalhado dos acessos aos registros de conexão e de acesso a aplicações, contendo a data e hora, a duração, a identidade do funcionário ou do responsável pelo acesso designado pela Empresa e o arquivo acessado, inclusive quando tal acesso é feito para cumprimento das obrigações legais ou determinações por parte de autoridades;

- (e) Uso de soluções de gestão dos registros por meio de técnicas que garantam a inviolabilidade dos dados, como encriptação;
- (f) Utilização de meios para proteção dos dados em repouso/armazenado;
- (g) O estabelecimento de mecanismos de descarte seguro dos DADOS, eliminando a possibilidade de restauração. Esse mecanismo deverá registrar as atividades realizadas, a data e o nome completo da pessoa que a realizou;
- (h) Manter um inventário atualizado de todos os DADOS armazenados, processados ou transmitidos pelos sistemas, incluindo aqueles localizados no local ou em um provedor de serviços remoto.

17.6 - As PARTES deverão manter registro escrito das seguintes informações:

- (a) Registro de todos os papéis e responsabilidades pelo TRATAMENTO de DADOS definidos e atribuídos. Esse registro deverá ser revisado e atualizado periodicamente;
- (b) Registro das transferências internacionais de DADOS a países terceiros, incluindo a informação sobre o país/organização de destino, e no caso das transferências indicadas no artigo 33 da Lei Geral de Proteção de Dados, a documentação que comprove a adequação das garantias necessárias, quando aplicável;
- (c) Registro das transferências a terceiros, incluindo toda a documentação que comprove a adequação das garantias necessárias, quando aplicável;
- (d) Descrição geral das medidas técnicas e organizacionais de segurança que garantam a:
  - I. Pseudoanonimização e encriptação dos DADOS;
  - II. Confidencialidade, disponibilidade, integridade e resiliência nos sistemas de TRATAMENTO de DADOS;
  - III. Capacidade de restaurar a disponibilidade e o acesso aos DADOS de forma rápida em caso de incidente físico ou técnico;
  - IV. Existência de processo de verificação contínua de medidas técnicas e organizacionais relativas à segurança do TRATAMENTO de DADOS.

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

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

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

- (a) Confirmação da existência de TRATAMENTO;
- (b) Acesso aos DADOS;
- (c) Correção de DADOS incompletos, inexatos ou desatualizados;
- (d) Anonimização, bloqueio ou eliminação de DADOS desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com a lei;
- (e) Portabilidade dos DADOS;
- (f) Eliminação dos DADOS tratados com o consentimento;
- (g) Informação sobre entidades públicas e privadas com as quais foi realizado uso compartilhado de DADOS;

- (h) Informação sobre a possibilidade de não fornecimento do consentimento e sobre as consequências da negativa;
- (i) Revogação do consentimento;
- (j) Revisão de decisões automatizadas tomadas com base no TRATAMENTO de DADOS.

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

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

17.11 - Em caso de incidente, como por exemplo, de acesso indevido, não autorizado, de vazamento ou perda de dados, decorrente de TRATAMENTO que seja de responsabilidade da uma das Partes, independentemente do motivo que o tenha ocasionado, deverá a PARTE responsável pelo referido TRATAMENTO enviar comunicação à outra Parte por escrito, certificando-se do recebimento, imediatamente a partir da ciência do incidente, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

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

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

17.11.2 - As PARTES responsabilizam-se integralmente por toda e qualquer informação fornecida à outra PARTE em razão do incidente, respondendo, administrativa e judicialmente (civil e criminal) pela inobservância de normas legais, bem como pela inveracidade das informações prestadas observada a cláusula 17.9.

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

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

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

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

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

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

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

18.1 - Para os colaboradores que integram categorias sujeitas ao controle de jornada de trabalho, a empresa adotará o sistema de ponto eletrônico, assegurando a correta apuração das horas trabalhadas, horas extras e respectivos adicionais, conforme legislação vigente.

18.2 - A empresa utilizará um sistema de ponto eletrônico certificado e em conformidade com as normativas do Ministério do Trabalho, garantindo a fidedignidade das informações registradas.

18.3 - Aos colaboradores que ocupam cargos de confiança e que, por sua natureza, não estão sujeitos ao controle de jornada, não haverá necessidade de registro de ponto, conforme previsto no Art. 62 da CLT.

18.4 - A definição do piso salarial para fins de enquadramento na modalidade de cargo de confiança será realizada com base em pesquisa de mercado e análise das práticas salariais do segmento, assegurando remuneração justa e competitiva.

18.5 - Os vendedores externos, em virtude da natureza de suas atividades, estão enquadrados na exceção prevista no Art. 62 da CLT, não estando sujeitos ao controle de jornada. Entretanto, a empresa adotará medidas de segurança, como o sistema de rastreamento de veículos, visando garantir a integridade física dos colaboradores e a segurança do patrimônio.

18.6 - O uso do sistema de rastreamento de veículos tem como finalidade exclusiva a segurança dos colaboradores e a proteção do patrimônio da empresa, não sendo utilizado para fins de controle de jornada de trabalho.

18.7 A utilização do sistema RDV (Relatório Diário de Vendas) e de CRM (Customer Relationship Management) de vendas, impostos pelos fornecedores, tem como objetivo a gestão eficiente das relações comerciais e o acompanhamento das vendas, não configurando ferramenta de controle de jornada.

18.8 - A empresa se compromete a cumprir integralmente a legislação trabalhista vigente, respeitando as particularidades de cada categoria de colaboradores e assegurando os direitos e benefícios previstos em lei. Eventuais dúvidas ou necessidades de esclarecimentos sobre a jornada de trabalho e os sistemas utilizados deverão ser direcionadas ao departamento de Recursos Humanos

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS

19.1 - Fica estabelecido o banco de horas de 180 (cento e oitenta) dias.

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

19.2.1 - Não sendo compensadas as horas após o período, será pago aos empregados o adicional de horas extras.

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

19.2.3 - O limite de compensação de horas extras é de duas horas diárias. Qualquer excesso de jornada superior, será pago como hora extraordinária nos percentuais explicitados na cláusula seguinte, em caráter de exceção.

19.2.4 - A compensação dar-se-á no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, na proporção de 01 hora trabalhada por 01 (uma), ou seja, a cada hora excedente será compensada 01 (uma) hora e, findo o prazo para compensação sem que essa ocorra, as horas serão pagas como extraordinárias nos percentuais da cláusula décima quarta deste acordo.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL

20.1 - Conforme consta da ata da A.G.E. da categoria profissional, realizada em 27/03/2025, foi aprovado o desconto aos empregados relativos à Contribuição Assistencial Mensal, na proporção de 1% (um por cento) do piso salarial. Ressalvado o direito de oposição para os não sócios do sindicato no prazo de 10 dias da assinatura do presente acordo.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS E HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

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

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

21.3 - Caso seja homologado algum acordo extrajudicial através do departamento jurídico do sindicato, o empregado associado terá um desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores referentes aos honorários, se cabíveis.

21.4 - Os colaboradores contratados anteriores a vigência da lei 13.467/2017 que qualquer motivo se sentirem prejudicados devem comunicar à entidade sindical para que seja ajustada uma solução que atenda aos objetivos

das partes para que não sejam gerados conflitos.

21.5 - A homologação do TRCT será na sede ou subsede do sindicato, na hipótese de não ser virtual.

21.6 - Poderá ser adotado o modo virtual de homologação, o qual deverá, o TRCT, ser encaminhado pela empresa no prazo máximo de 72 horas ao sindicato, para conferência e homologação.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

22.1 - Em conformidade com o Art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), este Acordo Coletivo celebrado entre a Comercial CGM e o Sindicato representativo da categoria prevalecerá sobre a legislação e a convenção coletiva de trabalho, respeitando-se o princípio da autonomia sindical e atendendo às condições específicas do grupo de colaboradores da empresa. As partes acordam que as disposições aqui estabelecidas, negociadas diretamente entre trabalhadores, empresários e sindicato, adequam-se melhor às necessidades e à realidade da Comercial CGM, assegurando condições de trabalho que respeitem a legislação vigente e promovam o bem-estar dos empregados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EFICÁCIA**

23.1 - Os benefícios previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho não serão aplicáveis nas hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho do empregado, exceto conforme disposto nos itens subsequentes desta cláusula.

23.2 - Em caso de afastamento do empregado devido a acidente de trabalho, os benefícios de ticket alimentação e cesta básica serão mantidos pelo período de um ano a partir da data do afastamento.

23.3 - Após o período de um ano de afastamento por acidente de trabalho, a responsabilidade pelo suporte financeiro ao empregado será transferida para a Previdência Social, de acordo com as normas e valores estabelecidos pela apólice de seguro de acidentes pessoais (APP).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REPARAÇÃO DE DANOS**

24.1 - Fica convencionada a autorização para desconto se o colaborador causar algum dano às ferramentas de trabalho a ele fornecidas, seja por dolo ou culpa, compreendida negligência, imprudência ou imperícia nos moldes do art. 462 da CLT.

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

24.3 - Para a apuração dos fatos conflitivos e/ou danosos, bem como mensuração do desconto a ser efetivado conforme item 16.1, será providenciada uma sindicância ou auditoria interna para esclarecimento do ocorrido, através do sistema preventivo SGSSO ou do Departamento de Recursos Humanos.

24.3.1 - Caso se trate de fato de maior gravidade, o empregado associado ao sindicato terá o direito de enviar uma cópia da sindicância para este, no intuito de apreciação.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO E ARQUIVO**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORO**

26.1 - As controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. Antes, porém, de qualquer medida judicial, as partes obrigam-se a denunciar, uma à outra acerca de eventuais controvérsias e aguardar o prazo de trinta dias para a solução extrajudicial.

}

**LEONARDO LUIZ DE FREITAS  
PRESIDENTE  
FEDERACAO NAC DOS TRAB NO COM DE MIN E DER DE PETROLEO**

**PATRICIA GUIMARAES MARIANO WIDAL  
SÓCIO  
GCM COMERCIO DE LUBRIFICANTES LTDA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DA AGE 27/03/2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.