



CONVENÇÃO COLETIVA QUE ENTRE SI CELEBRAM O SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTÍVEIS E DE LUBRIFICANTES A SEGUIR DENOMINADO "EMPRESAS" E A ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL INFRA-ASSINADA, A SEGUIR DENOMINADA "ENTIDADE SINDICAL" MEDIANTE AS SEGUINTE CLÁUSULAS E CONDIÇÕES:

### **CLÁUSULA 1ª. - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### **CLÁUSULA 2ª. – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s): Trabalhadores nas empresas Distribuidoras de Lubrificantes, com abrangência territorial intermunicipal.

### **CLÁUSULA 3ª. - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Em 1º de janeiro de 2024, o salário de admissão corresponderá a R\$ 2.687,00 (dois mil seiscentos e oitenta e sete reais) por mês, acrescidos do adicional de periculosidade, quando devido, para a jornada de trabalho prevista no caput da cláusula DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO desta Convenção, e a prevista no item XIV do art. 7º da C.F., ficando vedada a utilização do Contrato de Trabalho Intermitente referido no §3º do art. 443 da CLT.

Parágrafo único: Em relação ao salário-base dos Empregados já constantes das folhas de pagamento o objetivo e o efeito desta cláusula são os de fazer ascender, ao nível por ela fixado e nas respectivas datas, aquele salário-base constante da folha de pagamento.

### **CLÁUSULA 4ª. - CORREÇÃO SALARIAL**

Em 1/1/2024 as Empresas reajustarão os salários dos empregados de acordo com os seguintes critérios, não cumulativos entre si:

1. Reajuste de 3,71% (três vírgula setenta e um por cento) para os empregados que em 31.12.2023 recebiam salário base mensal de até R\$ 12.285,00 (doze mil duzentos e oitenta e cinco reais).
2. Empregados que recebiam salário base mensal superior ao limite acima, terão seus salários administrados pelas Empresas.

§1º Na aplicação do reajuste a que se refere esta cláusula, não serão compensados os aumentos salariais concedidos pelas Empresas após 1.1.2023 decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, e término de aprendizagem.

§2º Para os Empregados admitidos após 1.1.2023, o aumento será proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) do valor do aumento, por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, incidindo sobre o salário da data da admissão.





§3º. As diferenças salariais e de benefícios, resultantes da aplicação desta Convenção Coletiva, deverão ser pagas no prazo estabelecido no § 1º. do art. 459 da Consolidação das Leis do Trabalho relativo à folha de pagamento do mês subsequente ao da sua assinatura.

#### **CLÁUSULA 5ª. - ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS**

As Empresas comprometem-se a efetuar um adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, acrescido do adicional de periculosidade, quando devido, até o dia 15 (quinze), devendo, o saldo, ser pago até o último dia útil de cada mês, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas.

#### **CLÁUSULA 6ª. - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Todos os pagamentos de salários deverão ser efetuados, obrigatoriamente, através de cheque nominal ou depósito na conta corrente do empregado.

#### **CLÁUSULA 7ª. - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, os Empregados substitutos farão jus ao salário contratual dos substituídos (enunciado da Súmula 159 do TST), sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA 8ª. - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As Empresas poderão descontar mensalmente dos salários dos seus empregados de acordo com o art. 462 da CLT, além dos itens permitidos por lei, também os referentes a seguros, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários, planos de pensão de previdência privada, financiamentos e outros benefícios concedidos desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios Empregados.

#### **CLÁUSULA 9ª. - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Até o final do mês de fevereiro as empresas pagarão o adiantamento da primeira parcela do 13º salário para os empregados com mais de 1 ano de serviço e que até então não receberam adiantamento em função do gozo de férias ou qualquer outro motivo.

Parágrafo único: Na 2ª quinzena do mês de outubro as Empresas pagarão o saldo do 13º salário, pelo valor líquido projetado, na forma de uma segunda antecipação.

#### **CLÁUSULA 10ª. - ABONO ESPECIAL**

Na folha de pagamento relativa à segunda quinzena do mês subsequente ao da assinatura deste instrumento, as Empresas pagarão de uma única vez e em caráter excepcional, e sem integrar a remuneração para qualquer efeito legal trabalhista, um Abono Especial no valor de R\$ 4.250,00 (quatro mil duzentos e cinquenta reais) aos Empregados admitidos até 31.12.2023, e com contrato de trabalho vigente nessa mesma data, e que estiverem percebendo, também na mesma data, remuneração mensal até R\$ 11.917,00 (onze mil novecentos e dezessete reais). compreendida a remuneração como integrada do salário-base e do adicional de periculosidade, quando devido.





§1º. Para os empregados admitidos em 2023, assim como os licenciados por doença ou acidente do trabalho, o Abono Especial será devido na proporção de 1/12 (um doze avos) do seu valor para cada mês de serviço, ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no referido ano.

§2º. Face ao seu caráter eventual, indenizatório e excepcional, o Abono previsto nesta cláusula também não integra a remuneração do empregado para fins da legislação da Previdência Social e do FGTS, conforme dispõem o art. 58, inciso XXX, da IN-RFB Nº 971, de 13 de novembro de 2009, alterada pela IN-RFB Nº1453 de 24 de fevereiro de 2014, art. 28, § 9º, item 7 da Lei 8.212/91 e art. 15, § 6º da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990, e § 2º. do art. 457 da CLT.

### **CLÁUSULA 11ª. - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

As Empresas concederão, segundo as condições adiante especificadas, um adicional a ser pago por ocasião da concessão das férias ao Empregado, independentemente do benefício previsto no art. 7º, XVII da Constituição Federal, na seguinte proporção:

| <u>TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA</u> | <u>PERCENTUAL</u> |
|------------------------------------|-------------------|
| 1 ano                              | 25%               |
| 2 anos                             | 45%               |
| 3 anos                             | 50%               |
| 4 anos                             | 60%               |
| 5 a 7 anos                         | 80%               |
| 8 a 9 anos                         | 85%               |
| 10 anos ou mais                    | 100%              |

§1º. Fica assegurado o pagamento mínimo de R\$ 956,00 (novecentos e cinquenta e seis reais).

§2º. O tempo de serviço dos Empregados será apurado na data em que se completar o período aquisitivo de férias, caso em que o adicional será devido integralmente. Na hipótese de dispensa sem justa causa, assim como no caso de pedido de demissão de Empregados com 1(um) ou mais anos de serviço, o pagamento do adicional será devido proporcionalmente ao período aquisitivo de férias incompleto em tantos 1/12 (um doze avos) quantos forem os meses decorridos deste período, considerando como mês completo as frações iguais ou superiores a 15 dias.

§3º. As percentagens previstas no caput desta cláusula serão aplicadas sobre o salário-base mensal percebido pelo Empregado no dia do início do gozo de férias, acrescido do adicional de periculosidade quando devido, não incidindo sobre horas extras, ajuda de custo, Salário-Família, adicional noturno, gratificação de função, comissão, benefício constante do art. 7º, XVII da Constituição Federal e outros.

§ 4º O empregado poderá optar por receber o pagamento do Adicional por Tempo de Serviço na Folha de Pagamento do mês em que adquirir o direito às férias ou na do mês da sua concessão, desde que sua opção seja comunicada à Empresa com antecedência mínima





de 60 (sessenta) dias da data de aquisição desse direito. Caso não se manifeste nesse prazo, a Empresa poderá efetuar o pagamento em qualquer uma das duas hipóteses mencionadas, operando-se, em ambos, sua plena quitação.

§5º. O adicional por tempo de serviço concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos, ficando entendido que ele tem a finalidade exclusiva de proporcionar aos Empregados uma importância suplementar para ajudá-los no custeio das férias.

#### **CLÁUSULA 12ª. - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno a que se refere o inciso IX do art. 7º do Capítulo II da Constituição Federal e art. 73 da CLT, por este instrumento, fica elevado para 35 % (trinta e cinco por cento).

#### **CLÁUSULA 13ª. - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As Empresas continuarão a efetuar o pagamento do adicional de periculosidade a todos os Empregados, inclusive os de escritório, lotados nos quadros do pessoal de terminais e depósitos em que haja estocagem de inflamáveis de forma permanente e habitual e cujas funções sejam exercidas intramuros nessas dependências.

§1º. São consideradas inflamáveis, para os efeitos desta convenção, as substâncias a que se referem o art. 193 da CLT e a Norma Regulamentadora Nº. 16 (Atividades e Operações Perigosas) aprovada pela Portaria Nº. 3214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho.

§2º. O pagamento deste adicional cessará em cada caso, sempre que deixar de existir qualquer das condições previstas no caput e §1º. desta cláusula.

§3º. O pagamento do adicional nas condições desta cláusula não implica no reconhecimento, pelas Empresas, da existência de periculosidade em seus terminais e depósitos além das hipóteses previstas nos atos normativos aplicáveis.

#### **CLÁUSULA 14ª. - SALÁRIO-FAMÍLIA**

As Empresas pagarão a seus Empregados que perceberem salário mensal até o equivalente a 4 (quatro) vezes o valor previsto na cláusula SALÁRIO DE ADMISSÃO desta convenção, a título de Salário-Família, por filhos até 18 anos de idade incompletos e por filhos inválidos de qualquer idade, e que vivam na dependência econômica dos pais, uma importância mensal de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais).

§1º. Nas licenças por doença ou acidente do trabalho, o benefício será pago enquanto durar a referida licença, observados os prazos máximos previstos na cláusula AUXÍLIO-DOENÇA /ACIDENTES.

§2º. Para efeito de cálculo do pagamento do Salário Família, as frações de tempo iguais ou superiores a 15 dias serão computadas como mês integral.

§3º. O Salário-Família concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.



§4º. No pagamento deste benefício serão observadas as determinações da legislação em vigor, ficando sempre mantida a condição mais vantajosa para os Empregados.

#### **CLÁUSULA 15ª. - VALE-REFEIÇÃO**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas, as Empresas concederão mensalmente a seus Empregados 22 (vinte e dois) vale-refeição com valor facial unitário de R\$ 47,38 (quarenta e sete reais e trinta e oito centavos). Nos locais onde houver expediente normal e permanente aos sábados e domingos, o número de vale-refeição será de 26 (vinte e seis).

§ 1º. Fica facultada ao empregado a conversão, parcial ou total desses vales, em Vale-Alimentação, observados os procedimentos operacionais e administrativos das Empresas.

§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.

#### **CLÁUSULA 16ª. - VALE-ALIMENTAÇÃO**

As Empresas concederão aos seus Empregados, que em 31.12.2023 percebiam remuneração mensal até R\$ 7.403,00 (sete mil quatrocentos e três reais), compreendida a remuneração como integrada do salário-base acrescido do adicional de periculosidade, quando devido, e cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Vale-Alimentação com a disponibilidade mensal de R\$ 565,00 (quinhentos e sessenta e cinco reais) sob a forma de cartão-eletrônico, devendo tais limites serem considerados para os empregados admitidos na vigência da presente convenção.

§1º. O Vale-Alimentação será fornecido também durante o período em que o Empregado estiver licenciado por motivo de doença, acidente do trabalho ou doença profissional, mas limitado ao período em que estiver percebendo a complementação prevista na cláusula AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTES, e desde que a licença não tenha se iniciado antes de 1º. de janeiro de 2007.

§2º. Referido Vale-Alimentação também será devido durante o período de férias e afastamento por gestação e parto e desde que a licença não tenha se iniciado antes de 1º. de janeiro de 2007.

§3º. A participação do empregado, descontada em folha de pagamento, fica limitada até 10% (dez por cento) do valor do Vale-Alimentação.





### **CLÁUSULA 17ª. - VALE-TRANSPORTE (TST AA – 366.360197- 4 TST-RO-DC – 318.060/96.5 SDC O 1/06/98)**

Fica facultado às empresas, 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. As empresas que optarem por realizar o pagamento do vale transporte em dinheiro poderão fazê-lo para parte de seus empregados, de acordo com a sua conveniência e oportunidade e por solicitação expressa do empregado.

§2º. Fica convencionado que o pagamento do vale-transporte em dinheiro não integra a remuneração, para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário, podendo as empresas, a qualquer tempo, retomarem o fornecimento desse benefício na forma original prevista na legislação, mediante comunicação prévia ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA 18ª. - BOLSAS DE ESTUDOS**

Com o objetivo de auxiliar os empregados nas despesas complementares às de manutenção do ensino regular, Fundamental, Médio e Superior, fica ajustado entre as partes que a Entidade Sindical profissional constituirá um Fundo de Auxílio Educacional, observados os seguintes critérios, prazos e condições:

- a) entende-se por ensino Fundamental, Médio e Superior àqueles definidos, *stricto sensu*, pela lei de diretrizes e bases da educação nacional, podendo ser incluídos os matriculados em Escolas de Atendimento Educacional Especializado a que se refere o art. 208, III da Constituição Federal;
- b) são elegíveis ao auxílio os empregados comprovadamente ativos de empresas associadas ao Sindicato representativo da categoria econômica signatário do presente instrumento, assim como aqueles que delas se retiraram por motivo de aposentadoria;
- c) também são elegíveis os empregados comprovadamente ativos da Entidade Sindical representativa da categoria profissional ou que delas se retiraram por motivo de aposentadoria, até o limite de 10% do total de bolsas abaixo referido;
- d) as elegibilidades acima se referem aos próprios empregados e a seus dependentes legais, devidamente comprovados.

§1º. Na concessão desse auxílio deverá a Entidade Sindical priorizar os empregados de menor renda familiar;

§2º. Para auxiliar no custeio do referido Fundo, a Entidade Sindical da categoria econômica repassará à Entidade Sindical da categoria profissional, de uma única vez, 47 (quarenta e sete)





bolsas no valor unitário de R\$ 682,00 (seiscentos e oitenta e dois reais), as quais deverão ser integralmente repassadas aos empregados elegíveis, no máximo até 90 (noventa) dias da data do crédito efetuado pela Entidade Sindical da categoria econômica;

§3º. Para receber os recursos acima a Entidade Sindical da categoria profissional deverá enviar à Entidade Sindical da categoria econômica, até 90 (noventa) dias após a assinatura do presente instrumento, correspondência assinada pelo seu Presidente, indicando os dados da conta bancária com titularidade obrigatória da sua Entidade Sindical na qual os mencionados recursos deverão ser creditados e, salvo motivo de força maior, a Entidade Sindical da categoria econômica deverá fazer o crédito integral desses recursos no mês subsequente ao do recebimento da referida correspondência;

§4º. A Entidade Sindical da categoria profissional, obriga-se a manter os comprovantes das elegibilidades e dos pagamentos, durante o período mínimo de 5 (anos), ficando, nesse período, disponível à parte concedente dos recursos sempre que o solicitar, ficando desde já acordado que a Entidade Sindical da categoria profissional será sempre responsável pela correta aplicação dos recursos nas condições e prazos aqui pactuados, sob pena de devolução em dobro à Entidade Sindical da categoria econômica, independentemente de outras sanções legais cabíveis.

§5º. As Empresas não associadas à Entidade Sindical da categoria econômica também contribuirão obrigatoriamente para o referido Fundo com pelo menos 20 (vinte) bolsas, no mesmo valor unitário, observados sempre os mesmos critérios, prazos e condições aqui estabelecidos.

§6º. Os valores de tais recursos não integram a remuneração dos empregados para nenhum efeito.

#### **CLÁUSULA 19ª. - AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTES**

Aos Empregados afastados do serviço por motivo de doença ou acidente do trabalho, as Empresas concederão uma complementação de salário inclusive do 13º salário, que se somará ao benefício recebido do INSS, conforme segue:

a) Quando se tratar de afastamento por motivo de doença, a complementação obedecerá a seguinte tabela:

| <u>PERÍODO</u>    | <u>PERCENTUAL</u> |
|-------------------|-------------------|
| do 1º ao 12º mês  | 100 %             |
| do 13º ao 24º mês | 80 %              |
| do 25º ao 36º mês | 60 %              |

b) Nos casos de afastamento por motivo de Acidente do Trabalho, a complementação será feita integralmente, observado o prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses.

§1º. No caso de novo afastamento por motivo de doença, a tabela será aplicada levando em conta os benefícios já concedidos, a menos que se trate de enfermidade diferente, ou que haja decorrido o prazo de, no mínimo, 6 (seis) meses de trabalho entre a data do retorno e a do novo afastamento.

§2º. Na complementação do salário e do 13º salário será considerado o adicional de periculosidade, quando devido, e serão excluídas quaisquer outras parcelas adicionais, tais como horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade etc.



§3º. O valor da complementação adicionado ao benefício percebido do INSS não poderá ultrapassar o salário e o 13º salário dos Empregados, deduzida a contribuição para a Previdência Social.

§4º. Na complementação do salário e do 13º salário serão consideradas todas as antecipações e aumentos salariais coletivos que venham a ser concedidos enquanto durar aquela complementação.

§5º. Os Empregados que, por contarem menos de 12 (doze) contribuições à Previdência Social não façam jus ao Auxílio-Doença legal, mesmo assim gozarão do benefício previsto caput desta cláusula. Também serão elegíveis ao benefício desta cláusula os empregados que, com contrato de trabalho em vigor, estejam percebendo do INSS o benefício de Aposentadoria, caso em que, a complementação prevista nesta cláusula, será devida pela diferença entre o seu salário e o valor da aposentadoria percebido no mês da respectiva complementação, observadas todas as regras desta cláusula.

§ 6. Para a operacionalização do benefício os empregados devem apresentar a Carta de Concessão de Benefício do INSS em até 10 (dez) dias úteis após a sua concessão, ocorrendo o pagamento, retroativo à data da concessão do benefício, no máximo, na folha de pagamento do mês subsequente. Na inobservância do referido prazo, a complementação será devida a partir da sua apresentação e o pagamento nas mesmas condições acima indicadas.

§7º. Não gozarão das vantagens deste auxílio os Empregados cujo afastamento por doença ou acidente de trabalho decorrer de:

- a) uso de bebidas alcoólicas;
- b) uso de tóxicos sem prescrição médica e sem as formalidades legais;
- c) lutas corporais, exceto quando em legítima defesa própria ou de terceiros.

#### **CLÁUSULA 20ª. - AUXÍLIO-FUNERAL**

As Empresas pagarão, durante a vigência do contrato de trabalho, uma importância única, a título de auxílio-funeral, no caso de falecimento ou sepultamento de membro amputado do Empregado, cônjuge ou companheira, filho menor de 18 anos ou filho inválido, pai, mãe e menor dependente.

§1º. O benefício acima descrito será de R\$ 5.115,00 (cinco mil cento e quinze reais).

§2º. Para efeito do pagamento do benefício, a comprovação de dependência se dará conforme abaixo:

- a) Cônjuge: mediante apresentação da certidão de casamento.
- b) Companheira: quando esta condição estiver reconhecida perante a Previdência Social, mediante anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.







c) Filhos menores de 18 anos ou inválidos: Certidão de nascimento.

d) Pai, Mãe e Menores Dependentes: mediante a apresentação à Empresa da anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.

§3º. A prova de falecimento será feita mediante apresentação da certidão de óbito e a prova de sepultamento de membro amputado será feita mediante a guia de sepultamento e recibo comprobatório da despesa.

§4º. Na hipótese de falecimento do Empregado, o pagamento será feito ao dependente que apresentar comprovante de despesas.

§5º. O auxílio-funeral concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

#### **CLÁUSULA 21ª. - AUXÍLIO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, as partes estabelecem as seguintes condições com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas Empregadas.

§1º. Em substituição ao preceito legal, as Empresas obrigadas a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas Empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, concederão às mesmas, auxílio creche, sob a forma de reembolso de despesas efetuadas para esse fim.

§2º. Este benefício será concedido também nos locais onde não haja a obrigação legal acima referida.

§3º. O auxílio mensal corresponderá a um máximo de R\$ 1.004,00 (hum mil e quatro reais).

§4º. Este auxílio será pago sob a forma de reembolso mediante comprovação, até o limite estipulado no §3º. desta cláusula.

§5º. Dado o seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

§6º. O reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente, independentemente do tempo de serviço na Empresa, limitado até o 36º (trigésimo sexto) mês de idade de cada filho.

§7º. Ficam desobrigadas do reembolso, as Empresas que mantenham, em efetivo funcionamento, local para guarda dos filhos das Empregadas na forma da Lei, bem como aquelas que adotem sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.





§8º. Farão jus ao mesmo benefício os empregados que por motivo de viuvez ou por decisão judicial tenham para si a guarda de seus filhos, até aquela idade, incluindo os enteados e adotados legalmente.

§9º. A Empregada poderá optar em substituição ao Auxílio-Creche, pelo Auxílio-Acompanhante, que consistirá num pagamento mensal, a título de reembolso, no valor de até R\$ 607,00 (seiscentos e sete reais), não cumulativo e limitado ao período de até 36 (trinta e seis) meses de idade de cada filho. No mês de dezembro ou no mês do último pagamento do exercício, será paga a importância correspondente a 1/12 (um duodécimo) da soma dos valores de Auxílio-Acompanhante pagos no mesmo exercício.

a) Para efeito de reembolso, a Empregada deverá comprovar a situação legal do Acompanhante, mediante registro em Carteira de Trabalho (Babá) e comprovar, com os respectivos recibos, tanto o pagamento do salário anotado na CTPS como o pagamento das contribuições previdenciárias sobre ele devidas.

#### **CLÁUSULA 22ª. - INCENTIVO AO CO-PATROCÍNIO DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Em instituindo ou mantendo, qualquer empresa, plano de seguro de vida em grupo, acessível a todos os seus empregados e dirigentes mediante adesão individual deles, a parcela do prêmio de seguro que for pela empresa paga não será considerada salário para qualquer efeito enquanto ela assumir este ônus.

#### **CLÁUSULA 23ª. - AUXÍLIO AO DEPENDENTE EXCEPCIONAL**

Objetivando participar no custeio de serviços especializados com dependentes excepcionais de seus Empregados, as Empresas concederão um auxílio mensal aos que tenham dependentes nesta condição.

§1º. Entende-se como excepcional aquele como tal definido e reconhecido pelo INSS ou instituições oficiais especializadas, e como dependente aquele como tal definido e reconhecido na legislação do Imposto de Renda, incluindo dependente portador de Transtorno do Espectro Autista.

§2º. O auxílio referido no caput desta cláusula será concedido sob a forma de crédito mensal na folha de pagamento dos Empregados no valor de R\$ 1.306,00 (um mil trezentos e seis reais).

§3º. O auxílio mensal acima estabelecido será pago por dependente de Empregados na condição de excepcionalidade como definida no §1º. desta cláusula e cessará automaticamente quando não mais perdurar esta condição.

§4º. O auxílio ao dependente excepcional concedido nestas condições não integra a remuneração para quaisquer efeitos.

#### **CLÁUSULA 24ª. – SALÁRIO DO ADMITIDO**

Aos Empregados admitidos para as mesmas funções de outros dispensados sem justa causa, será garantido salário igual ao do Empregado de menor salário na função sem considerar vantagens





pessoais, na forma da Instrução Normativa nº. 1/82 do TST.

### **CLÁUSULA 25ª. - LIBERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO NO PEDIDO DE DEMISSÃO**

Os Empregados que solicitarem rescisão do contrato de trabalho ficarão dispensados do cumprimento dos 10 (dez) últimos dias do prazo do aviso prévio.

### **CLÁUSULA 26ª. - AVISO PRÉVIO**

Os Empregados que forem dispensados sem justa causa serão liberados da prestação dos serviços durante o prazo do Aviso Prévio.

### **CLÁUSULA 27ª. - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Ocorrendo a concessão de benefício previdenciário durante a vigência do contrato de experiência, o prazo do mesmo ficará automaticamente suspenso, se completando após a alta do INSS.

### **CLÁUSULA 28ª. - INDENIZAÇÃO ADICIONAL EM CASO DE DISPENSA**

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho as Empresas pagarão aos Empregados dispensados sem justa causa e que tenham, no mínimo, 5 (cinco) anos de serviços na empresa, uma indenização adicional, além do aviso prévio legal, de acordo com as seguintes condições, de forma não cumulativa entre si:

| <u>Idade</u>                | <u>Indenização</u>       |
|-----------------------------|--------------------------|
| de 40 a 45 anos incompletos | 1,0 Salário Mensal Total |
| de 45 a 50 anos incompletos | 2,0 Salário Mensal Total |
| de 50 a 56 anos incompletos | 2,5 Salário Mensal Total |
| a partir de 56 anos         | 1,5 Salário Mensal Total |

§1º. Para efeitos desta cláusula a expressão Salário Mensal Total significa o Salário-base Mensal acrescido do adicional de periculosidade, quando devido.

§2º. A indenização devida na forma desta cláusula tem efeito indenizatório e não integrará a remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas e/ou fiscais.

### **CLÁUSULA 29ª. - INDENIZAÇÃO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

Em caso de dispensa, por iniciativa do empregador, de Empregados que, comprovadamente, estiveram a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, ainda que proporcional, exceto no caso de falta grave, fica assegurada o pagamento de uma indenização correspondente a 6 (seis) salários, acrescidos do adicional de periculosidade, quando devido, além do aviso prévio legal, com o objetivo de ajudá-los a efetuar os recolhimentos previdenciários, não sendo, portanto, devida a indenização prevista nesta cláusula ao empregado que já tenha, até a data da dispensa, adquirido direito à aposentadoria de qualquer natureza, ainda que proporcional.

§1º Após o recebimento da notificação de dispensa, os Empregados terão o prazo de 90 (noventa) dias para comprovação da contagem do tempo de serviço e conseqüentemente se habilitarem ao pagamento referido nesta cláusula.





§2º. O empregado que entender ser-lhe devido esse benefício, deverá solicitar, no prazo acima, e por escrito, o seu pagamento, juntando, obrigatoriamente, a Carteira de Trabalho, o CNIS e a Simulação elaborada pelo INSS, e se constatado ser devida, a empresa deverá efetuar o pagamento no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados a partir da data de apresentação da referida documentação.

### **CLÁUSULA 30ª. - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE**

Os Empregados que forem advertidos, suspensos ou demitidos por falta grave, deverão ser avisados, por escrito, colocando o seu ciente na segunda via do aviso no qual constarão as razões determinantes das advertências, suspensões ou dispensas.

### **CLÁUSULA 31ª. - CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Para efeito de aplicação dos benefícios previstos nesta convenção, serão computados no tempo de serviço do Empregado, quando readmitido, os períodos de trabalho anteriormente prestado à Empresa do mesmo Grupo Empresarial e da mesma Categoria Econômica.

### **CLÁUSULA 32ª. - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO DA GESTANTE**

As Empresas comprometem-se a assegurar a manutenção dessa garantia por 120 (cento e vinte) dias às suas Empregadas gestantes.

§1º. O prazo a que se refere o caput desta cláusula será contado a partir da data do retorno efetivo ao serviço, após o término da licença prevista pelo art. 7º, XVIII, da Constituição Federal.

§2º. A garantia cessará automaticamente em caso de falta grave, entendendo-se como tal as hipóteses previstas no art. 482 da CLT.

§3º. Caso a Empregada seja dispensada no período compreendido entre o término do prazo fixado pelo art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ou Lei Complementar que o substitua e o término do prazo estabelecido no §1º. desta cláusula, ser-lhe-á paga pelo período que faltar para o término desta garantia, a quantia correspondente ao salário-base vigente acrescido do adicional de periculosidade, quando devido.

### **CLÁUSULA 33ª. - GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO NO TRABALHO**

As Empresas comprometem-se a assegurar a manutenção da relação de emprego por 12 (doze) meses, contados a partir da cessação do Auxílio-Doença Acidentário concedido pelo INSS, ao Empregado que venha a sofrer acidente no trabalho ou adquirir doença profissional no curso da relação de emprego.

§1º. Para os efeitos desta cláusula, entende-se como acidente do trabalho e doença profissionais aqueles definidos pela Legislação Previdenciária.

§2º. A manutenção da relação de emprego mencionada no caput desta cláusula será contada da data do término da licença concedida pela Previdência Social.

§3º. Não gozará das vantagens dessa garantia de emprego o Empregado cujo afastamento por acidente de trabalho ou doença profissional decorrer de:

- a) uso de bebidas alcoólicas;





- b) uso de tóxicos sem prescrição médica e sem as formalidades legais;
- c) lutas corporais, exceto quando em legítima defesa própria ou de terceiros.

§4º. A manutenção da relação de emprego cessará automaticamente em caso de falta grave cometida pelo Empregado, entendendo-se como tal as hipóteses previstas no art. 482 da CLT.

#### **CLÁUSULA 34ª. - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO**

A duração normal do trabalho nas Empresas é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, estando as empresas autorizadas a implantar, total ou parcialmente, sistema de horário flexível, quanto ao início e término de cada jornada de trabalho, observado o limite de jornada diária previsto na Constituição Federal.

§1º. A realização de trabalho em domingos e feriados será permitida nas atividades operacionais para execução de abastecimentos, carga e descarga via transporte ferroviário, aquaviário, rodoviário e dutos, devendo as empresas observar o seguinte:

- a) utilizar pessoal necessário à execução dos serviços, objetivando sua execução com eficiência e segurança;
- b) se for utilizado empregado admitido até 31/12/2021:
  - b.1) será devida a indenização prevista na Súmula 291 do TST, quando houver supressão de horas extras prestadas com habitualidade, assegurado o pagamento do valor mínimo de R\$ 4.211,00 (quatro mil duzentos e onze reais);
  - b.2) quando não houver supressão de horas extras, será devido o valor de R\$ 4.211,00 (quatro mil duzentos e onze reais);
  - b.3) A indenização será devida a partir da movimentação do empregado para escala de trabalho aos domingos e feriados, devendo seu pagamento ser realizado uma única vez, no mês seguinte ao da efetivação da alteração contratual, não integrando a remuneração para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário;
  - b.4) A indenização não será devida aos empregados que tenham sido contratados com previsão de prestação de serviços aos domingos e feriados.
- c) O trabalho prestado em dia de feriado será remunerado em dobro (100%).
- d) O trabalho suplementar realizado em dia de domingo será remunerado conforme a cláusula de Horas Extraordinárias.

§2º. Independentemente do regime de trabalho que venha a ser adotado, será assegurado mensalmente ao empregado, no mínimo, um descanso semanal coincidente com um domingo, além de outro com um sábado, preferencialmente consecutivos conforme viabilidade da escala de trabalho.





## **CLÁUSULA 35ª. - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As Empresas remunerarão o trabalho suplementar com acréscimo de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal de segunda-feira a sábado, e com acréscimo de 100% (cem por cento) nos domingos e feriados.

§1º. O pagamento das horas extras será efetuado com base no salário vigente no mês de seu efetivo recebimento pelo Empregado.

§2º. Os Empregados se comprometem a prestar serviços extraordinários além do limite de 2 horas nos casos previstos pelo Art. 61 da CLT.

§3º. As horas extraordinárias habituais serão computadas nos seguintes casos:

- a) Na Gratificação de Natal (Lei nº. 4090, de 13.07.1962) de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas durante o exercício a que corresponder a gratificação.
- a) No Aviso Prévio de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas nos últimos 12 meses.
- b) Nas Férias de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas no respectivo período aquisitivo.
- d) No Descanso Semanal Remunerado na proporção de 20,00% do valor das horas extras prestadas no mês.

§4º. Quando o Empregado estiver usufruindo de dia de descanso, fora do local de trabalho, e for convocado à prestação de serviço extraordinário nesse mesmo dia, fará jus pelo atendimento à convocação, ao recebimento de um mínimo de 4 (quatro) horas suplementares.

§5º. As Empresas poderão implementar Sistema de Compensação de Horas Extras, em que o excesso de horas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ficando vedada a compensação das horas extras trabalhadas nos Feriados e dias de Descanso Semanal Remunerado. Também fica vedada a compensação de horas extras trabalhadas em Domingos, quando esses coincidirem com o dia de Descanso Semanal Remunerado.

§6º. As horas extras acumuladas, referidas no parágrafo anterior, poderão ser compensadas no período de até 12 (doze) meses para os empregados em atividades Administrativas, e até 9 (nove) meses para os empregados em atividades Operacionais, ambas contadas a partir do mês de referência do efetivo crédito das horas.

§7º. As Empresas deverão efetuar o pagamento do saldo credor remanescente, acrescido do adicional de hora extra, no mês subsequente ao fim do prazo previsto no parágrafo sexto desta cláusula.

§8º. Visando evitar o desconto no salário, o saldo devedor poderá ser mantido no referido Sistema por prazo superior a 12 (doze) ou 9 (nove) meses, conforme o enquadramento dos empregados previsto no parágrafo sexto desta cláusula.

§9º. No caso de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, existindo crédito ou débito de horas, o saldo respectivo será liquidado na rescisão contratual, como horas extras ou faltas, nos termos desta cláusula.





§10º. As Empresas disponibilizarão aos empregados as regras de utilização e controle mensal desse Sistema de Compensação.

### **CLÁUSULA 36ª. - COMPENSAÇÃO DE DIAS ÚTEIS/FERIADOS**

Fica facultado às Empresas o direito de compensarem os dias úteis imediatamente anteriores ou posteriores a feriados oficiais mediante a prorrogação da jornada de trabalho em dias antecedentes ou subsequentes ao dia compensado.

### **CLÁUSULA 37ª. - INTERVALO ENTRE JORNADAS DE TRABALHO**

As Empresas assegurarão que os Empregados que trabalharem horas excedentes ao seu horário normal terão o intervalo legal de 11 (onze) horas, contados a partir do término do trabalho extraordinário.

### **CLÁUSULA 38ª. - MARCAÇÃO DE PONTO**

Quando não houver necessidade dos Empregados deixarem o recinto das Empresas, no horário estabelecido para descanso ou refeição, as Empresas dispensarão o registro de ponto no início e no término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

§1º. As Empresas ficam autorizadas a implantarem um único controle de jornada de trabalho simplificado a que se refere a Portaria 1.120 Mte de 8.11.95, alterada pela Portaria 373 Mte de

25.2.2011, objetivando que o empregado registre apenas as exceções, assim entendidas as horas extras, falta, atrasos etc., observado o disposto no §2º. do art. 1º. da referida Portaria.

§2º. O uso da faculdade prevista nesta cláusula implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada vigente no estabelecimento.

### **CLÁUSULA 39ª.- TELETRABALHO (Trabalho Remoto)**

As Empresas poderão, em atividades que sejam compatíveis, adotar a prestação de serviços em Teletrabalho, devendo nestes casos observar o disposto nesta cláusula.

§1º. Considera-se Teletrabalho (total ou híbrido) a prestação de serviço, de forma preponderantemente ou não, fora das dependências das Empresas, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

§2º. O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências das Empresas para realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime de Teletrabalho.

§3º. As Empresas poderão alterar o regime de Teletrabalho para o presencial, ou vice-versa, garantindo prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias.

§4º. A infraestrutura necessária e adequada à prestação do Teletrabalho será de responsabilidade do empregado. Fica ajustado que os equipamentos disponibilizados pelas Empresas por comodato gratuito, incluindo custos de conserto, manutenção ou substituição por mal funcionamento não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos, mesmo que sem ônus para os empregados.



§5º. O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de Internet utilizados para o Teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

§6. O empregado deverá comunicar, assim que possível, sobre queda de energia e Internet durante a jornada de trabalho, e não poderá o tempo que durar a falta de energia ou de Internet ser descontado do empregado nem colocado tal tempo como saldo negativo em regime de compensação, caso tais circunstâncias o impeça de exercer seu trabalho.

§7º. As Empresas deverão instruir os empregados quanto às normas de Higiene e Segurança do Trabalho a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

§8º. As Empresas poderão, mediante comunicação aos empregados, não adotar o controle de jornada para qualquer modalidade de Teletrabalho, serviço externo ou jornada flexível. Neste caso, o empregado enquadrado nas condições previstas nesta cláusula, não registrará ponto de entrada e de saída devendo respeitar a jornada de trabalho prevista em contrato de trabalho.

§9º. As Empresas que optarem pelo controle de jornada poderão utilizar os Sistemas de Registro atualmente previstos na Portaria MTP 671 de 08 de novembro de 2021. Em sendo estabelecido o controle por exceção, o empregado deverá realizar a marcação de ponto de forma virtual, nas hipóteses em que não cumprir ou exceder a jornada contratual diária (faltas, atrasos, horas extras etc.), respeitando as regras de jornada de trabalho estabelecidas pelas Empresas.

§10º. Nas hipóteses previstas nesta cláusula, o empregado se compromete a gerir suas rotinas de trabalho de modo a viabilizar o cumprimento das suas atividades de forma compatível com a jornada diária normal de trabalho.

§11º. Durante as férias e nos intervalos para refeição e descanso, o empregado em Teletrabalho não está obrigado a atender demanda da Empresa, assegurando-lhe o direito de desconexão, exceto nas situações previstas no atual art. 61 da CLT.

§12º. A presente cláusula se aplica aos empregados que já se encontram em Teletrabalho, assim como aos empregados que venham a prestar serviços nessa modalidade, sendo-lhes assegurado os benefícios desta Convenção, durante o período de sua vigência, respeitadas as regras de elegibilidade nela previstas.

#### **CLÁUSULA 40ª. - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Os Empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração:

- a) até 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de casamento ou falecimento do cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente e irmãos ou pessoas dependentes assim reconhecidas pelo INSS e/ou Imposto de Renda.
- b) até 5 dias consecutivos em caso de nascimento de filho, neles abrangidos o dia a que se refere o art. 473 III da CLT.
- c) 1(um) dia no caso de internação hospitalar de cônjuge, companheira (o), ascendente, descendente ou dependentes reconhecidos pelo INSS ou Imposto de Renda.







### **CLÁUSULA 41ª. - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

Mediante entendimento com a Chefia imediata, fica assegurado aos Empregados matriculados em cursos regulares de 1º e 2º grau e de nível Superior a liberação em horário que lhes assegurem chegar ao local da prova em dia e hora da realização da referida prova, sem prejuízo da remuneração.

### **CLÁUSULA 42ª. - ALEITAMENTO MATERNO**

Para cumprimento do que dispõem os artigos 389, Parágrafo 1º e 396 da CLT, as Empresas concordam em reduzir até 2 (duas) horas diárias a jornada de trabalho das suas Empregadas que estejam amamentando seus filhos, no período de até 6 (seis) meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade.

### **CLÁUSULA 43ª. - LICENÇA PARA EXAMES PRÉ-NATAL**

Quando reconhecida a necessidade pelos órgãos médicos das Empresas, ou médicos por estas credenciados, ou ainda por médico da Entidade Sindical, as Empregadas gestantes serão liberadas do expediente, sem prejuízo da remuneração, para se submeterem a exames pré-natal.

### **CLÁUSULA 44ª. - REGISTROS INFORMATIZADOS**

Fica facultado às Empresas implantarem registros informatizados para controle automático de férias, compreendendo aviso, solicitação e quitação, e demais registros de pessoal e benefícios instituídos na presente convenção. As Empresas fornecerão, periodicamente, aos seus Empregados,

declaração assinada, contendo todos os registros informatizados a que se refere esta cláusula, realizando as alterações em sua CTPS, quando requeridas pelo Empregado.

### **CLÁUSULA 45ª. - LICENÇA PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

As Empresas se comprometem a conceder licença sem remuneração, mantida, todavia a relação de emprego, aos Empregados que, indicados pela Entidade Sindical, venham, comprovadamente, a frequentar cursos de interesse da referida Entidade, sob as condições abaixo:

§1º. A licença não excederá o prazo de 30 (trinta) dias, devendo ser concedida de uma só vez, em período contínuo.

§2º. O número de licenças será limitado a 2 (duas) por Entidade Sindical, por ano, não podendo ser indicados mais de dois Empregados por Empresa no País, por ano, nem Empregados que exerçam suas funções fora da base territorial da Entidade Sindical que formular a indicação.

§3º. Para melhor controle dessas licenças, as Empresas deverão ser notificadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, sendo informado a respeito de:

- a) empregado indicado;
- b) empresa e local em que trabalha;
- c) nome do curso e resumo de seus objetivos;
- d) entidade ministradora do curso;
- e) data de início e término do curso.



## **CLÁUSULA 46ª. - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

As Empresas adotarão medidas de prevenção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos Empregados.

§1º. Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora-5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, imediatamente após receber a comunicação da supervisão imediata do setor onde ocorreu o acidente.

§2º. Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho.

§3º. Os treinamentos dos Empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas dispendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da cláusula respectiva desta convenção.

## **CLÁUSULA 47ª. - UNIFORMES**

Quando as Empresas exigirem que seus Empregados usem uniformes, deverão fornecê-los gratuitamente.

## **CLÁUSULA 48ª. - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA**

Até que seja promulgada a Lei complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de Empregados eleitos para as CIPA's e respectivos suplentes, limitados estes ao número dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato (art. 10, II, a do Ato das Disposições Transitórias, da Constituição).

§1º. Os titulares da representação dos Empregados na CIPA não poderão ser transferidos para outra localidade, salvo quando houver concordância expressa dos mesmos.

§2º. As Empresas divulgarão as eleições para membros componentes da CIPA com 30 dias de antecedência, enviando cópia desse aviso à Entidade Sindical nos primeiros cinco dias do período anteriormente indicado.

## **CLÁUSULA 49ª. – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos serão emitidos preferencialmente pelos serviços médicos das Empresas ou por estes credenciados.

Parágrafo único: As Empresas aceitarão os atestados emitidos pelos serviços médicos da Entidade Sindical credenciados pelo INSS nas localidades onde as Empresas não possuem serviço médico próprio ou credenciado.

## **CLÁUSULA 50ª. - READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

As Empresas darão treinamento adequado aos seus Empregados que sofrerem redução da capacidade laborativa, por motivo de acidente de trabalho, com o objetivo de readaptá-los funcionalmente, exceto nos casos em que tenha sido concedida a aposentadoria por invalidez.





### **CLÁUSULA 51ª. - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE E IMINENTE**

Quando o Empregado, no exercício de sua função, entender por motivos razoáveis que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu Supervisor e cabendo a este informar, se julgar necessário, ao Setor de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho da Empresa. O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho.

### **CLÁUSULA 52ª. - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As Empresas, em seu todo, liberarão 1 (um) Diretor que faça parte da Diretoria da Entidade Sindical, do cumprimento do respectivo horário de trabalho até 31.12.2024, sem prejuízo dos respectivos salários nem dos direitos trabalhistas e previdenciários, desde que, no horário da referida liberação, ele se dedique exclusivamente às atividades sindicais de interesse da categoria profissional ou ao exercício de função de representação para a qual tenha sido designado por ato do Poder Público.

Parágrafo único: Afastando-se o Diretor para gozo de férias ou benefício previdenciário, o ora convenicionado se aplicará ao seu substituto legal.

### **CLÁUSULA 53ª. - ACOMPANHAMENTO DE CUMPRIMENTO**

No mês de agosto as partes se reunirão para examinar o cumprimento desta Convenção, as condições de trabalho nas Empresas, inclusive as salariais.

### **CLÁUSULA 54ª. - QUADRO DE AVISOS**

As Empresas permitirão a divulgação em seus quadros de avisos, das comunicações expedidas pela Entidade Sindical que tenham por objetivo manter os Empregados informados quanto às atividades daquele órgão.

### **CLÁUSULA 55ª. - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As Empresas remeterão à Entidade Sindical, pelo meio mais adequado, a seu critério, anualmente, uma relação nominal contendo o nome, local de trabalho e valores descontados dos empregados, integrantes da categoria profissional por ela representada, na forma do art. 511 da CLT, relativamente à Contribuição Assistencial e Contribuição Sindical. Tal relação será enviada no mês seguinte ao dos respectivos descontos. Tais informações serão tratadas com sigilo pela Entidade Sindical, dela fazendo uso apenas para uso administrativo e reservado, não podendo ser cedidas a terceiros, no todo, ou em parte, sob nenhuma justificativa.

### **CLÁUSULA 56ª. - FORO**

As controvérsias oriundas da presente convenção 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 30 dias para a sua solução extrajudicial.

### **CLÁUSULA 57ª. - DISPOSIÇÕES GERAIS**

Na eventualidade do Poder Público (poder Executivo ou Poder Legislativo) determinar por Lei, Decreto, Portaria ou qualquer outro meio legal, benefícios ou vantagens previstas pela presente convenção, o montante do benefício ou vantagem desta convenção será compensado ou mantido,



de forma a não estabelecer pagamento duplo ou adicional ou maior vantagem, prevalecendo, entretanto, o que for mais vantajoso para os Empregados.

§1º. O disposto no caput desta cláusula será aplicado às hipóteses de condições ou vantagens mais benéficas que já vinham sendo mantidas ou venham a ser instituídas pelas Empresas, de modo a evitar-se pagamento duplo, prevalecendo o que for mais vantajoso para os Empregados.

§2º. Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do valor convencionado na Cláusula SALÁRIO DE ADMISSÃO para a Entidade Sindical e as Empresas e de metade do referido valor para quaisquer Empregados, em caso de violação dos dispositivos da presente convenção.

### **CLÁUSULA 58ª. – ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Nos termos do artigo 613, item III da Consolidação das Leis do Trabalho, as cláusulas estipuladas na presente Convenção Coletiva são aplicáveis a todos os empregados de todas as empresas integrantes da categoria econômica da Distribuição de Lubrificantes representada pelo Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Combustíveis e de Lubrificantes - SINDICOM existentes ou que vieram a se constituir no período da vigência do presente instrumento dentro da base territorial da Entidade Sindical profissional infra-assinada.

Parágrafo Único: Ficam excluídos da aplicação do presente instrumento os empregados que tiverem seus contratos de trabalho pactuados na forma do caput do art. 444 da CLT, e que percebam remuneração mensal igual ou superior a R\$ 15.971,48 (quinze mil novecentos e setenta e um reais e quarenta e oito centavos), compreendida a remuneração como integrada do salário-base acrescido do adicional de periculosidade, quando devido.

### **CLÁUSULA 59ª. – REGISTRO E ARQUIVO**

A presente convenção foi elaborada em 2 (duas) vias, de igual forma e teor, destinadas às partes contratantes e registro no Sistema Mediador da Secretaria de Relações do Trabalho.

Parágrafo único: No caso de divergências entre o texto lançado no referido sistema e o presente documento, formalmente assinado entre as partes, prevalecerá, sempre, e para todos os fins, este último.

### **CLÁUSULA 60ª. – RECOMENDAÇÕES**

#### **BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As Empresas envidarão esforços no sentido de assinar convênios com a Previdência Social para pagamento dos benefícios previdenciários nos locais onde tal procedimento seja viável a sua implantação.

#### **ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

Recomenda-se às Empresas que não possuam assistência médica e odontológica, direta ou através de convênios, que efetuem estudos no sentido de sua implantação.

#### **RECRUTAMENTO INTERNO**

Recomenda-se que as Empresas preferencialmente privilegiem os seus recursos humanos internos nos seus processos de recrutamento e seleção.

**Sindicato Nacional das Empresas  
Distribuidoras de Combustíveis  
e de Lubrificantes**  
Av. Alme. Barroso, 81 sl. 33A101, Centro  
CEP 20031-004, Rio de Janeiro-RJ  
sindicom.com.br




**SINDICOM**

## NEGOCIAÇÕES PARA A DATA-BASE 01/01/2025

No decorrer do mês de outubro de 2024, a Entidade Sindical enviará às Empresas a Pauta de Reivindicações aprovada em assembleia dos Empregados, para a marcação, de comum acordo, da data de início das negociações da data-base de 1º de janeiro de 2025.


Mauá, 1º. de março de 2024.

### **SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTÍVEIS E DE LUBRIFICANTES - CNPJ 33.632.985/0001-27**

DocuSigned by:  
  
C58B680DD92541D...

**VALDIR JOSE IGNACIO**  
Procurador

### **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DE MINERIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DA REGIÃO DO GRANDE ABC - CNPJ 53.715.207/0001-09**

DocuSigned by:  
  
4DB530E48B78419...

**LUIZ CARLOS DOS SANTOS**  
Presidente