

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2009

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00021/2009  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/04/2009  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002977/2009  
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.003157/2009-28  
DATA DO PROTOCOLO: 30/03/2009

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). RAIMUNDO MIQUILINO DA CUNHA;

E

SINDICATO NAC DAS EMP DIST DE COMB E DE LUBRIFICANTES, CNPJ n. 33.632.985/0001-27, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). VALDIR JOSE IGNACIO e por seu Procurador, Sr(a). CARLOS EDUARDO DO COUTTO GOULART;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2009 a 31 de dezembro de 2009 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio atacadista de derivados de petróleo e álcool carburantes, inclusive lubrificantes**, com abrangência territorial **nacional**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

#### SALÁRIO DE ADMISSÃO

Em janeiro de 2009, o salário de admissão corresponderá a R\$ 1.118,00 (um mil cento e dezoito reais) por mês, ao qual será acrescido o adicional de periculosidade, quando devido.

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 na respectiva data, aquele salário-base constante da folha de pagamento.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

## CORREÇÃO SALARIAL

Em 01.01.2009, as Empresas corrigirão os salários dos seus Empregados mediante a aplicação de uma das formas que se seguem, não cumulativas entre si:

- a) reajuste de 8,0% (oito por cento) sobre o salário mensal para os empregados que não recebem o adicional de periculosidade e que em 31/12/2008 estejam recebendo salário mensal até R\$ 7.420,00 (sete mil quatrocentos e vinte reais);
- b) aumento do salário mensal no valor de R\$ 593,60 (quinhentos e noventa e três reais e sessenta centavos) para os empregados que não recebem o adicional de periculosidade e que em 31/12/2008 estejam recebendo salário mensal superior a R\$ 7.420,00 (sete mil quatrocentos e vinte reais);
- c) reajuste de 8,0% (oito por cento) sobre o salário-base mensal para os empregados que recebem o adicional de periculosidade e que em 31/12/2008 estejam recebendo salário-base mensal até R\$ 5.707,69 (cinco mil setecentos e sete reais e sessenta e nove centavos);
- d) aumento do salário-base mensal no valor de R\$ 456,62 (quatrocentos e cinqüenta e seis reais e sessenta e dois centavos) para os empregados que recebem adicional de periculosidade e que em 31/12/2008 estejam percebendo salário-base mensal superior a R\$ 5.707,69 (cinco mil setecentos e sete reais e sessenta e nove centavos).

Na aplicação do reajuste a que se refere o item 1.1 supra, não serão compensados os aumentos salariais concedidos pelas Empresas após 01.01.2008 decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, e término de aprendizagem.

Para os Empregados admitidos após 01.01.2008, o aumento incidirá sobre o salário de admissão até o limite do que perceber o Empregado admitido nos últimos 12 meses no mesmo cargo ou função. Na hipótese de não existir paradigma será adotado o critério da proporcionalidade 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.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS

#### 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) de cada mês, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas.

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

#### PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

## Salário Estágio/Menor Aprendiz

### CLÁUSULA SÉTIMA - APRENDIZ

#### APRENDIZ

As condições estabelecidas na presente convenção não serão aplicáveis aos aprendizes contratados através de convênios com SESI/SESC e SESC/SENAC.

O disposto acima somente será válido se o aprendiz estiver desobrigado do cumprimento de qualquer tipo de serviço ou atividade nas Empresas.

Ocorrendo a prestação de serviços e/ou cumprimento de jornada pelo aprendiz às Empresas, serão devidas a ele a totalidade das condições estabelecidas na presente convenção, exceto quanto ao piso salarial, que será devido proporcionalmente à jornada de trabalho.

## **Isonomia Salarial**

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

#### **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.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

#### **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 da previdência privada, financiamentos e outros benefícios concedidos desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios Empregados.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

#### **ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Por ocasião do pagamento da 2ª quinzena do mês de fevereiro de cada ano, as Empresas pagarão o adiantamento da primeira parcela do 13º salário, àqueles Empregados que, contando com mais de 1 ano de serviço, até então não receberam dito adiantamento em função do gozo de férias ou qualquer outro eventual motivo.

Por ocasião do pagamento da 2ª quinzena do mês de outubro, as Empresas pagarão o saldo do 13º salário.

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

#### **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%

Fica assegurado o pagamento mínimo de R\$ 386,00 (trezentos e oitenta e seis reais).

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.

As percentagens do item 14.1 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.

Fica facultado ao Empregado optar pelo recebimento do adicional previsto nesta cláusula no mês de aquisição do direito a férias, nos meses subseqüentes, ou no mês do respectivo gozo de férias, se operando, em qualquer hipótese, sua plena quitação.

As Empresas poderão, em substituição ao disposto item 14.4, optar por efetuar automaticamente o pagamento do adicional a que se refere a presente cláusula no mês da aquisição do direito a férias dos empregados, garantido a estes o direito de solicitarem o pagamento em uma das datas previstas no referido item 14.4.

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.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

### **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).

### **Adicional de Periculosidade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **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.

São considerados 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.

O pagamento deste adicional cessará em cada caso, sempre que deixar de existir qualquer das condições previstas nos itens 12.1 e 12.2.

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.

### **Salário Família**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO-FAMÍLIA**

### **SALÁRIO-FAMÍLIA**

As Empresas pagarão a seus Empregados que perceberem salário mensal até o equivalente a 4 (quatro) vezes o valor previsto na cláusula 3ª 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\$ 17,92 (dezesete reais e noventa e dois centavos).

Nas licenças por doença ou acidente do trabalho, o benefício será pago enquanto durar a referida licença, observados os prazos máximos previstos na cláusula 41.

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

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

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

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-REFEIÇÃO**

#### **VALE-REFEIÇÃO**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas, as Empresas concederão mensalmente a seus Empregados 22 (vinte e dois) vales-refeição com valor facial unitário de R\$ 19,43 (dezenove reais e quarenta e três centavos). Nos locais onde houver expediente normal e permanente aos sábados, o número de vales-refeição será de 26 (vinte e seis).

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

As empresas poderão converter o vale-refeição em cartão eletrônico.

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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE-ALIMENTAÇÃO**

#### **VALE-ALIMENTAÇÃO**

As Empresas concederão aos seus Empregados, que em 31.12.2008 percebam remuneração mensal até R\$ 2.413,62 (dois mil quatrocentos e treze reais e sessenta e dois centavos), 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\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais) sob a forma de cartão-eletrônico, devendo tais limites serem considerados para os empregados admitidos na vigência da presente convenção.

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 41-Auxílio-Doença, e desde que a licença não tenha se iniciado antes de 1º. de janeiro de 2007.

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.

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

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE**

VALE-TRANSPORTE (TST AA □ 366.360197- 4 TST-RO-DC □ 318.060/96.5 SDC O 1/06/98)

Fica facultado à empresa que assim o quiser, conforme autorizado pelo art. 7º, XXVI da CF e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a concessão do vale transporte de que trata a Lei 7418/85 mediante o pagamento antecipado, em dinheiro, do seu valor total bruto, até o 5º dia útil de cada mês, ao empregado beneficiado, cabendo aos empregados, em qualquer hipótese, comunicar por escrito alterações das condições inicialmente declaradas e arcar com o custeio do deslocamento até 6% do valor do seu salário base, cujo desconto somente poderá ser feito no pagamento da segunda quinzena do mês a que se referir o vale-transporte.

### **Auxílio Educação**

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

### **BOLSAS DE ESTUDO**

Com o objetivo de proporcionar recursos adicionais para compensar despesas complementares às de manutenção do ensino de 1º, 2º e 3º graus, as Empresas concederão, de uma só vez à Entidade Sindical, 10 (dez) bolsas de estudos no valor unitário de R\$ 274,00 (duzentos e setenta e quatro reais), mediante a apresentação de relação discriminativa dos beneficiários, por Empresa, com a indicação do nome do aluno, série, grau e estabelecimento de ensino que esteja cursando.

Tal pagamento será efetuado a partir de 01.04.2009 até 31.08.2009 no prazo mínimo de 30 dias a contar da apresentação da relação discriminativa referida. A Entidade Sindical manterá arquivado por 5 anos os documentos que comprovam a elegibilidade dos beneficiários e que poderão ser requisitados pelas Empresas, a qualquer tempo.

São elegíveis às bolsas de estudo referidas nesta cláusula, os Empregados que na data da respectiva concessão possuam vínculo de emprego com as Empresas ou com a Entidade Sindical, ou se delas se retiraram para se aposentarem, e que estejam cursando ou tenham dependentes cursando o ensino de 1º, 2º e 3º grau.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTES**

### **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.

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.

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.

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.

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.

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 no item 41.1.

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.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-FUNERAL**

#### **AUXÍLIO-FUNERAL**

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

O benefício acima descrito será de R\$ 2.089,00 (dois mil e oitenta e nove reais).

Para efeito do pagamento do benefício, a comprovação de dependência se dará conforme abaixo:

**Cônjuge:** mediante apresentação da certidão de casamento.

**Companheira:** quando esta condição estiver reconhecida perante a Previdência Social, mediante anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.

**Filhos menores de 18 anos ou inválidos:** Certidão de nascimento.

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

A prova de falecimento será feita mediante apresentação da certidão de óbito.

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

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

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

#### **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.

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.

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

O auxílio mensal corresponderá a um máximo de R\$ 403,00 (quatrocentos e três reais).

Este auxílio será pago sob a forma de reembolso mediante comprovação, até o limite estipulado no item anterior.

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.

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.

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.

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.

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\$ 243,00 (duzentos e quarenta e três 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.

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.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO AO CO-PATROCÍNIO DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

#### **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.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO ESPECIAL**

#### **ABONO ESPECIAL**

Até o dia 15 de janeiro de 2009, as Empresas pagarão, de uma única vez e em caráter excepcional, e sem integrar a remuneração para qualquer efeito legal trabalhista, aos Empregados admitidos até 31.12.2008, e com contrato de trabalho vigente nessa mesma data, um abono nos valores a seguir indicados, de forma não cumulativa entre si:

a) R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) para os empregados que em 31.12.2008 estiverem percebendo remuneração mensal até R\$ 2.413,62 (dois mil quatrocentos e treze reais e sessenta e dois centavos), compreendida a remuneração como integrada do salário-base e do adicional de periculosidade, quando devido.

b) R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais) para os empregados que em 31.12.2008 estiverem percebendo remuneração mensal entre R\$ 2.413,63 (dois mil quatrocentos e treze reais e sessenta e três centavos) e R\$ 4.861,16 (quatro mil oitocentos e sessenta e um reais e dezesseis centavos), compreendida a remuneração como integrada do salário-base e do adicional de periculosidade, quando devido.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO AO DEPENDENTE EXCEPCIONAL**

#### **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.

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.

O auxílio referido no item 16.1 será concedido sob a forma de crédito mensal na folha de pagamento dos Empregados no valor de R\$ 486,00 (quatrocentos e oitenta e seis reais).

O auxílio mensal acima estabelecido será pago por dependente de Empregados na condição de excepcionalidade como definida no item 16.2 e cessará automaticamente quando não mais perdurar esta condição.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS**

### **ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS**

As Empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados quando estes, no exercício de suas funções, praticarem atos em defesa do patrimônio das mesmas, que os levem a responder a inquérito ou ação penal.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALÁRIO DO ADMITIDO**

### **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.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO NO PEDIDO DE DEMISSÃO**

### **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.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

### **AVISO PRÉVIO**

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

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

### **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.

### **Portadores de necessidades especiais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DEFICIENTES FÍSICOS**

## DEFICIENTES FÍSICOS

As Empresas, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas assim o permitirem, não farão restrições para admissão de deficientes físicos.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL EM CASO DE DISPENSA**

### 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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

### 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, 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.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

### HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

As Empresas efetuarão as homologações de rescisões de contrato de trabalho, preferencialmente através da Entidade Sindical. Na hipótese do não comparecimento do Empregado, se devidamente notificado do dia e hora da homologação, a Entidade Sindical se compromete a registrar essa circunstância por escrito, de forma a não penalizar as Empresas com as multas previstas na legislação.

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

#### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE**

## 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.

### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

### 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.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO DA GESTANTE**

### 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.

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

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

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 item 24.2 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.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO NO TRABALHO**

### 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.

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

A manutenção da relação de emprego mencionada no item 25.1 será contada da data do término da licença concedida pela Previdência Social.

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.

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.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO**

##### **DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO**

A duração do trabalho nas Empresas é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda a sábado.

Nos locais onde for exigido o trabalho aos sábados, as Empresas se comprometem a implantar um sistema de rodízio de tal sorte a assegurar a cada Empregado, no mínimo, uma folga mensal em dia de sábado, sem compensação dessas horas de folga.

Conforme a conveniência do serviço as Empresas ficam autorizadas a implantar, total ou parcialmente, sistema de horário flexível, quanto ao início e término de cada jornada de trabalho, desde que aceito pelo Empregado através de acordo individual e desde que observada a duração diária de trabalho na forma da Constituição.

As Empresas que não exerceram a faculdade prevista na anterior cláusula 4.4., da convenção coletiva de 1999, de alteração de horário normal de trabalho aos sábados de alguma de suas Bases de Distribuição de Combustíveis então existentes, em exercendo aquela faculdade na vigência da presente convenção coletiva, permanecerão obrigadas, nos estritos limites e condições daquela cláusula anterior, ao pagamento da indenização única e desvinculada do salário nela prevista e cujo valor fica reajustado para R\$ 943,00 (novecentos e quarenta e três reais).

Não se permitirá o trabalho normal aos domingos, salvo autorização expressa em acordo coletivo com este fim específico entre o sindicato e a empresa interessada.

No decorrer da vigência da presente convenção a Entidade Sindical, dentro do prazo máximo de 15 (quinze) dias contados do recebimento de solicitação escrita da Empresa interessada, concorda em discutir o trabalho normal aos domingos e feriados nas atividades operacionais envolvidas com a carga e a descarga de combustíveis por meio de carro-tanque, vagão ferroviário, barcaças e/ou dutos, ficando desde já convencionadas as seguintes condições mútuas obrigatórias para a assinatura do respectivo acordo coletivo:

- a) A Empresa deverá utilizar pessoal estritamente necessário, diretamente envolvidos, ou de apoio à execução das atividades referidas no subitem 5.5.1.
- b) No caso da Empresa utilizar algum de seus empregados atuais nas atividades referidas no subitem 5.5.1 resultando na supressão de horas extras prestadas habitualmente pelo empregado nas condições previstas na Súmula no. 291 do TST, a Empresa efetuará o pagamento da indenização na forma estabelecida na referida Súmula, garantido o pagamento mínimo de R\$ 1.718,00 (um mil setecentos e dezoito reais),
- c) Se a Empresa utilizar algum de seus empregados atuais que não se enquadre na situação prevista na Súmula 291 do TST, ao mesmo será paga uma indenização de R\$ 1.718,00 (um mil setecentos e dezoito reais),
- d) A indenização referida nos itens b e c acima, será única e desvinculada do salário, não o integrando para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário e deverá ser paga no mês seguinte ao da efetivação da alteração contratual que vise o atendimento do trabalho normal em domingos e feriados previsto no subitem 5.5.1 acima.
- e) Independentemente do regime de trabalho que venha a ser adotado, o empregado terá assegurado mensalmente pelo menos um descanso semanal coincidente com o domingo.
- f) A Entidade Sindical, antes de assinar o acordo coletivo, deverá submeter suas condições à assembléia para deliberação dos empregados.
- g) Enquanto a legislação assim o exigir, as Empresas deverão seguir os procedimentos necessários para que o trabalho em domingos e feriados estabelecido no subitem 5.5.1 seja autorizado pela Delegacia Regional do Trabalho.
- h) outras condições necessárias e aqui não previstas serão acordadas no momento da discussão do acordo coletivo previsto no subitem 5.5.1 acima.

Esta cláusula não se aplica aos Empregados sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento.

## **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

#### **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.

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

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

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.
- b) No Aviso Prévio de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas nos últimos 12 meses.
- c) 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.

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.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS ÚTEIS/FERIADOS**

#### **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 subseqüentes ao dia compensado.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO ENTRE JORNADAS DE TRABALHO**

#### **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.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO DE PONTO**

#### **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.

As Empresas ficam autorizadas a implantarem um único controle de jornada de trabalho simplificado a que se refere a Portaria 1.120 Mtb de 8.11.95, 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.

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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTROS INFORMATIZADOS**

### 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.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

### 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

### 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.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ALEITAMENTO MATERNO**

### 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA EXAMES PRÉ-NATAL**

### 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.

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

##### **INÍCIO DAS FÉRIAS**

Observados os princípios a que se refere o art. 134 e seguintes da CLT, a data de início do período de gozo das férias somente poderá coincidir com dia útil que não anteceda o sábado, domingo ou feriado, salvo no caso de turnos de revezamento, quando a referida data somente poderá coincidir com dia útil que não anteceda dia de folga dos Empregados sujeitos a esse regime de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

##### **PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

As Férias, independentemente da idade do empregado, podem ser parceladas sempre que o Empregado e a Empresa acordem quanto ao parcelamento, observado o seguinte:

- a) A iniciativa do requerimento do parcelamento caberá ao Empregado;
- b) O Empregado, no seu requerimento, especificará os períodos em que pretende gozar as férias, admitido o parcelamento em no máximo dois períodos, um deles não inferior a 10 dias;
- c) Os períodos de gozo não podem ultrapassar o período concessivo das férias que estarão sendo parceladas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

##### **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 freqüentar cursos de interesse da referida Entidade, sob as condições abaixo:

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

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.

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

#### **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.

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.

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

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.

#### **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

#### **UNIFORMES**

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

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA**

#### **COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA**

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.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

#### **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

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

#### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

## 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.

## **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE E IMINENTE**

#### 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.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

#### LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As Empresas liberarão 1 (um) Diretor que faça parte da Diretoria da Entidade Sindical, do cumprimento do respectivo horário de trabalho até 31.12.2009, 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.

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

## **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ENCONTRO QUADRIMESTRAL**

#### ENCONTRO QUADRIMESTRAL

No curso da vigência desta Convenção serão realizados encontros quadrimestrais com a finalidade de se examinar o seu cumprimento, as condições de trabalho nas Empresas, inclusive as salariais. Tais encontros serão realizados nos meses de abril e agosto.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

#### 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.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FORO**

##### **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.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **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.

O disposto no item acima 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.

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do valor convencionado na Cláusula 3ª (terceira) 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO - VIGÊNCIA**

##### **VIGÊNCIA**

A vigência da presente convenção é de 12 (doze) meses, a contar de 1º de janeiro de 2009.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA**

ABRANGÊNCIA - 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 representada pelo Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Combustíveis e de Lubrificantes existentes ou que vieram a se constituir no período da vigência do presente instrumento dentro da base territorial da Entidade Sindical infra-assinada, com exceção da Petrobras Distribuidora S.A., que celebra acordo coletivo de trabalho específico.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - REGISTRO E ARQUIVO**

##### **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 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RECOMENDAÇÕES**

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.

}

**RAIMUNDO MIQUILINO DA CUNHA**  
Presidente  
**FEDERACAO NAC DOS TRAB NO COM DE MIN E DER DE PETROLEO**

**VALDIR JOSE IGNACIO**  
Procurador  
**SINDICATO NAC DAS EMP DIST DE COMB E DE LUBRIFICANTES**

**CARLOS EDUARDO DO COUTTO GOULART**  
Procurador  
**SINDICATO NAC DAS EMP DIST DE COMB E DE LUBRIFICANTES**