

CONVENÇÃO COLETIVA, NA FORMA DO ART. 611 DA C.L.T., 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:

1 CORREÇÃO SALARIAL

1.1. Em 01.01.2003, as Empresas corrigirão os salários dos seus Empregados mediante a aplicação do percentual único de 12,00% (doze por cento) sobre os salários vigentes em 31.12.2002.

1.2. Na aplicação do reajuste a que se refere o item 1.1 supra, não serão compensados os aumentos salariais concedidos pelas Empresas após 01.01.2002 decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, e término de aprendizagem.

1.3. Para os Empregados admitidos após 01.01.2002, 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.

2 ABONO ESPECIAL

2.1. Até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente convenção, as Empresas pagarão, de uma única vez e em caráter excepcional, e sem integrar a remuneração para nenhum efeito legal trabalhista, um abono no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) aos Empregados admitidos até 31.12.2002, e com contrato de trabalho vigente nessa mesma data, e que estiverem percebendo, na mesma data, salário básico mensal acrescido do adicional de periculosidade, quando devido, até R\$ 3.240,00 (três mil, duzentos e quarenta reais).

3 SALÁRIO DE ADMISSÃO

3.1. Em janeiro de 2003, o salário de admissão corresponderá a R\$ 756,00 (setecentos e cinquenta e seis reais) por mês, ao qual será acrescido o adicional de periculosidade, quando devido.

3.2. Em relação aos salários básicos 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, aqueles salários básicos constantes da folha de pagamento.

4 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.

5 DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

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

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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\$ 636,16 (seiscentos e trinta e seis reais e dezesseis centavos).

5.5. 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.

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

6. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

6.1. 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.

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

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

6.4. 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 16.66% do valor das horas extras prestadas no mês.

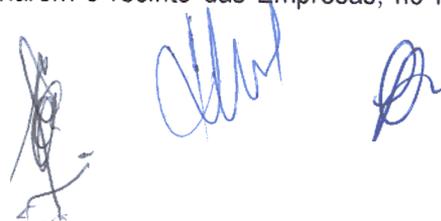
6.5. Quando o Empregado estiver usufruindo de dia de descanso, fora do local de trabalho, e for convocado à prestação de serviço extraordinário nesse mesmo dia, fará jus pelo atendimento à convocação, ao recebimento de um mínimo de 4 (quatro) horas suplementares.

7 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.

8. MARCAÇÃO DE PONTO

8.1 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.

8.2 As Empresas ficam autorizadas a implantarem controle de jornada de trabalho simplificado a que se refere a Portaria 1.120 Mtb de 8.11.95. Para tanto, fica convencionado que a ausência de emissão de registro de ponto presumirá o integral cumprimento da jornada de trabalho pelo Empregado. O referido controle somente será emitido para registro das exceções, assim entendidas as horas extras, faltas, atrasos, etc.

9. 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.

10. SALÁRIO-FAMÍLIA

10.1. 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\$ 12,10 (doze reais e dez centavos).

10.2. 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.

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

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

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

11. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

11.1. 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.

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

12. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

12.1. 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 intra-muros nessas dependências.

12.2. São considerados inflamáveis, para os efeitos desta convenção, as substâncias a que se referem o art. 193 da CLT e a Norma Regulamentadora N° 16 (Atividades e Operações Perigosas) aprovada pela Portaria N° 3214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho.

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



12.4. 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.

13. 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).

14. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

14.1. 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%

14.1.1. Fica assegurado o pagamento mínimo de R\$ 258,00 (duzentos e cinquenta e oito reais).

14.2. O tempo de serviço dos Empregados serão apurados 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.

14.3. 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.

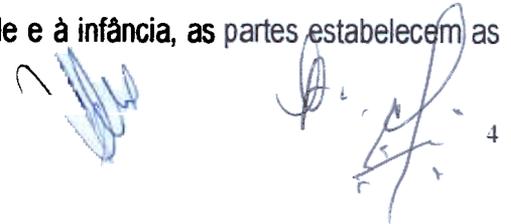
14.4. Fica facultado ao Empregado optar pelo recebimento do adicional previsto nesta cláusula no mês de aquisição do direito a férias, nos meses subsequentes, ou no mês do respectivo gozo de férias, se operando, em qualquer hipótese, sua plena quitação.

14.4.1 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.

14.5. 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.

15. AUXÍLIO CRECHE

15.1. 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.

15.2. 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.

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

15.4. O auxílio mensal corresponderá a um máximo de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais).

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

15.6. 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.

15.7. 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.

15.8. 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.

15.9. 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.

15.10. 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\$ 162,00 (cento e sessenta e dois 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.

15.10.1. 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.

16. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

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

16.2. Entende-se como excepcional aquele como tal definido e reconhecido pelo INSS ou instituições oficiais especializadas.

16.3. 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\$ 302,00 (trezentos e dois reais).

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

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



17. AUXÍLIO-FUNERAL

17.1. 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.

17.2. O benefício acima descrito será de R\$ 1.411,00 (um mil, quatrocentos e onze reais).

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

17.3.1. Cônjuge: mediante apresentação da certidão de casamento.

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

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

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

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

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

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

18. VALE-REFEIÇÃO

18.1. 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\$ 12,90 (doze reais e noventa centavos). Nos locais onde houver expediente normal e permanente aos sábados, o número de vales-refeição será de 26 (vinte e seis).

18.1.1. Fica facultado ao empregado a conversão de 8 (oito) desses vales em vale-alimentação, observados os procedimentos administrativos da empresa.

18.2. 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.

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

19. 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.

20. 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.

21. SALÁRIO EDUCAÇÃO

As Empresas adotarão as medidas necessárias para que os seus Empregados possam usufruir diretamente dos benefícios decorrentes do "Salário Educação" instituído pelo Decreto-Lei 1422/75.

22. 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.

23. 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.

24. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO DA GESTANTE

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

24.2. 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.

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

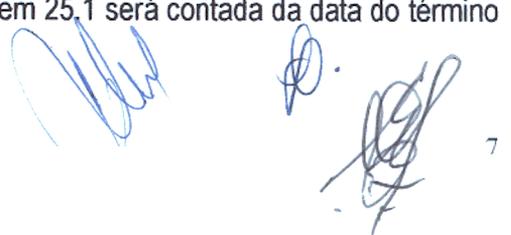
24.4. Caso a Empregada seja dispensada no período compreendido entre o término do prazo fixado pelo art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ou Lei Complementar que o substitua e o término do prazo estabelecido no item 24.2 desta cláusula, ser-lhe-á paga pelo período que faltar para o término desta garantia, a quantia correspondente ao salário-base vigente acrescido do adicional de periculosidade, quando devido.

25. GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO NO TRABALHO

25.1. 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.

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

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



25.4. 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.

25.5. 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.

26. INDENIZAÇÃO ADICIONAL EM CASO DE DISPENSA

26.1. 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

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

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

27. INDENIZAÇÃO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

27.1. 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.

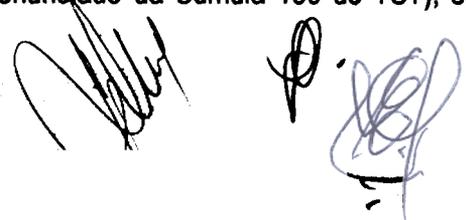
27.2. Após o recebimento da notificação de dispensa, os Empregados terão até 30 (trinta) dias para comprovação da contagem do tempo de serviço e conseqüentemente se habilitarem ao pagamento referido nesta cláusula.

28. 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.

29. 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.





30 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.

31 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.

32 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.

33. 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.

34. 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.

35. UNIFORMES

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

36. 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.

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. AVISO PRÉVIO

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

41. AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTES

41.1. 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.

41.2. 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 seja decorrido o prazo de, no mínimo, 6 (seis) meses de trabalho entre a data do retorno e a do novo afastamento.

41.3. 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.

41.4. 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.

41.5. 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.

41.6. 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.

41.7. 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.

42. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

43. 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.

44. DEFICIENTES FÍSICOS

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

45. 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.

46. LICENÇA PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

46.1. 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:

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

46.1.2. 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.

46.1.3. 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

47. 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.

48. 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.

49. MENOR APRENDIZ

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

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

49.3 Ocorrendo a prestação de serviços e/ou cumprimento de jornada pelo menor 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.

50. 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.

51. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

51.1. As Empresas liberarão 1 (um) Diretor que faça parte da Diretoria da Entidade Sindical, do cumprimento do respectivo horário de trabalho até 31.12.2003, 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.

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

52. BOLSAS DE ESTUDO

52.1. 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\$ 181,00 (cento e oitenta e um 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.

52.2. Tal pagamento será efetuado a partir de 01.04.2003 até 31.08.2003 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.

52.3. 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.

53. 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.

54. 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.

55. MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

55.1. 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.

55.2. 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.

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

55.4. 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.

56. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

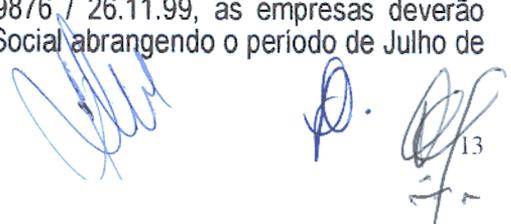
Todos os pagamentos de salários deverão ser efetuados, obrigatoriamente, através de cheque nominal ou depósito na conta-corrente do empregado.

57. 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.

58. SALÁRIOS-DE-CONTRIBUIÇÃO AO INSS

Enquanto perdurar a exigência do art.3o. da Lei 9876 / 26.11.99, as empresas deverão fornecer a relação dos salários-de-contribuição à Previdência Social abrangendo o período de Julho de



1994 até a data da rescisão do contrato de trabalho do empregado.

59. DISPOSIÇÕES GERAIS

59.1. 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.

59.2. 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.

59.3. 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.

60. VIGÊNCIA

A vigência da presente convenção é de 12 (doze) meses, a contar de 1º de janeiro de 2003.

61. REGISTRO E ARQUIVO

A presente convenção foi elaborada em 3 (três) vias, de igual forma e teor, destinadas a depósito no Ministério do Trabalho, para fins de registro e arquivo, e às partes contratantes.

62. 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.

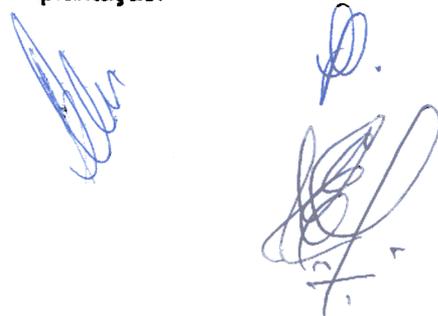
RECOMENDAÇÕES:

I. 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.

II. 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.





III. RECRUTAMENTO INTERNO

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

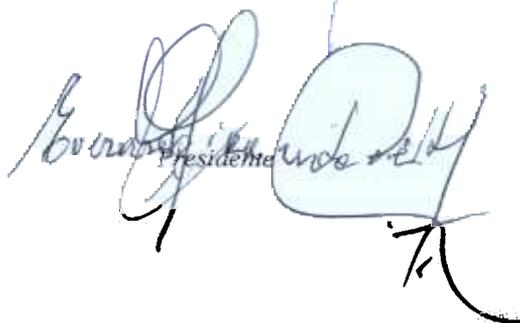
Rio de Janeiro, 31 de Dezembro de 2002.

Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Combustíveis e de Lubrificantes


Carlos Eduardo Do Coutto Goulart


Roberto Rodrigues de Carvalho

Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo de Fortaleza


Presidente

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO	
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO NO CEARÁ *	
CONVENÇÃO/ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	
Considerando que o ato administrativo de registro e arquivo, por não possuir natureza homologatória, não implica aprovação ou ratificação da norma depositada, recebemos para fins de registro e arquivamento o presente instrumento normativo.	
Processo Nº 46205.	<u>015372/2003-96</u>
Livro: <u>06</u>	Registro Nº: <u>3090</u> Folha: <u>58</u>
Fortaleza, <u>23. 12. 03</u>	


Raimundo Nonato T. Xavier
SERET. DRT/CE
Mat. 0452296