

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000885/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017702/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.102447/2022-01
DATA DO PROTOCOLO: 29/04/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTÍVEIS DO ESTADO DO PARANÁ - SICOMPAR, CNPJ n. 13.968.629/0001-71, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SIND DOS TRAB NO COM DE MIN E DERIV DE PET DO EST DO PR, CNPJ n. 76.700.475/0001-52, neste ato representado(a) por seu ;

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 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO**, com abrangência territorial em **PR**.

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

Em **1º de Janeiro de 2022**, os salários mensais de admissão serão os seguintes:

- a) **R\$ 1.722,68** (Mil, setecentos e vinte e dois reais e sessenta e oito centavos) para os empregados que exercem efetivamente as funções de: Recepcionista, Higiene e Limpeza do estabelecimento, Manutenção Predial, Refeitório, Vigia, Recepção e Portaria, Serviços Externos de busca e entrega de documentos em geral além de pagamentos na rede bancária.
- b) **R\$ 2.163,79** (Dois Mil, cento e sessenta e três reais e setenta e nove centavos) para os empregados que exerçam efetivamente os cargos de Auxiliar Comercial e demais Auxiliares (Administrativo, Contábil, Almojarife).
- c) **R\$ 2.441,25** (Dois mil e quatrocentos e quarenta e um reais e vinte e cinco centavos) para os demais empregados não enquadrados nos salários de admissão acima nominados.

§1º. Sobre os salários acima será acrescido o adicional de periculosidade, quando devido.

§2º. 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.

§3º. As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de ABRIL e/ou MAIO/2022.**

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Em **01.01.2022**, as Empresas reajustarão os salários dos seus Empregados mediante a aplicação do percentual de **8,5% (Oito vírgula cinco por cento)** sobre os salários de 31.12.2021.

§1º. A **correção salarial** pactuada nesta cláusula, assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos concedidos após 1º de janeiro de 2022, ressaltados os não compensáveis tais como: o término de aprendizagem; implemento por idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência do cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação determinada por sentença transitada em julgado, definidos item XII da instrução n. 01/82 do TST, os quais deverão ser preservados.

§2º. As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de ABRIL e/ou MAIO/2022.**

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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, ressaltadas as condições mais favoráveis já praticadas.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA SÉTIMA - APRENDIZ

As condições estabelecidas na presente convenção não serão aplicáveis aos aprendizes contratados através de convênios com SESI/SENAI, SEST/SENAT, e SESC/SENAC ou outras Instituições devidamente credenciadas a promover qualificação profissional.

Parágrafo Único: O salário do aprendiz nos termos desta cláusula e da Lei nº 10.097/2000 terá como base o salário mínimo fixado pelo Estado do Paraná – Classe II – no valor de **R\$ 1.680,80 (Mil, seiscentos e oitenta reais e oitenta centavos)** para o período de 01.01.2022 à 31.12.2022, de acordo com o Decreto Estadual nº 10.137 de 31.01.2022.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, os Empregados substituídos 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

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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma empresa, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§1º. Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§2º. As promoções serão livremente realizadas por merecimento e antiguidade, ou por apenas um destes critérios, estipulado por norma interna, ou na hipótese da existência de plano de cargos e salários resultado de negociação coletiva, preferencialmente por acordo coletivo específico.

§3º. Na hipótese de promoção de empregados por critérios estabelecidos formalmente por norma interna, deverá a empresa, informar ao Sindicato Profissional, dentro do prazo de vigência deste instrumento coletivo, os critérios utilizados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

§1º. Excepcionalmente, em razão da data da finalização da presente CCT, as empresas que ainda não efetuaram o pagamento do adiantamento previsto no *caput* desta cláusula, poderão fazê-lo no prazo máximo de 30 (Trinta) dias, desde que solicitado pelo empregado, após o registro deste instrumento coletivo perante a Superintendência Regional do Trabalho no Paraná.

§2º. O pagamento da 2ª parcela deverá ser efetuado até 20 de DEZEMBRO de 2022.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO ESPECIAL

As Empresas pagarão de uma única vez e em caráter excepcional, e sem integrar a remuneração para qualquer efeito legal trabalhista, um Abono Especial no valor de **R\$ 3.282,76 (Três mil, duzentos e oitenta e dois reais e setenta e seis centavos)** aos Empregados admitidos até 31.12.2021, e com contrato de trabalho vigente nessa mesma data, e que estiverem percebendo, também na mesma data, remuneração mensal de até **R\$ 6.653,66 (Seis mil, seiscentos e cinquenta e três reais e sessenta e seis centavos)** compreendida a remuneração como integrada do salário-base e do adicional de periculosidade, quando devido, devendo os valores oriundos desta Cláusula serem quitados junto com a folha de pagamento do mês de **ABRIL e/ou MAIO/2022**.

§1º. Para os empregados admitidos em 2021, o Abono Especial será devido na proporção de 1/12 (Um doze avos) do seu valor para cada mês de serviço, ou fração igual ou superior a 15 dias.

§2º. Não será devido o Abono Especial previsto nesta cláusula para os empregados admitidos a partir de 01/01/2022.

§3º. Face ao seu caráter eventual, indenizatório e excepcional, o Abono previsto nesta cláusula também não integra a remuneração do empregado para fins da legislação da Previdência Social e do FGTS, conforme dispõem o art. 58, inciso XXX, da IN-RFB Nº 971, de 13 de novembro de 2009, alterada pela IN-RFB Nº1453 de 24 de fevereiro de 2014, art. 28, § 9º, item 7 da Lei 8.212/91, art. 15, § 6º da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990.

§4º. Fica assegurada a compensação dos valores antecipados a este título a partir de 1º de janeiro de 2022.

§5º. Fica ressalvado que em caso de implantação de Plano de Participação nos Lucros e/ou Resultados – PLR prevalecerá a condição e/ou valor mais benéfica (o) para o empregado em relação ao abono ajustado nesta Cláusula, respeitadas as antecipações já concedidas.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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>
De 3 a 5 anos	30%
De 6 a 7 anos	45%
De 8 a 9 anos	70%
Acima de 9 anos	90%

§1º. 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 03 (Três) 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.

§2º. As percentagens previstas no caput desta cláusula serão aplicadas sobre o salário-base mensal percebido pelo Empregado no dia do início do gozo de férias, acrescido do adicional de periculosidade quando devido, não incidindo sobre horas extras, ajuda de custo, salário-família, adicional noturno, gratificação de função, comissão, benefício constante do art. 7º, XVII da Constituição Federal e outros.

§3º. 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.

§4º. As Empresas poderão, em substituição ao disposto no §3º. desta cláusula, 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 §3º. desta cláusula.

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

§1º. São 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.

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

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

SALÁRIO FAMÍLIA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, piso "a" (SALÁRIO DE ADMISSÃO) deste instrumento coletivo, em que o empregado estiver enquadrado, a título de Salário-Família, por filhos **até 14 anos** de idade incompletos e por filhos inválidos de qualquer idade, e que vivam na dependência econômica dos pais, uma importância mensal de **R\$ 35,73 (Trinta e cinco reais e setenta e três centavos)**.

§1º. Nas licenças por doença ou acidente do trabalho, o benefício será pago enquanto durar a referida licença, observados os prazos máximos previstos na Cláusula AUXILIO DOENÇA/ACIDENTES, deste instrumento coletivo.

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

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

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE REFEIÇÃO

Ressalvados os valores mais favoráveis espontaneamente já praticados, as Empresas concederão mensalmente a seus Empregados que prestem serviços externos ou internos, que não possuam refeitório próprio, vales refeição com valor facial unitário de **R\$ 42,10 (Quarenta e dois reais, dez centavos)**, por cada dia efetivamente trabalhado. Ficando ajustado entre as partes, que este benefício regulado pelo PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR, não será devido por ocasião das férias regulamentares do empregado, nos afastamentos por motivo de Auxílio Doença concedido pelo INSS, Licença maternidade e Licença Paternidade, dentre outras. Ficando assegurado, porém, o benefício por afastamento por motivo de acidente de trabalho.

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

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

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

§4º. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

§5º. As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de ABRIL e/ou MAIO/2022.**

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE ALIMENTAÇÃO

As Empresas concederão aos seus Empregados, que em 31.12.2021 percebiam remuneração mensal até **R\$ 4.393,81 (Quatro mil , trezentos e noventa e três reais e oitenta e um 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\$ 499,24 (Quatrocentos e noventa e nove reais e vinte e quatro centavos)** sob a forma de cartão-eletrônico, devendo tais limites serem considerados para os empregados admitidos na vigência da presente Convenção Coletiva.

§1º. O Vale-Alimentação será fornecido também durante o período em que o Empregado estiver licenciado por motivo de doença, acidente do trabalho ou doença profissional, mas limitado ao período em que estiver percebendo a complementação prevista na Cláusula 20ª (AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTES), deste instrumento coletivo e desde que a licença não tenha se iniciado antes de 1º. de janeiro de 2007.

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

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

§4º. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

§5º. As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de ABRIL e/ou MAIO/2022.**

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

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 ou vale-combustível, 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. TST AA – 366.360197- 4 TST-RO-DC – 318.060/96.5 SDC O 1/06/98).

§1º. DO VALE COMBUSTÍVEL: Assim como ocorre no vale transporte, em caso de concessão de vale combustível, ainda que em dinheiro, fica autorizado o desconto de 6% (Seis por cento) em holerite, tendo esta verba caráter indenizatório e não salarial. No mesmo sentido, em locais não servidos por transporte público, também fica autorizado o desconto de 6% em holerite dos funcionários que utilizarem transporte particular organizado e parcial ou totalmente subsidiado pela empresa.

§2º. Fica autorizado o pagamento em dinheiro do Vale-Transporte para os vendedores externos e desconto de 6% (Seis por cento) em holerite, tendo esta verba caráter indenizatório e não salarial.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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	50 %
do 13º ao 24º mês	40 %
do 25º ao 36º mês	30 %

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

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

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

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

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

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

§6º. Não gozarão das vantagens deste auxílio os Empregados cujo afastamento por doença ou acidente de trabalho decorrer de:

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, todos, desde que dependentes para efeito de declaração do imposto de renda.

§1º. O benefício acima descrito será de **R\$ 4.179,67 (Quatro mil, cento e setenta e nove reais e sessenta e sete centavos)**.

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

- a) Cônjuge: mediante apresentação da certidão de casamento.
- b) Companheira: quando esta condição estiver reconhecida perante a Previdência Social, mediante anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.
- c) Filhos menores de 18 anos ou inválidos: Certidão de nascimento.
- d) Pai, Mãe e Menores Dependentes: mediante a apresentação à Empresa da anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.

§3º. A prova de falecimento será feita mediante apresentação da certidão de óbito.

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

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

§6º. Ficará isenta da obrigação prevista nesta Cláusula, a empresa que possuir contratação de seguro de vida em grupo superior e em favor do empregado. Excetuando-se nos casos de falecimento do pai e/ou mãe, onde será mantido o pagamento do valor determinado no caput, salvo se constarem na apólice para esta finalidade.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO ACOMPANHANTE

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

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

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

§3º. O auxílio mensal corresponderá a um máximo de **R\$ 526,53 (Quinhentos e vinte e seis reais e cinquenta e três centavos)**.

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

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

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

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

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

§9º. A Empregada poderá optar, em substituição ao Auxílio-Creche, pelo Auxílio-Acompanhante, que consistirá num pagamento mensal, a título de reembolso, no valor de até **R\$ 263,26 (Duzentos e sessenta e três reais e vinte e seis centavos)**, não cumulativo e limitado ao período de até 36 (Trinta e seis) meses de idade de cada filho. No mês de dezembro ou no mês do último pagamento do exercício, será paga a importância correspondente a 1/12 (Um duodécimo) da soma dos valores de Auxílio-Acompanhante pagos no mesmo exercício.

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

§10º. As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de ABRIL e/ou MAIO/2022.**

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - AUXÍLIO AO DEPENDENTE EXCEPCIONAL

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

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

§2º. O auxílio referido no caput desta cláusula será concedido sob a forma de crédito mensal na folha de pagamento dos Empregados no valor de **R\$ 1.169,82 (Mil, cento e sessenta e nove reais e oitenta e dois centavos)**.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXTINÇÃO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO

O contrato de trabalho poderá ser extinto por mútuo acordo entre empregado e empresa, caso em que serão devidas, por metade, o aviso prévio, se indenizado e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990 e, na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§1º. A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (Oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§2º. A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

§3º. A homologação da extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo deverá ser feita no SINDICATO PROFISSIONAL.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL

As empresas poderão adotar o Contrato em Regime de Tempo Parcial nos termos da lei nº 13.467/2017, aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§1º. O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§2º. As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de **80% (Oitenta por cento)** sobre o salário-hora normal, quando do trabalho de segunda a sábado e de **100% (Cem por cento)** na hipótese de vir a ser realizada nos domingos e feriados.

§3º. Na hipótese do regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão pagas com o acréscimo de **80% (Oitenta por cento)** sobre o salário-hora normal, quando do trabalho de segunda a sábado e de **100% (Cem por cento)** na hipótese de vir a ser realizada nos domingos e feriados, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§4º. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente em até 01 (Um) ano na hipótese de implantação do BANCO DE HORAS, através de Acordo Coletivo Específico celebrado entre a Empresa e o Sindicato Profissional, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§5º. É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário e as suas férias serão regidas pelo disposto no art. 130 da CLT.

§6º. Os benefícios previstos neste instrumento coletivo serão aplicados de forma proporcional ao número de horas contratadas.

§7º. A cada 180 (Cento e oitenta) dias o SINDICATO PROFISSIONAL deverá ser informado sobre as alterações dos contratos dos empregados antigos e as contratações dos novos empregados nesta modalidade, através de ofício ou e-mail com nome completo, CTPS, função e data de admissão dos mesmos.

§8º. A alteração da jornada de trabalho de 44 horas semanais para tempo parcial deverá ocorrer através de alteração de contrato com anuência do empregado.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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	0,70 Salário Mensal Total
de 45 a 50 anos incompletos	1,40 Salário Mensal Total
de 50 a 56 anos incompletos	1,75 Salário Mensal Total
a partir de 56 anos	1,05 Salário Mensal Total

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Em caso de dispensa, por iniciativa do empregador, de Empregados que tenham no mínimo 10 (Dez) anos na empresa e comprovadamente, estiverem 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.

Parágrafo Único: 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 QUINTA - TELETRABALHO

A Empresa poderá adotar a prestação de serviços em regime de TELETRABALHO e deverá observar o disposto nesta Cláusula e o disposto na Lei nº 13.467/2017.

§1º. Considera-se TELETRABALHO a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da Empresa, inclusive em Home Office, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

§2º. Deverá ser anotada a modalidade de TELETRABALHO na CTPS e no contrato de trabalho ou termo aditivo.

§3º. Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o regime de TELETRABALHO, em razão da necessidade da empresa, bem como poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial em comum acordo entre as partes, garantida a transição mínima de 15 (Quinze) dias, excetuando-se situações excepcionais e de força maior.

§4º. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento, inclusive em comodato, dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação dos serviços em regime de TELETRABALHO, bem como ao reembolso de despesas e custos arcados pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, inclusive quanto a concessão ou não de Ajuda Alimentação Complementar, aos empregados em regime de TELETRABALHO, restando claro que as utilidades e benefícios aqui mencionados não integram a remuneração do empregado para qualquer finalidade.

§5º. A empresa deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, a partir de quando se presumirá que as doenças e os acidentes, que somente poderiam ter origem no dessas instruções, foram concebidos ou agravados por culpa exclusiva do empregado, independentemente de prova de fiscalização por parte do empregador, principalmente, por se encontrar impedido de adentrar à casa do empregado pela garantia constitucional da inviolabilidade de domicílio.

§6º. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela empresa.

§7º. Fica a empresa dispensada da concessão do Vale Refeição (CLÁUSULA 17ª) aos empregados em regime de TELETRABALHO.

§8º. Fica ajustado que a visualização das imagens capturadas em eventual chamada por vídeo com o empregado, equivalem a uma reunião pública, ocorrida no interior da empresa, podendo ser gravada e utilizada para fins lícitos de exercício do poder empregatício, sendo dever do empregado, livrar o ambiente filmado de acontecimentos íntimos e de sua vida privada.

§9º. A aceitação de chamadas por vídeo dependerá de ato próprio do empregado, ficando proibida a ativação remota da câmara pelo empregador para qualquer finalidade.

§10º. O empregado em TELETRABALHO poderá ser convocado a comparecer à sede da empresa em dias e horários específicos para realização de atividades presenciais, sem que isto descaracterize o seu regime de TELETRABALHO e desde que a prestação de serviços continue a ser realizada preponderantemente fora das dependências da Empresa. Nestas oportunidades e naquelas em que o empregado realizar trabalho externo para o empregador será devido o Vale Refeição da Cláusula 17ª desta Convenção.

§11º. A empresa poderá, a seu exclusivo critério e mediante aviso prévio aos seus empregados e diante das

possibilidades e necessidades, adotar controle de jornada para os empregados cuja função específica seja compatível com o TELETRABALHO e o efetivo controle de jornada

§12º. A empresa poderá também, a seu exclusivo critério e mediante aviso prévio aos seus empregados, **não adotar** o controle de jornada. Nesta hipótese, o empregado em TELETRABALHO não estará à disposição da empresa durante uma determinada quantidade de horas diárias, não registra ponto e deverá estar livre de qualquer rotina que obrigue o início e o fim do trabalho em determinado horário, desde que conclua com suas metas e objetivos nos prazos estabelecidos pela empresa, ficando ressalvado que o empregador deverá zelar para não concentrar na mesma data para conclusão, tarefas que não possam ser perfeitamente realizáveis por um profissional de performance mediana em um dia normal de trabalho, diligenciando para atribuir tarefas até a véspera da data planejada para o seu cumprimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Será facultado ao Sindicato Profissional a realização de procedimentos, a pedido das empresas interessadas e desde que haja concordância do empregado, com vistas a firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), com anuência do Sindicato Patronal.

Parágrafo Único: O termo previsto no parágrafo acima discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, apurará eventuais diferenças existentes, e caso esteja tudo regular ou seja entabulado acordo a respeito das diferenças apontadas, dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO DA GESTANTE

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

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

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

§3º. Caso a Empregada seja dispensada no período compreendido entre o término do prazo fixado pelo art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ou Lei Complementar que o substitua e o término do prazo

estabelecido no §1º. desta Cláusula, ser-lhe-á paga pelo período que faltar para o término desta garantia, a quantia correspondente ao salário-base vigente acrescido do adicional de periculosidade, quando devido.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO NO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

A duração semanal do trabalho será de 44 (Quarenta e quatro) horas.

§1º. 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.

§2º. 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.

§3º. Esta Cláusula não se aplica aos Empregados sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

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

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

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

- a) Na Gratificação de Natal (Lei nº. 4090, de 13.07.1962) de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas durante o exercício a que corresponder a gratificação.
- 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Com fundamento no artigo 59 da C.L.T, alterado pela Lei nº13.467/2017 (Reforma Trabalhista) o EXCESSO de HORAS de trabalho em um dia, PODERÁ SER COMPENSADO pela CORRESPONDENTE DIMINUIÇÃO DE HORAS de trabalho em outro dia qualquer, mediante as condições pactuadas em instrumento coletivo específico, devendo esta compensação ser realizada até o prazo máximo de 01 (Um) ano a partir da data de sua realização.

Parágrafo Único: A empresa interessada na implantação do supracitado BANCO DE HORAS para compensação até o prazo máximo de 01 (Um) ano, nos termos do *caput* desta Cláusula, deverá se manifestar formalmente, ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINERIOS E DERIVADOS DE PETROLEO NO ESTADO DO PARANÁ para celebração de ACORDO COLETIVO específico, com a PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA e/ou assistência das entidades convenentes, devendo ainda, quando da solicitação, comprovar o recolhimento da Contribuição Negocial Patronal (Cláusula 67ª) e a Contribuição Assistencial Profissional (Cláusula 66ª) previstas nesta CCT.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO ENTRE E INTRA 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.

§1º. Deverá ser observado pela Empresa que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo de 30 (Trinta) minutos (com anuência do empregado) e, salvo acordo coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (Duas) horas.

§2º. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínima, para repouso e alimentação, aos empregados, implica o pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimindo, com acréscimo de 80% (Oitenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MARCAÇÃO DE PONTO

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

§1º. As Empresas ficam autorizadas a implantarem um único controle de jornada de trabalho simplificado a que se refere a Portaria 1.120 Mte de 8.11.95, alterada pela portaria 373 MTE de 25.02.2011, objetivando que o empregado registre apenas as exceções, assim entendidas as horas extras, faltas, atrasos, etc., observado o disposto no §2º. do art. 1º. da referida Portaria.

§2º. O uso da faculdade prevista nesta cláusula implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada vigente na empresa.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 (Cinco) 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA EXAMES PRÉ-NATAL

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FUNCIONAMENTO NOS FERIADOS MUNICIPAIS

Fica assegurado a Empresa, a faculdade de abrir seu estabelecimento comercial com a utilização dos seus empregados nos **FERIADOS MUNICIPAIS de 2022, nos municípios do Estado do PARANÁ**, atingidos por este instrumento coletivo.

§1º. AJUDA DE CUSTO: Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, dentre elas o Vale-Refeição, pelo trabalho realizado nos FERIADOS, será pago aos empregados que efetivamente trabalharem no respectivo FERIADO, até o início das atividades no dia, AJUDA DE CUSTO no valor mínimo de **R\$ 83,20 (Oitenta e três reais, vinte centavos)** para o período de **01 de janeiro a 31 de dezembro de 2022**, ressaltando que tal AJUDA DE CUSTO não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços no feriado.

§2º. Caso a EMPRESA venha a funcionar nos FERIADOS abrangidos por este instrumento coletivo, concederá aos seus empregados 01 (Uma) FOLGA COMPENSATÓRIA pelo feriado efetivamente trabalhado, GARANTIDA A FOLGA SEMANAL REMUNERADA prevista na legislação pertinente, folga compensatória esta a ser concedida até 30 (Trinta) dias após o evento.

§3º Caso a empresa excepcionalmente não venha a conceder a FOLGA COMPENSATÓRIA definida no caput, o trabalho prestado no FERIADO, não compensado, deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, em atenção ao que determina a Súmula n. 146 do TST e artigo 9º da Lei 605/49.

§4º. 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

As Férias, independentemente da idade do empregado, podem ser parceladas sempre que em comum acordo o Empregado e a Empresa ajustem o parcelamento, observado o seguinte:

- a) A iniciativa do requerimento do parcelamento caberá ao Empregado;
- b) O empregado em seu requerimento especificará os períodos em que pretende gozar as férias que poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
- c) Os períodos de gozo não podem ultrapassar o período concessivo das férias que estarão sendo parceladas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTROS INFORMATIZADOS

Fica facultado às Empresas implantarem registros informatizados para controle automático de férias, compreendendo aviso, solicitação e quitação, e demais registros de pessoal e benefícios instituídos na presente convenção. As Empresas fornecerão, periodicamente, aos seus Empregados, declaração assinada, contendo todos os registros informatizados a que se refere esta cláusula, realizando as alterações em sua CTPS, quando requeridas pelo Empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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:

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

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

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

- a) empregado indicado;

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

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

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

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

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As Empresas liberarão 2 (Dois) Diretores que faça parte da Diretoria da Entidade Sindical, do cumprimento do respectivo horário de trabalho até **31.12.2022**, sem prejuízo dos respectivos salários nem dos direitos trabalhistas e previdenciários, desde que, no horário da referida liberação, ele se dedique exclusivamente às atividades sindicais de interesse da categoria profissional ou ao exercício de função de representação para a qual tenha sido designado por ato do Poder Público.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ENCONTROS QUADRIMESTRAIS

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 SEXAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS (MENSALIDADES, ASSISTENCIAL-NEGOCIAL-SINDICAL

As Empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados, uma Contribuição Assistencial conforme critério aprovado pela assembleia da Entidade Sindical, a qual será recolhida até 10 (Dez) dias úteis após o desconto.

§1º. O empregado não associado que desejar se opor ao desconto dessa contribuição deverá manifestar sua oposição, por escrito, dirigida à Entidade Sindical Profissional até 10 (Dez) dias após a data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º. A Entidade Sindical se compromete a não estabelecer, no período da vigência do presente acordo, qualquer nova contribuição com a mesma finalidade, assim como assume integral responsabilidade por qualquer reivindicação que vier a ser deduzida contra as Empresas pelo desconto da contribuição aqui prevista uma vez que as mesmas atuam nisto como simples agentes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV. da Constituição Federal e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal Emenda Constitucional nº. **45/2004**, as **EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTÍVEIS E LUBRIFICANTES** estabelecidas na base territorial do Estado do PARANÁ, sujeitas a esta Convenção, associadas ou não ao **Sindicato das Empresas Distribuidoras de Combustíveis do Estado do Paraná - SICOMP**, OBRIGAM-SE A RECOLHER em seu favor, uma **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL** anual, conforme APROVAÇÃO em ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA ESPECÍFICA, inclusive com item ESPECÍFICO, realizada em ambiente virtual pelo aplicativo ZOOM, no dia 20/01/2022, às 10:00 em 1ª convocação e às 10:30 h em 2ª, nos termos do edital de convocação publicado no matutino TRIBUNA DO PARANÁ, no dia 30/12/2021, CONTRIBUIÇÃO esta correspondente a importância de R\$ 2.000,00 (Dois mil reais), para as empresas Distribuidoras de Combustíveis estabelecidas no Estado do **PARANÁ**, que se destinará ao pagamento das despesas relativas a Negociação Coletiva tais como Publicação de Editais, Honorários Advocatícios, Programas relativos ao Desenvolvimento do Segmento notadamente realização de seminários destinados às empresas, contadores e advogados, com intuito de divulgar as condições neste instrumento pactuadas.

Parágrafo Único: A contribuição a que se refere o *caput* desta cláusula, deverá ser recolhida em benefício do Sindicato Patronal, até o **dia 31 de MAIO de 2022**, em BOLETO próprio fornecido pela entidade ou ATRAVÉS DE DEPÓSITO na conta da entidade. Após esta data, com 2% (Dois por cento) de multa mais juros bancários.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FORO

As controvérsias oriundas da presente convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. Antes, porém, de qualquer medida judicial, as partes obrigam-se a denunciar, uma a outra, eventuais controvérsias e aguardar o prazo de 30 dias para a sua solução extrajudicial.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA CONSTITUIÇÃO DO NÚCLEO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Fica convencionado entre as partes que no prazo de 90 (Noventa) dias, a contar do arquivamento deste instrumento na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná, será formada comissão paritária composta por representantes dos empregados e empregadores devidamente assistidos pelos SINDICATO PROFISSIONAL em assistência aos empregados e representantes do SINDICATO PATRONAL em assistência às empresas, com o objetivo de discutir estudos de viabilização para implantação e o regulamento e roteiro de implantação do **NÚCLEO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS**, ancorado pela COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA nos termos da lei, que poderá funcionar para o segmento das **EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE**

COMBUSTÍVEIS e terá como objetivo, solucionar extrajudicialmente conflitos entre empregados e empregadores referente as **RELAÇÕES DE TRABALHO**.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DISPOSIÇÕES GERAIS

Na eventualidade do Poder Público (Poder Executivo ou Poder Legislativo) determinar por Lei, Decreto, Portaria ou qualquer outro meio legal, benefícios ou vantagens previstas pela presente convenção, o montante do benefício ou vantagem desta convenção será compensado ou mantido, de forma a não estabelecer pagamento duplo ou adicional ou maior vantagem, prevalecendo, entretanto, o que for mais vantajoso para os Empregados.

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

§2º. As diferenças resultantes de qualquer valor originário do cumprimento da Convenção Coletiva, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de ABRIL e/ou MAIO/2022.**

§3º. Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do valor acordado na alínea "a" da Cláusula 3ª (SALARIO DE ADMISSÃO) em favor da Entidade Profissional (5%) e do empregado (5%) em partes iguais, na hipótese de descumprimento dos dispositivos deste instrumento coletivo, devendo ser a empresa previamente notificada e indicados quais dispositivos foram descumpridos, incidindo a multa desde que sendo notificada não se adeque no prazo máximo de 30 (trinta) dias às regras violadas.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO E ARQUIVO

A presente convenção foi elaborada em 03 (Três) vias, de igual forma e teor, destinadas às partes contratantes e registro no Sistema Mediador no Ministério da Economia - Secretaria do Trabalho.

Parágrafo Único: No caso de divergências entre o texto lançado no sistema Mediador do ME/SRTE e o presente documento, formalmente assinado entre as partes, prevalecerá, sempre, e para todos os fins, este último.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

THOMAS JEFFERSON GOMES DE ALBUQUERQUE
PROCURADOR
SINDICATO DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTIVEIS DO ESTADO DO PARANA - SICOMPAR

TERCIO BRENDA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTIVEIS DO ESTADO DO PARANA - SICOMPAR

RENATO BARTNACK
PRESIDENTE
SIND DOS TRAB NO COM DE MIN E DERIV DE PET DO EST DO PR

ANEXOS
ANEXO I - ATA PROFISSIONAL 2022

[Anexo \(PDF\)](#)

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