

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SITRAMICO/RS
CNPJ 92.961.093/0001-39, neste ato Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado representado por seu Procurador, Sr. ANGELO CARLOS MARTINS E SILVA;

E

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DERIVADOS DE PETRÓLEO, DE EMPRESAS DE GARAGEM, ESTACIONAMENTO, DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE VEÍCULOS E LOJAS DE CONVENIÊNCIA DE CAXIAS DO SUL, entidade sindical também legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego - Processo Mtb 300.920 de 1982, com Carta Sindical expedida em 13 de março de 1985, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas CNPJ nº 88.573.514/0001-87 situada na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, à Rua Ítalo Victor Bersani, 1134, CEP 95.050-520, também aqui representada por seu presidente Sr. LUIZ HENRIQUE MARTININGUI, inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas sob nº 277.226.350.91, devidamente autorizado por assembleia ocorrida em 29 de setembro de 2016, assistida por advogado do sindicato, qualificada no anexo instrumento de procuração, todos com assinatura no final, a seguir denominado unicamente Sindicato Econômico e representará as adiante nominadas empresas, na forma prevista no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e no art. 611 da Consolidação do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas e condições.

CLÁUSULA I: DA BASE TERRITORIAL

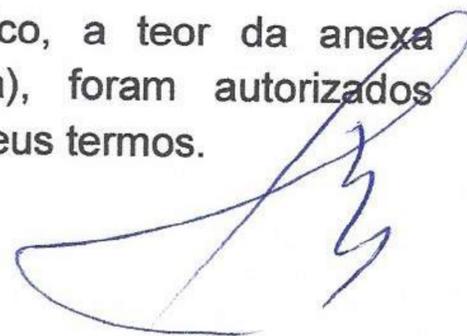
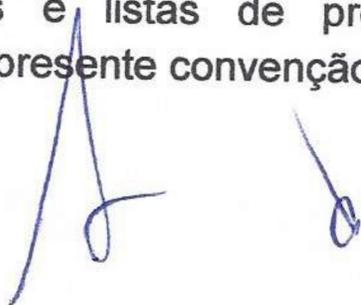
A Convenção ora estabelecida abrangerá a base territorial do Sindicato Profissional e do Sindicato Econômico que compreende os municípios de Canela, Caxias do Sul, Farroupilha, Flores da Cunha, Nova Petrópolis e São Marcos, todos no Estado do Rio Grande do Sul.

CLÁUSULA II: CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS

Serão abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho as empresas, e respectivos empregados, pertencentes às categorias de garagem, estacionamento, lavagem – limpeza e conservação de veículos, situados na base territorial acima definida.

CLÁUSULA III: AUTORIZAÇÃO

Os Sindicatos Convenentes, profissional e econômico, a teor da anexa documentação (editais, atas e listas de presença), foram autorizados expressamente a formalizar a presente convenção em seus termos.



CLÁUSULA IV: DAS CONDIÇÕES

01 - VARIAÇÃO SALARIAL

A partir do mês de setembro de 2016, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de setembro de 2015, uma variação salarial para efeito da revisão de dissídio coletivo, correspondente ao percentual de 8% (oito por cento), a incidir sobre os salários resultantes da convenção firmada no ano anterior e que formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

01.01 - Em hipótese alguma resultante do reajustamento, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do mais antigo na empresa no mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

01.02 - Para todos os efeitos, as partes estabelecem que os salários dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até 01 de setembro de 2016.

02 - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda a legislação aplicável até 01 de setembro de 2016, incluindo todos os diplomas legais pertinentes à política salarial do aludido período, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação do percentual acima previsto (item 01) formará base para procedimento coletivo futuro.

03 - COMPENSAÇÃO – VARIAÇÕES SALARIAIS PERÍODO REVISANDO

Quaisquer aumentos concedidos após aplicação do reajuste previsto na convenção coletiva anterior poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumentos, ora concedidos, incorporam todos os reajustes salariais, espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados até 01 de setembro de 2016 inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários da categoria até 01 de setembro de 2016.



04 - COMPENSAÇÃO REAJUSTES FUTUROS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, praticados a partir de 01 de setembro de 2016 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de efeito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

05 - SALÁRIO NORMATIVO E DE INGRESSO

Aos empregados admitidos após a data-base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção fica assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 1.165,00 (Um mil, cento e sessenta e cinco reais) mensais, a partir do mês de setembro de 2016.

05.01 - O salário normativo mínimo só se tornará real após o decurso e cumprimento de eventual contrato de experiência que, para o efeito de salário normativo, ficará limitado a prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

05.02 - Enquanto contrato de experiência que, unicamente para esse efeito de salário normativo, deverá no máximo ser de 60 (sessenta) dias, os empregados terão assegurados um salário de ingresso para prova de R\$ 1.048,50 (Um mil e quarenta e oito reais e cinquenta centavos) mensais, a partir de 01 de setembro de 2016, e que formará base para procedimento coletivo futuro.

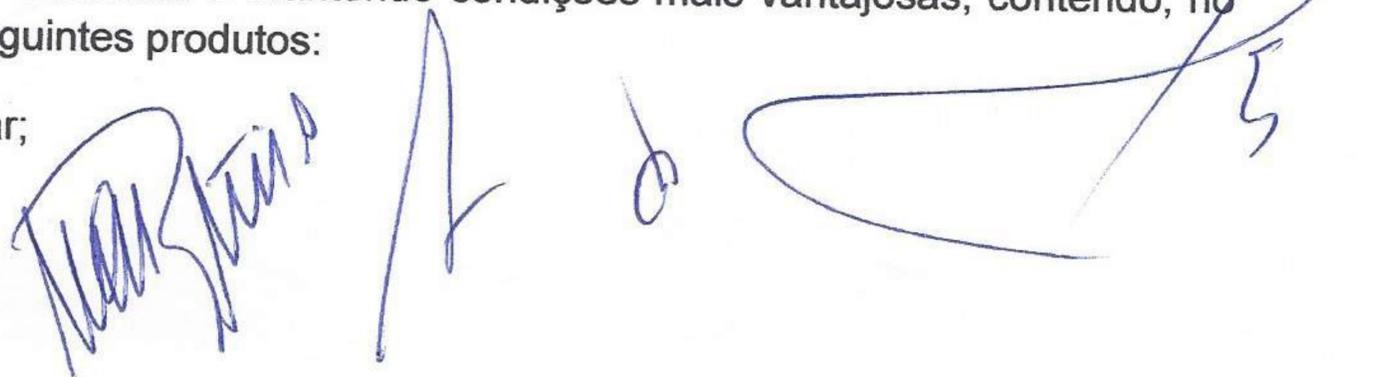
05.03 - Fica estabelecido que se o valor fixado para o salário mínimo nacional e/ou regional for superior aos fixados no caput desta cláusula, é assegurado ao empregado o direito de receber, no mínimo, o valor fixado para os salários mínimos nacional e/ou regional.

05.04 - Fica acertado que o Salário Normativo terá um reajuste de R\$ 15 (Quinze reais) em 1º de fevereiro de 2017, totalizando a partir dessa data o valor total de R\$ 1.180,00.

06 - CESTA BÁSICA - CARTÃO/VALE ALIMENTAÇÃO

Será devida mensalmente, a partir de setembro/2016, pelos empregadores a todos os seus empregados, que tiverem 100% (cem por cento) de efetividade, levando em consideração todas as faltas justificadas ou comprovadas, independentemente de sua função, uma cesta básica mensal equivalente ao padrão básico alimentar e mantendo condições mais vantajosas, contendo, no mínimo, os seguintes produtos:

3 Kg de açúcar;

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'MARTINA'. To its right is another signature, followed by a small circular mark. On the far right, there is a large, stylized signature that looks like 'S' or 'SANTANA'.

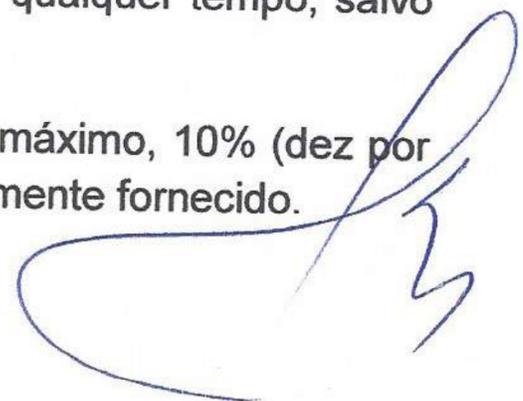
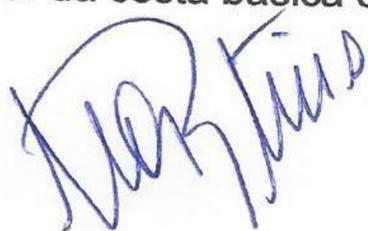
10 Kg de arroz tipo agulhinha tipo 1;
3 Kg de feijão preto tipo 1;
1 kg de sal;
1,5 kg de massa com ovos;
1 Kg de café;
2 Kg de farinha de trigo especial;
1 Kg de farinha de milho;
340g de polpa de tomate;
200g de ervilhas;
2.700ml (3 latas) de óleo de cozinha;
400g de bolachas "Maria";
400g de bolachas salgadas;
400g de leite em pó;
400g de achocolatado;
180g de salsichas;
130g de sardinhas;
500g de farinha de mandioca.

06.01 - Os itens desta cesta básica serão devidos pela metade, caso o empregado trabalhar 110 horas normais por mês ou for de meia jornada a sua carga normal.

06.02 - A critério da empresa, a cesta básica poderá ser substituída por vale/cartão alimentação no valor equivalente a R\$ 117,18 (Cento e dezessete reais e dezoito centavos) mensais, mantendo-se o pagamento pela metade para o caso de empregado contratado para 110 horas mensais ou de meia jornada, conforme o disposto no item 06.01

06.03 - As partes reconhecem, para todos os fins de direito, que o fornecimento desta cesta básica ou do vale/cartão, por quaisquer das formas aqui referidas, não terá natureza salarial, não podendo ser invocado a qualquer tempo, salvo caso de inadimplência, como salário "in natura".

06.04 - Os empregados poderão participar com até, no máximo, 10% (dez por cento) do valor da cesta básica ou do vale/cartão efetivamente fornecido.



07- ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

As empresas pagarão mensalmente aos empregados no monitoramento, fiscalização e cobrança de estacionamento em vias públicas, adicional de risco de vida de 20% (vinte por cento) da sua remuneração.

08 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas concederão aos seus empregados, a partir de 01 de setembro de 2016, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional de R\$ 59,23 (Cinquenta e nove reais e vinte e três centavos), sob a forma de adicional por tempo de serviço, por quinquênio ininterrupto de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador.

09 - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

As empresas pagarão a todos os empregados demitidos sem justa causa e que tenham idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, à data de seu desligamento, desde que tenham mais de 05 (cinco) anos de efetividade ininterruptos na mesma empresa, uma indenização equivalente a 01 (um) salário igual ao último salário base mensal pago pelo empregador, acrescido do adicional de periculosidade ou insalubridade, quando estes últimos forem devidos.

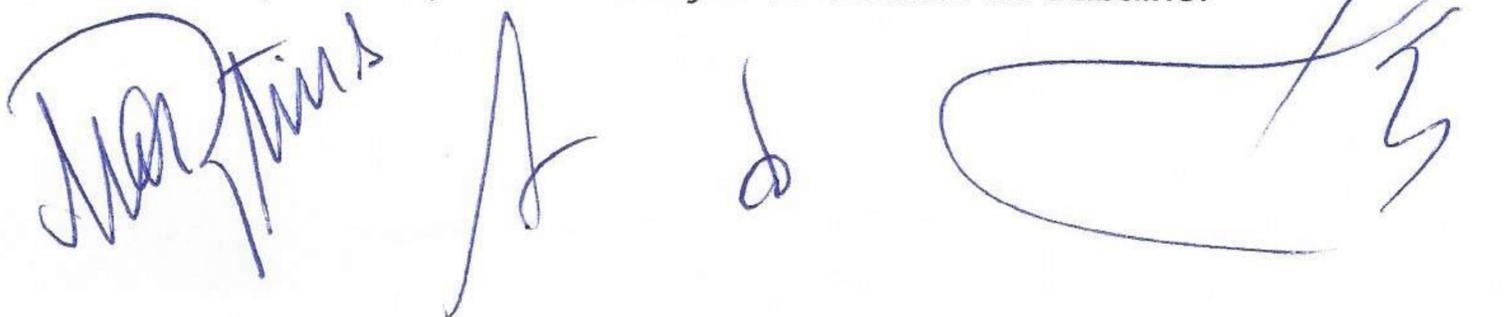
10 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% (dez por cento) sobre o seu salário normal, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

10.01 - Os empregados que eventualmente exerçam a função de caixa, de forma provisória, durante parte da jornada de trabalho, receberão a gratificação supra referida proporcional às horas nessa função trabalhadas.

11 - ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social a função efetivamente exercida pelo empregado de conformidade com o CBO, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a celebração do contrato de trabalho.



11.01 - É igualmente obrigatória a anotação do contrato de experiência, bem como sua prorrogação, se houver, sob pena de se entender o contrato de trabalho como por tempo indeterminado.

12 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO

Readmitido o empregado no prazo de 01 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

13 - DISCRIMINATIVO DE SALÁRIOS

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS.

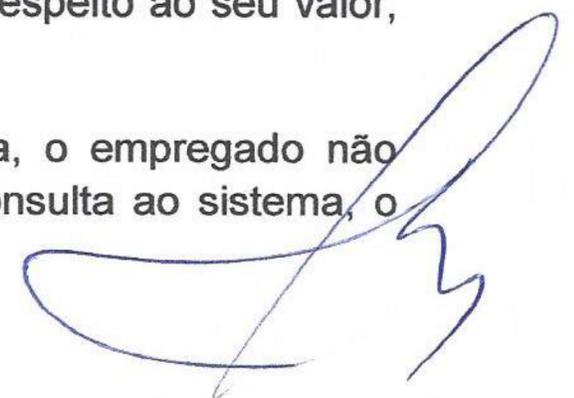
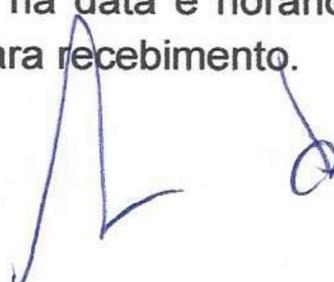
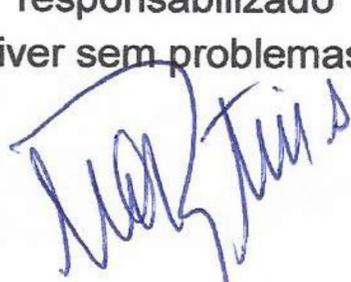
14 - RECEBIMENTO DE CHEQUES E CARTÕES DE CRÉDITO

Nas empresas que autorizem o recebimento de cheques os empregados deverão anotar no verso o número da carteira de habilitação ou carteira de identidade do emitente, a placa do veículo e o telefone, se houver, bem como conferir que estejam assinados e preenchidos corretamente todos os espaços próprios, cujo valor deverá corresponder ao valor da venda e/ou serviço prestado. As empresas obrigam-se a orientar seus empregados, na ocasião da contratação, do procedimento supra mencionado.

14.01 - As empresas que adotarem o procedimento de consulta prévia do cheque a cadastro de inadimplentes, o empregado deverá observar também esse procedimento, anotando no verso do cheque a data, horário e código da consulta.

14.02 - Em caso de devolução do cheque, sem que tenham sido observadas as formalidades previstas no caput, inclusive no que diz respeito ao seu valor, os empregados serão responsabilizados.

14.03 - Observado o disposto no subitem 14.01 supra, o empregado não poderá ser responsabilizado se, na data e horário da consulta ao sistema, o cheque estiver sem problemas para recebimento.



14.04 - Quando a eventual devolução de cheques sem pagamento ou compensação ocorrer por insuficiência de fundos ou encerramento de conta, a responsabilidade será exclusiva do empregador, não podendo, em nenhuma hipótese, descontar da remuneração de seus empregados e nem transferir a estes a tentativa de cobrança.

14.05 - Na hipótese da previsão do subitem 14.02, havendo desconto nos salários, este deverá ser discriminado expressamente no recibo de pagamento, sob pena de sua ilegalidade. O desconto será efetuado sobre a remuneração mensal do empregado, no mesmo mês do acontecimento do fato, ou na rescisão contratual, sendo possibilitado o desconto parcelado, com parcelas de até 30% (trinta por cento) do valor da remuneração do empregado.

14.06 - As partes reconhecem que, cumpridas as formalidades e discriminado no recibo de pagamento, este desconto enquadrar-se-á na hipótese do art. 462 da CLT.

14.07 - Nas empresas que autorizem pagamento por meio de cartões de crédito, o empregado que receber o pagamento deverá rubricar o comprovante da dívida contraída pelo cliente.

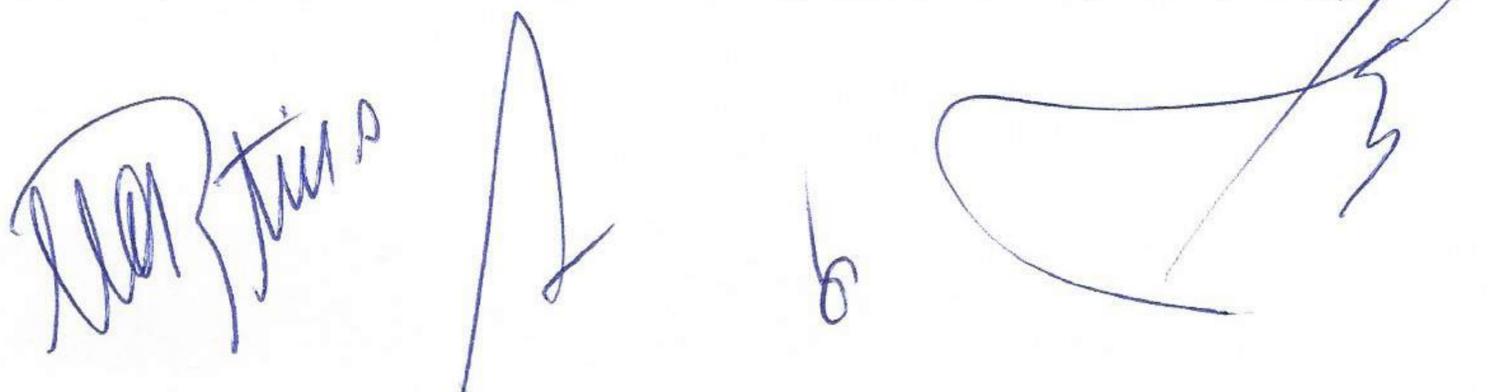
15 - PAGAMENTO DE PRODUTOS E/ OU SERVIÇOS EM LOJAS DE CONVENIÊNCIA

Nas empresas que adotarem o procedimento de pagamento de produtos e/ou serviços em lojas de conveniência localizadas na área da empresa, não poderá o empregado ser responsabilizado por eventuais fugas de clientes que não efetuarem o devido pagamento, salvo comprovada conivência do empregado, devidamente comprovada.

16 - PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

Salvo a hipótese de justa causa ou de renúncia do empregado assistida pelo Sindicato Profissional, o empregado que estiver a doze meses da data de aposentadoria, por idade ou por tempo de serviço, desde que tenha 05 (cinco) ou mais anos de trabalho efetivo e ininterrupto na mesma empresa, garantia de emprego.

16.01 - Serão considerados para os efeitos desta cláusula os períodos descontínuos cujos intervalos não tenham sido superiores a 120 (cento e vinte) dias.

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right: a large, stylized signature; a signature that appears to be 'A'; a small signature that looks like 'b'; and a large, sweeping signature.

17 - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência do fato, será abonada a falta do empregado estudante no dia de prova educacional obrigatória, ou exame vestibular para ingresso em Instituição de Ensino Superior, cujo horário de aplicação da prova coincida com o horário de trabalho.

17.01 - A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

17.02 - A comprovação da prova escolar deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. Com relação ao exame vestibular se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicado pela imprensa ou fornecido pela própria instituição.

18 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA - PIS

Não será, para qualquer fim, considerada falta ou ausência injustificada até meia jornada de trabalho diária durante a vigência da presente convenção para recebimento do PIS.

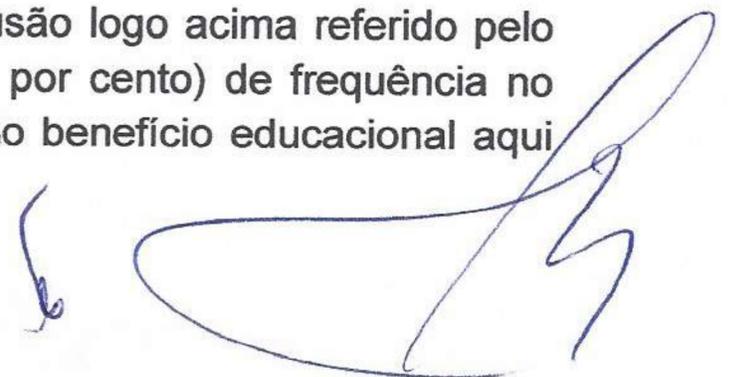
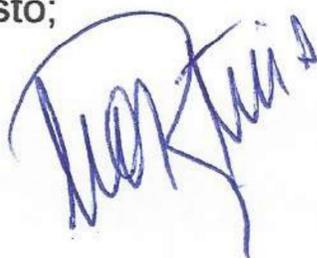
19 - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea t., do inciso. 5. do § 9º, do art. 28, da Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997, e legislação em vigor, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados estudantes cursando até o Ensino Médio ou para até 02 (dois) filhos, que estejam cursando o Ensino Fundamental, sem que tal benefício integre o salário do empregado para qualquer fim, sempre respeitando o limite de 02 (dois) benefícios por empregado.

DO PLANO

a) Os empregados deverão apresentar, perante as empresas, o seu certificado de conclusão de curso, ou de seus dependentes legais, aqueles que estão cadastrados para fins da Previdência Social;

b) Poderá ser substituído o certificado de conclusão logo acima referido pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior a data de concessão do benefício educacional aqui previsto;



DAS CONDIÇÕES

19.01 - Mediante o atendimento integral dos critérios previstos nas alíneas .a. e .b., do PLANO acima previsto, as empresas pagarão a seus empregados estudantes cursando até o Ensino Médio, ou para 01 (um) filho, que esteja cursando o Ensino Fundamental, uma ajuda educacional no valor de R\$ 218,35 (Duzentos e dezoito reais e trinta e cinco centavos). Tendo o empregado mais de 01 (um) filho cursando o Ensino Fundamental nas mesmas condições e atendidos os mesmos critérios acima, as empresas pagarão a ajuda educacional antes prevista acrescida do valor de R\$ 91,56 (Noventa e um reais e cinquenta e seis centavos). O pagamento da ajuda educacional aqui prevista será feita no mês de dezembro de 2016, mediante certificado de conclusão do curso e/ou frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento).

19.02 - Em qualquer hipótese, a ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 309,91 (Trezentos e nove reais e noventa e um centavos) por empregado.

19.03 - Ficam isentas do pagamento deste auxílio as empresas que mantêm fundações e que já estimam doações deste gênero e montante anual igual ou superior a ajuda de custo acima estabelecida.

20 - AVISO PRÉVIO. REDUÇÃO DA JORNADA

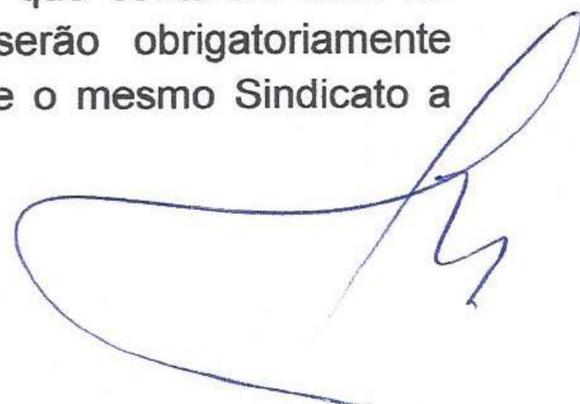
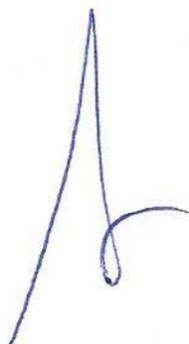
No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho.

21 - AVISO PRÉVIO. DISPENSA DO CUMPRIMENTO

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de um novo emprego, desonerando a empresa dos dias não trabalhados no aviso prévio.

22 - RESCISÕES. HOMOLOGAÇÕES

As rescisões de contrato de trabalho de empregados que contarem com 09 (nove) ou mais meses de efetividade funcional serão obrigatoriamente homologadas pelo Sindicato Profissional, obrigando-se o mesmo Sindicato a dar assistência no ato.



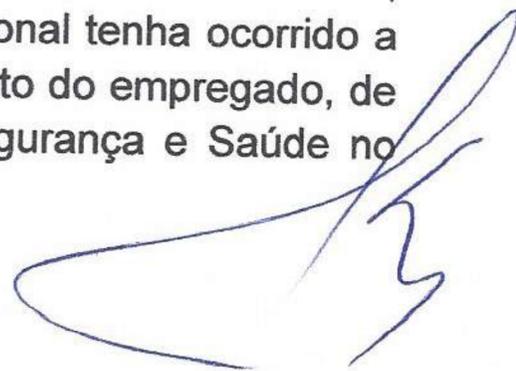
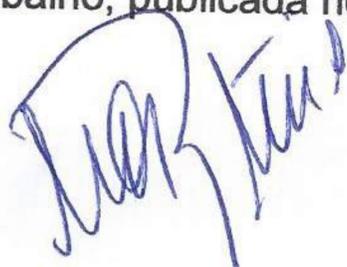
22.01 - Quando da homologação das rescisões contratuais o Sindicato Profissional exigirá da empresa a apresentação dos seguintes documentos:

- o termo de rescisão do contrato de trabalho em 05 (cinco) vias;
- a Carteira de Trabalho e Previdência Social, com as anotações devidamente atualizadas;
- o registro do empregado, em livro, ficha ou cópia dos dados obrigatórios do registro;
- comprovante do aviso prévio, indenizado ou trabalhado, ou do pedido de demissão anteriormente homologado pelo Sindicato Profissional;
- as duas últimas guias de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS;
- extrato atualizado do FGTS;
- comprovante de recolhimento da multa do FGTS, quando for o caso;
- a guia para encaminhamento do seguro desemprego, quando da rescisão sem justa causa;
- exame médico demissional elaborado pelo Médico do Trabalho;
- pagamento em dinheiro, cheque da própria empresa nominal ao empregado ou mediante comprovante do depósito bancário, sob pena de aplicação do art. 477, da CLT;
- comprovação da quitação da contribuição sindical e assistencial devidas ao Sindicato Profissional e ao Sindicato Econômico;
- o Perfil Profissiográfico Previdenciário.

22.02 - Para as localidades onde o Sindicato Profissional não mantém este serviço, serão observadas as regras do art. 477, da CLT, especialmente a do § 1º, do referido artigo.

23 - EXAMES MÉDICOS - VALIDADE

As empresas ficam dispensadas da realização do exame médico demissional, desde que a realização do último exame médico ocupacional tenha ocorrido a menos de 120 (cento e vinte) dias da data de desligamento do empregado, de conformidade com a Portaria nº 8, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, publicada no DOU de 08 de maio de 1996.



24 - INÍCIO DAS FÉRIAS

O gozo das férias dos empregados não poderá ter início nos dias úteis que antecedam sábados, domingos e feriados.

25 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA

É facultado aos empregadores a adoção da compensação de horas não trabalhadas em algum dia ou turno da semana, pelo acréscimo de carga horária em outros dias da semana, respeitado o máximo legal permitido em cada dia, sem que esse acréscimo diário seja considerado como hora extra.

25.01 - Ficam, também, as empresas autorizadas a promover a compensação dos dias úteis intercalados entre feriados ou entre feriados e dias de repouso, de acordo com as conveniências de seus serviços.

26 - INTERVALOS INTRATURNOS

Será permitido, nos termos facultados pela exceção ressalvada no caput do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, que o intervalo entre turnos de trabalho seja superior a 02 (duas) horas, mediante acordo coletivo que conte com a anuência da maioria dos empregados de cada empresa, assistidos pelo seu Sindicato Profissional.

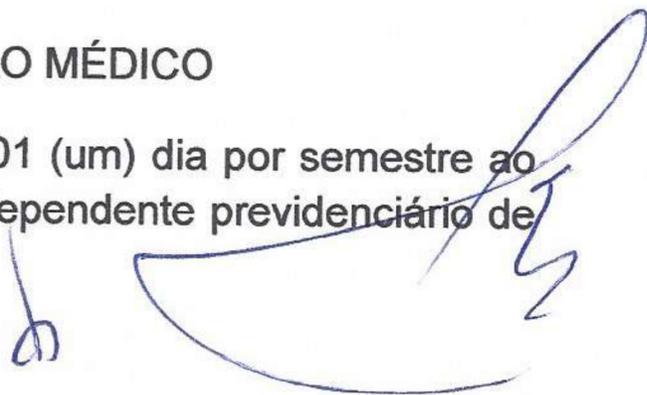
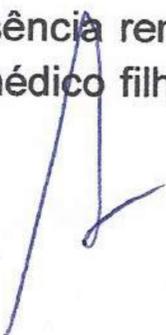
26.01 - O Sindicato Profissional, convocado com 07 (sete) dias corridos de antecedência, deverá comparecer, sob pena de a assembleia ser feita em 2ª (segunda) convocação mesmo sem a sua presença.

27 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Fica acordado coletivamente a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho dos empregados, cujas horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) até o limite de 40 (quarenta) horas mensais, sendo as excedentes a este número mensal remuneradas com o adicional de 80% (oitenta por cento) sobre a hora normal.

28 - ABONO DE FALTA PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito a ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre ao empregado para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de



até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o evento.

29 - EQUIPAMENTOS E UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente, a seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho, sendo que também fornecerão gratuitamente 02 (dois) uniformes e seus acessórios quando exigidos seu uso obrigatório em serviço.

29.01 - Os empregados, por sua vez, obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receberem, desde que comunicados por ocasião da admissão e por disposição constante do contrato de trabalho.

29.02 - Os empregados poderão ser impedidos de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência quando não se apresentarem ao serviço com os respectivos uniformes e/ ou equipamentos, ou se apresentarem com estes em condições de higiene ou de uso inadequados, conforme regulamento recebido na admissão.

29.03 - Os uniformes adotados pelas empresas deverão ser compostos por aventais, jaquetas, capas e outras vestimentas especiais de proteção, considerados Equipamento de Proteção Individual. EPI, sempre que a legislação específica sobre a matéria assim o exigir.

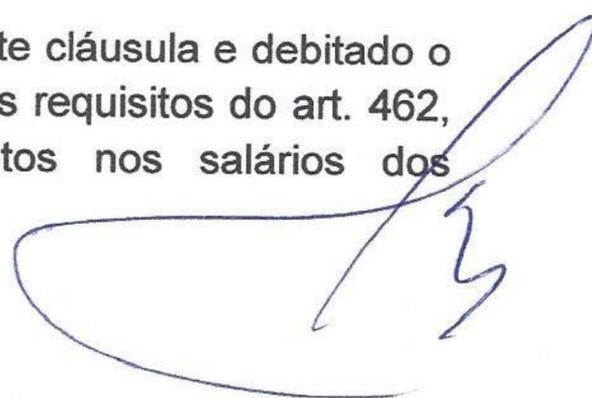
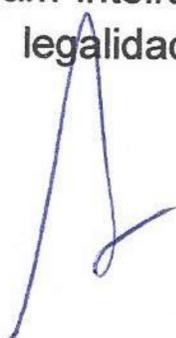
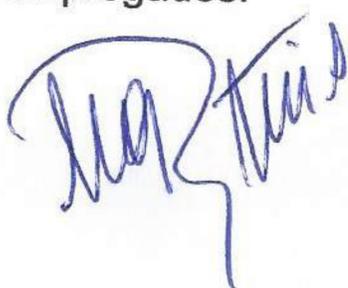
29.04 - Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que continuarão de propriedade das empresas.

30 - CONVÊNIO FARMÁCIA

Os empregadores manterão sistema de convênio com farmácias ou drogarias, para compra, por parte de seus empregados, de medicamentos, até um valor mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo mínimo.

30.01 - O valor dos medicamentos adquiridos pelos trabalhadores será descontado em folha, desde que previamente autorizado por escrito, devendo o respectivo valor ser discriminado, especificamente, no recibo de pagamento.

30.02 - Desde que atendidas as exigências da presente cláusula e debitado o valor exato da compra, ficam inteiramente atendidos os requisitos do art. 462, da CLT, para fins de legalidade destes descontos nos salários dos empregados.



31 - CÓPIA DO RECIBO DE RESCISÃO

Fica reconhecida a obrigatoriedade da entrega aos empregados de cópia do recibo de quitação final das parcelas rescisórias preenchidas e devidamente assinadas.

32 - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento de empregado durante a vigência do contrato de trabalho, as empresas representadas pelo Sindicato Econômico acordante pagarão diretamente aos seus dependentes um auxílio no valor de R\$ 1.955,91 (Um mil novecentos e cinquenta e cinco reais com noventa e um centavos) a partir de setembro de 2016.

32.01 - As empresas que mantêm o seguro de vida ou que concedam benefícios de qualquer outra forma para seus empregados em valor igual ou superior ao do auxílio estipulado nesta cláusula ficam dispensadas do seu pagamento correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

33 - EXAMES MÉDICOS POR CONTA DAS EMPRESAS

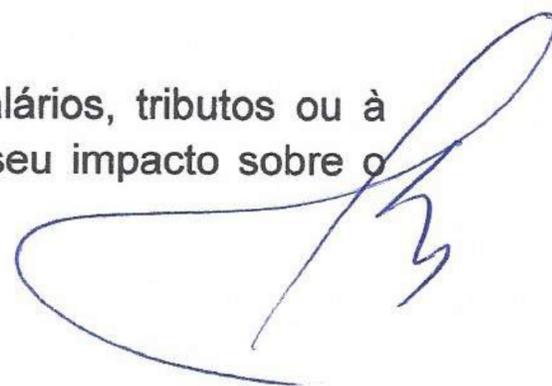
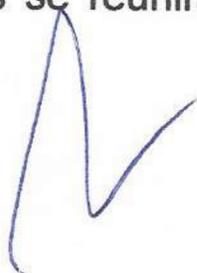
Fica reconhecida, nos termos da NR. 7, da Portaria nº 3.214/78 do MTBE, a obrigatoriedade da realização, por conta do empregador, dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais previstos na referida norma.

34 - QUADRO DE AVISOS

Será facultado ao Sindicato Profissional a divulgação de avisos e informações aos empregados da categoria através de panfletos, que poderão ser afixados nos vestiários ou locais assemelhados, desde que visível aos trabalhadores e previamente autorizados pela empresa.

35 - REUNIÕES EXTRAORDINÁRIAS

Havendo alterações nas políticas oficiais referentes a salários, tributos ou à política econômica as partes se reunirão para avaliar o seu impacto sobre o aqui convencionado.



35.01 - O encontro poderá ocorrer a qualquer época a pedido de uma das partes.

36 - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESA DO SINDICATO ECONÔMICO

As empresas com mais de 03 (três) empregados, destinarão aos cofres do Sindicato do Comércio Varejista de Derivados de Petróleo, de Empresas de Garagem, Estacionamento, e Limpeza e Conservação de Veículos e Lojas de Conveniência de Caxias do Sul, o valor de R\$ 89,98 (Oitenta e nove reais e noventa e oito centavos), dividido em 02 (duas) parcelas de R\$ 44,99 (Quarenta e quatro reais e noventa e nove centavos) por empregado constante da folha de pagamento do mês de setembro de 2016, recolhendo a primeira parcela até o dia 25 de novembro de 2016 e a segunda até o dia 25 de dezembro de 2016.

36.01 - Para aquelas empresas que não possuem empregados ou com até 03 (três) empregados em seu quadro em 01 de setembro de 2016, o recolhimento em favor do Sindicato do Comércio Varejista de Derivados de Petróleo, de Empresas de Garagem, Estacionamento, e Limpeza e Conservação de Veículos e Lojas de Conveniência de Caxias do Sul, será de R\$ 191,87 (Cento e noventa e um reais e oitenta e sete centavos), com pagamento em 02 (duas) parcelas de R\$ 95,94 (Noventa e cinco reais e noventa e quatro centavos) cada, sendo a primeira até 25 de novembro de 2016 e a segunda até 25 de dezembro de 2016.

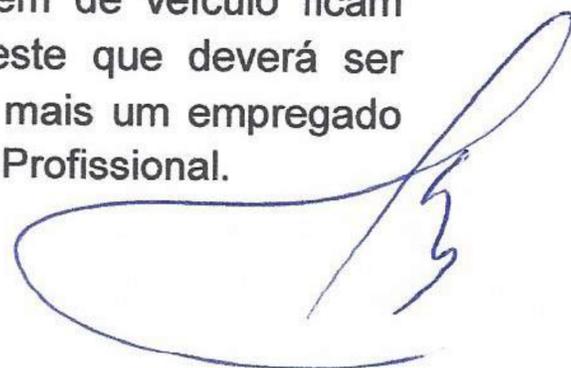
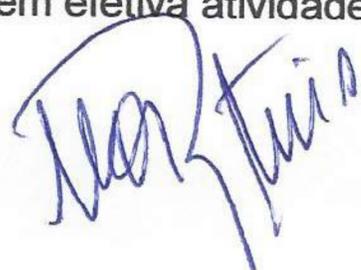
36.02 - O não recolhimento das contribuições nas condições e prazos acima estipulados será acrescido de juros legais e atualização monetária, além de multa de 20% (vinte por cento).

37 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Sempre que o empregado requerer no mês de janeiro do correspondente ano, os empregadores pagarão aos seus empregados, quando da concessão de férias, um adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário.

38 - TRABALHO DAS LAVAGENS AOS DOMINGOS

As empresas do setor que prestam serviços de lavagem de veículo ficam autorizadas ao trabalho em domingos, procedimento este que deverá ser aprovado por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais um empregado em efetiva atividade no setor, assistido pelo seu Sindicato Profissional.



38 - 01 – O sindicato Profissional, convocado com 07 (sete) dias corridos de antecedência, deverá comparecer, sob pena de a assembleia ser feita em 2ª (segunda) convocação mesmo sem a sua presença.

39 – REQUISITOS MÍNIMOS PARA O FUNCIONAMENTO DE EMPRESAS DE LAVAGENS E GARAGENS DE AUTOMÓVEIS

As empresas que prestam serviços de lavagem e estacionamento para veículos, deverão atender aos requisitos mínimos de funcionamento, nos termos de legislação vigente, entre outros, possuir sanitários para a utilização pelos empregados, água potável à disposição dos mesmos e local de trabalho coberto, além de cumprir com as determinações atinentes a segurança e saúde no trabalho (PCMSO, PPRA, etc).

40 - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO

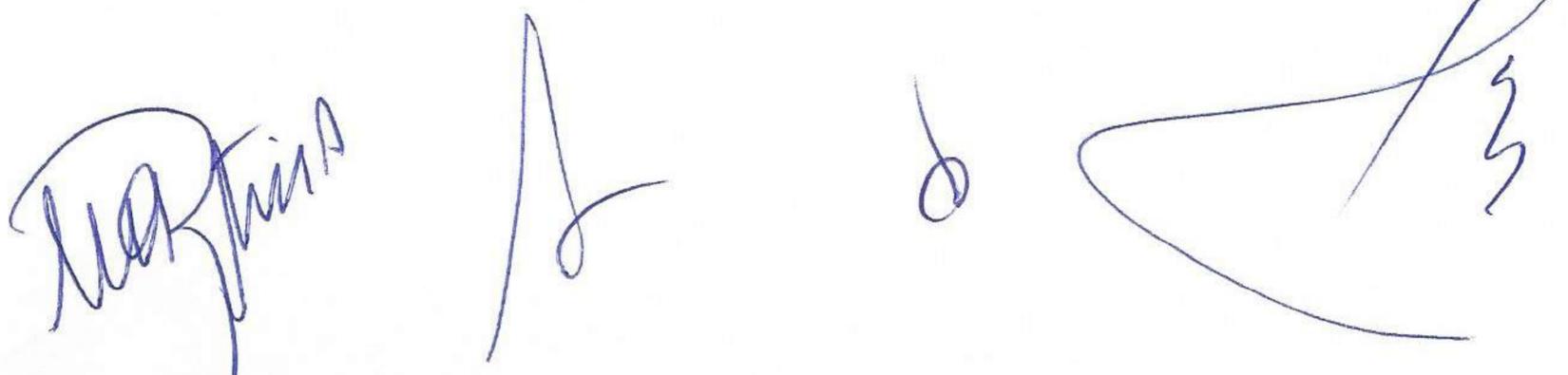
Ficam obrigadas as empresas a elaborar e manter atualizado o perfil profissionográfico dos empregados que trabalharem em ambientes que podem acarretar a concessão de aposentadoria especial pelo Instituto Previdenciário, nos termos do Anexo 04 do Decreto nº 3.048/99 e Decreto nº 4.862/03, segundo verificação prévia através de laudo técnico elaborado por profissional habilitado.

40.01 - Deverá ser entregue, mediante recibo, cópia do perfil profissionográfico aos empregados que preencherem as condições supra referidas, quando da rescisão contratual.

41 - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO PARA EMPREGADO QUE PEDE DEMISSÃO

O empregado que pedir demissão e cumprir no mínimo 15 (quinze) dias do aviso prévio, ficará dispensado do cumprimento do restante do mesmo, quando comprovar a obtenção de novo emprego, ou seja, ficará desonerado dos dias restantes.

41.01 - Caso o empregado obtenha novo emprego durante o Aviso Trabalhado as empresas descontarão no máximo 15 dias do aviso.

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right: the first is a cursive signature that appears to be 'Martina'; the second is a stylized signature with a large loop; the third is a small, simple signature; and the fourth is a large, sweeping signature with a prominent loop and a vertical stroke.

42 - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Os empregadores deverão instituir plano de assistência médica ambulatorial em grupo, para os integrantes da categoria profissional e seus dependentes.

43 - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA

Os Sindicatos Convenientes recomendam às empresas integrantes da Categoria representada, a não contratação de empresas terceirizadas, inclusive de Cooperativas de Trabalho para a realização de atividades fins nas empresas envolvidas.

44 - REPOUSO AOS DOMINGOS

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 03 (três) semanas, com o domingo.

Parágrafo Único: O repouso semanal remunerado deverá ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho contínuo.

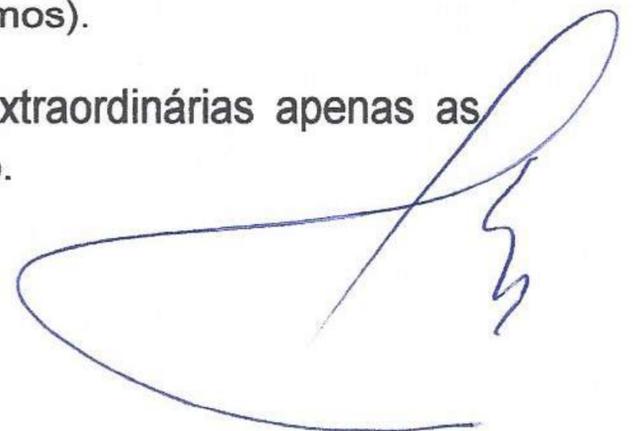
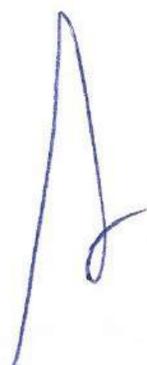
45 - TRABALHO AOS DOMINGOS - ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos empregados que trabalharem aos domingos e feriados, o valor de R\$ 14,24 (Quatorze reais e vinte e quatro centavos) para o custeio de alimentação, respeitando as condições mais favoráveis praticadas aos empregados.

46 - TRABALHO EM DOMINGOS

Na hipótese de trabalho aos domingos sem que o trabalhador tenha um dia de folga em algum dos seis dias subsequentes, o empregador deverá remunerar o dia trabalhado com o adicional de 100% (cem centésimos).

46.01 - Concedida a folga, serão devidas como extraordinárias apenas as horas que ultrapassarem a jornada normal de trabalho.



47 - FÉRIAS - AVISO

As férias deverão ser participadas, por escrito, ao empregado com antecedência de, no mínimo 30 (trinta) dias, devendo o empregado dar ciência dessa participação.

48 - EMPREGADO READMITIDO

O empregado readmitido no emprego, para a mesma função, em período inferior a 06 (seis) meses, não poderá sê-lo com salário inferior ao que percebia quando da rescisão contratual.

49 - TRANSPORTE AO LOCAL DE TRABALHO

As empresas com encerramento de expediente quando já inexistente transporte coletivo regular terão a seu encargo diligenciar o transporte aos empregados que o necessitem, mediante comprovação, por parte do empregado, de residência longe do local de trabalho.

50 - VACINA CONTRA A GRIPE

As empresas disponibilizarão aos seus empregados, anualmente e sem custo adicional, vacina contra a gripe.

51 - ÁGUA POTÁVEL

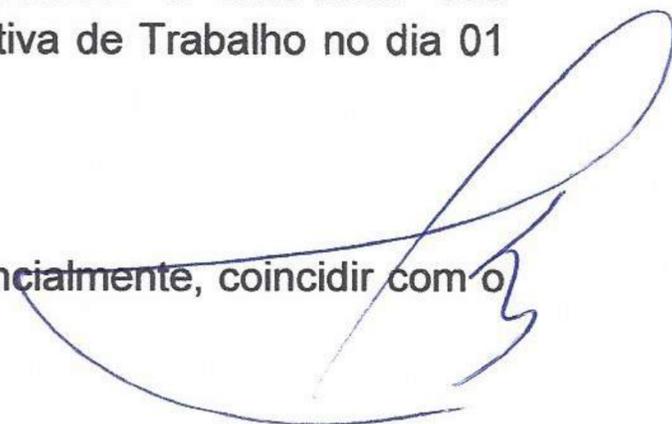
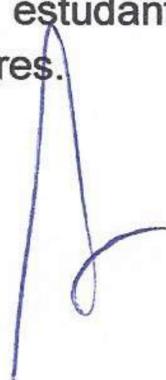
As empresas fornecerão aos seus empregados água potável, em condições higiênicas, fornecida por meios de copos individuais, ou bebedouros de jato inclinado e guarda-protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios, e o uso de copos coletivos.

52 - DATA-BASE

Os Convenentes deliberam no sentido de estabelecer a data-base das categorias envolvidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho no dia 01 de setembro.

53 - FÉRIAS DO EMPREGADO ESTUDANTE

As férias do empregado estudante deverão, preferencialmente, coincidir com o período de férias escolares.



54 - PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos entre 01 de Setembro de 2015 e 31 de Agosto de 2016 terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de proporcionalidade abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data do presente acordo (01 de Setembro de 2016), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Setembro 2015	8%	Março 2016	3,99%
Outubro 2015	7,33%	Abril 2016	3,33%
Novembro 2015	6,66%	Mai 2016	2,66%
Dezembro 2015	5,99%	Junho 2016	1,99%
Janeiro 2016	5,33%	Julho 2016	1,33%
Fevereiro 2016	4,66%	Agosto 2016	0,66%

CLÁUSULA V: VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de sua data-base que é fixada no dia 01 de setembro de 2016 para todos os efeitos, inclusive o de majorações e concessões por si determinadas.

CLÁUSULA VI: EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente Convenção só serão exigíveis nas datas previstas nesta convenção e a partir do depósito da presente no órgão competente, o que as partes comprometem-se a fazê-lo.

CLÁUSULA VII: CONCILIAÇÃO

As partes ficam acordadas de realizar estudo para a criação de uma Comissão de Conciliação Prévia, para intermediar o cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho e das leis sociais.

CLÁUSULA VIII: DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências serão dirimidas, exclusivamente, pela Justiça do Trabalho.

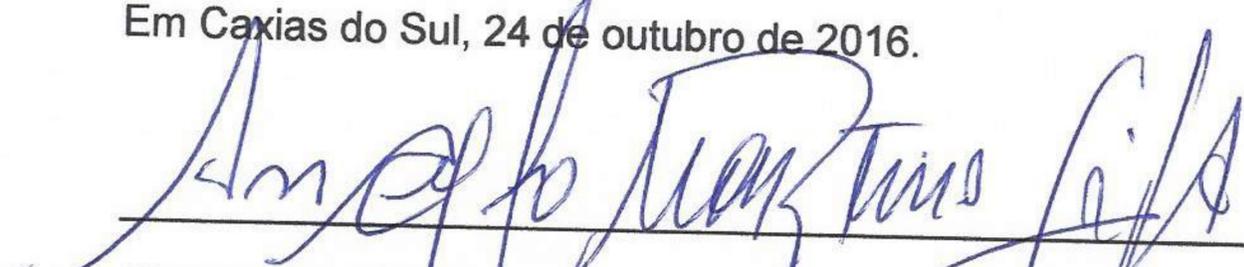
CLÁUSULA IX: COMINAÇÕES

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as cominações por eventuais infrações serão as legais que tenham previsão específica.

CLÁUSULA X: FORMA

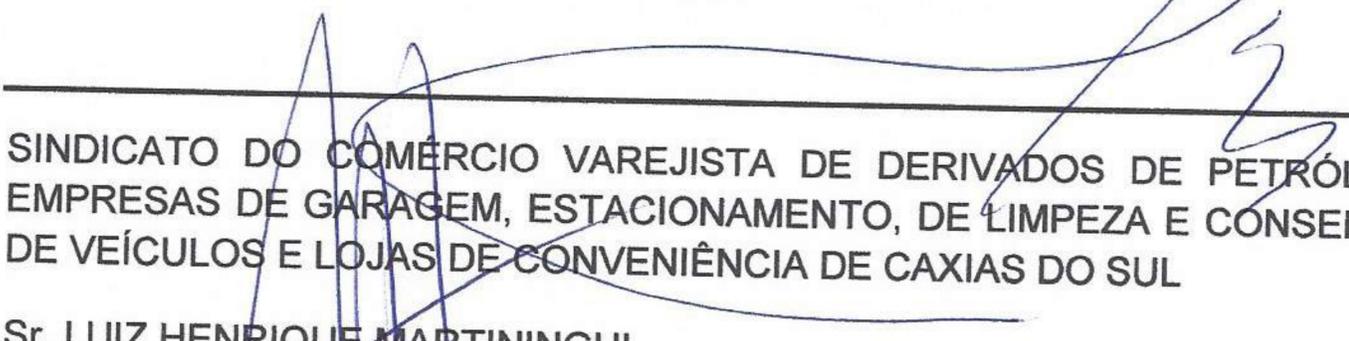
A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instituída com os editais de convocação, atas de assembleias Gerais e listas de presenças respectivas, é formalizada em 05 (cinco) vias de igual teor e forma uma só finalidade.

Em Caxias do Sul, 24 de outubro de 2016.



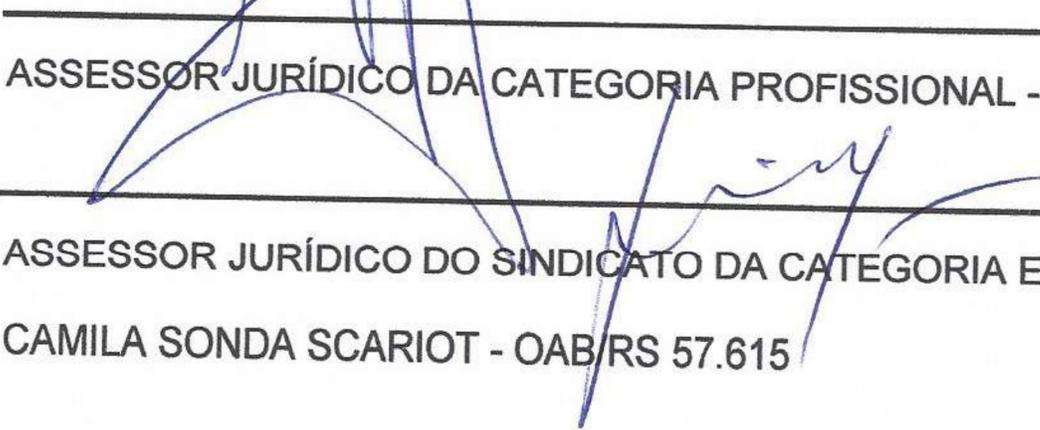
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS
DE PETRÓLEO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SITRAMICO/RS

Sr. ANGELO CARLOS MARTINS E SILVA



SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DERIVADOS DE PETRÓLEO, DE
EMPRESAS DE GARAGEM, ESTACIONAMENTO, DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO
DE VEÍCULOS E LOJAS DE CONVENIÊNCIA DE CAXIAS DO SUL

Sr. LUIZ HENRIQUE MARTININGUI



ASSESSOR JURÍDICO DA CATEGORIA PROFISSIONAL - OAB/RS

ASSESSOR JURÍDICO DO SINDICATO DA CATEGORIA ECONÔMICA

CAMILA SONDA SCARIOT - OAB/RS 57.615