

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SIND TRAB COM MINERIOS DERIV PETROLEO NO EST RGS, CNPJ n. 92.961.093/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. ANGELO CARLOS MARTINS E SILVA;

E

SIND COM VAR DER PETR EMPGAR EST LIMP CONS VEIC CX SUL, CNPJ n. 88.573.514/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. VILSON LUIZ PIONER;

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 setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores no Comércio de Minérios, Combustíveis Mineraiis e Solventes de Petróleo**, com abrangência territorial em **Canela/RS, Caxias do Sul/RS, Farroupilha/RS, Flores da Cunha/RS, Nova Petrópolis/RS e São Marcos/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

## CLÁUSULA TERCEIRA - 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\$ 1.650,00 (Hum Mil e Seiscentos e Cinquenta Reais)** mensais, a partir do mês de setembro de 2022.

**03.01** - 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.

**03.02** - 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\$ 1.485,00 (Hum Mil e Quatrocentos e Oitenta e Cinco Reais)** mensais, a partir de 01 de setembro de 2022, e que formará base para procedimento coletivo futuro.

**03.03** - 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.

**03.04** - Fica acertado que o Salário Normativo terá um reajuste de **R\$ 17,00 (Dezessete Reais)** em 1º de fevereiro de 2023, totalizando a partir dessa data o valor total de **R\$ 1.667,00 (Um Mil e Seiscentos e Sessenta e Sete Reais)**.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

A partir do mês de setembro de 2022, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de setembro de 2021, a variação salarial para efeito da revisão de dissídio coletivo, conforme especificado nas cláusulas anteriores descritas e que formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza. Para os funcionários que percebiam em setembro de 2021 salário superior ao piso da categoria, o reajuste é 5,50% (cinco e meio por cento).

#### CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO REAJUSTES FUTUROS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, praticados a partir de 01 de setembro de 2022 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.

#### CLÁUSULA SEXTA - 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 2022 inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários da categoria até 01 de setembro de 2022.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos entre 01 de Setembro de 2021 e 31 de Agosto de 2022 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 2022), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

#### TABELA DE PROPORCIONALIDADE

| Admissão      | Percentual | Admissão   | Percentual |
|---------------|------------|------------|------------|
| Setembro 2021 | 5,50%      | Março 2022 | 2,75%      |
| Outubro 2021  | 5,04%      | Abril 2022 | 2,29%      |
| Novembro 2021 | 4,58%      | Mai 2022   | 1,83%      |
| Dezembro 2021 | 4,12%      | Junho 2022 | 1,37%      |
| Janeiro 2022  | 3,66%      | Julho 2022 | 0,91%      |



Fevereiro 2022

3,20%

Agosto 2022

0,45%

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 2022, incluindo todos os diplomas legais pertinentes à política salarial do aludido período, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação do percentual acima previsto (Cláusula Quarta) formará base para procedimento coletivo futuro.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário**

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

#### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

#### **Adicional de Hora-Extra**

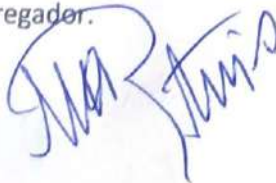
#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

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

As empresas concederão aos seus empregados, a partir de 01 de setembro de 2022, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional de **R\$ 78,65 (Setenta e Oito Reais e Sessenta e Cinco Centavos)**, sob a forma de adicional por tempo de serviço, por quinquênio ininterrupto de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador.



## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA - CARTÃO / VALE ALIMENTAÇÃO

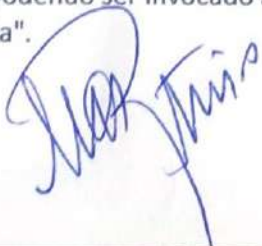
Será devida mensalmente, a partir de setembro/2022, pelos empregadores a todos os seus empregados, que tiverem 100% (cem por cento) de efetividade, levando em consideração todas as faltas justificadas ou comprovadas, independentemente de sua função, uma cesta básica mensal equivalente ao padrão básico alimentar e mantendo condições mais vantajosas, contendo, no mínimo, os seguintes produtos:

3 Kg de açúcar;  
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.

**14.01** - 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.

**14.02** - A critério da empresa, a cesta básica poderá ser substituída por vale/cartão alimentação no valor equivalente a **R\$ 165,00 (Cento e Sessenta e Cinco Reais)** 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 13.01.

**14.03** - 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".



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

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE AO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas com encerramento de expediente quando já inexistir 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.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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**

**16.01** - 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\$ 291,50 (Duzentos e Noventa e Um Reais e Cinquenta 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\$ 122,21 (Cento e Vinte e Dois Reais e Vinte e Um Centavos)**. O pagamento da ajuda educacional aqui prevista será feita no mês de dezembro de 2022, mediante certificado de conclusão do curso e/ou frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento).

**16.02** - Em qualquer hipótese, a ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de **R\$ 413,71 (Quatrocentos e Treze Reais e Setenta e Um Centavos)** por empregado.

**16.03** - 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.



**Auxílio Saúde**



#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

**17.01** - 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.

**17.02** - 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.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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\$ 2.596,00 (Dois Mil e Quinhentos e Noventa e Seis Reais)** a partir de setembro de 2022.

**18.01** - 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.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO READMITIDO**

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA**

Salvo a hipótese de justa causa ou de 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.

**21.01** - Serão considerados para os efeitos desta cláusula os períodos descontínuos cujos



intervalos não tenham sido superiores a 120 (cento e vinte) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÕES - HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões de contrato de trabalho de empregados com 18 (dezoito) meses ou mais de empresa, e no caso de analfabetos e menores de idade com mais de 3 (três) meses de empresa, 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;
- 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA**

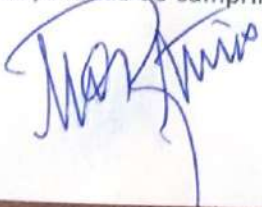
No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

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

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

**29.01** - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 conviência do empregado, devidamente comprovada.

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

**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**





#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 supramencionado.

**32.01** - 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.

**32.02** - 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.

**32.03** - Observado o disposto no subitem 32.01 supra, o empregado não poderá ser responsabilizado se, na data e horário da consulta ao sistema, o cheque estiver sem problemas para recebimento.

**32.04** - 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.

**32.05** - Na hipótese da previsão do subitem 32.02, 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.

**32.06** - 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.

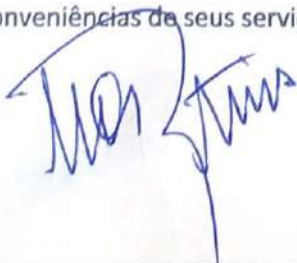
**32.07** - Nas empresas que autorizem pagamento por meio de cartões de crédito, o empregado que receber o pagamento deverá rubricar o comprovante da dívida contraída pelo cliente.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**33.01** - 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.



## Intervalos para Descanso

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALOS INTRATURNOS

Será permitida, nos termos facultados pelos arts. 71, caput, e 611-A, inc. III, da CLT, a concessão do intervalo entre turnos de trabalho de no mínimo 30 (trinta) minutos até 02 (duas) horas, quando a jornada de trabalho for superior a 06 (seis) horas. Poderá ser concedido intervalo entre turnos de trabalho 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.

**34.01** - 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.

## Descanso Semanal

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REPOUSO AOS DOMINGOS

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

**35.01** - O repouso semanal remunerado deverá ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho contínuo.

## Faltas

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

**37.02** - 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.



### Outras disposições sobre jornada

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO AOS DOMINGOS - ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão aos empregados que trabalharem aos domingos e feriados, o valor de **R\$ 18,90 (Dezoito Reais e Noventa Centavos)** para o custeio de alimentação, respeitando as condições mais favoráveis praticadas aos empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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).

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**41.01** - 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.

### Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS DO EMPREGADO ESTUDANTE**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

### Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REQUISITOS MÍNIMOS PARA O FUNCIONAMENTO DE**



## **EMPRESAS DE LAVAGENS E GARAGENS**

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).

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

**46.01** - 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.

**46.02** - 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.

**46.03** - 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.

**46.04** - 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.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS POR CONTA DAS EMPRESAS**

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

**Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**



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

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

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO**

Ficam obrigadas as empresas a elaborar e manter atualizado o perfil profissionográfico dos empregados que trabalhareem 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.

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

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - VACINA CONTRA A GRIPE**

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

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

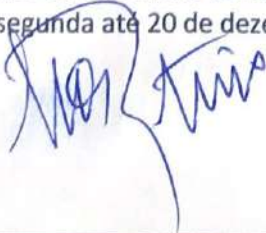
##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

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.

#### **Contribuições Sindicais**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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\$ 106,15 (Cento e Seis Reais e Quinze Centavos)**, dividido em 02 (duas) parcelas, sendo primeira parcela de **R\$ 53,07 (Cinquenta e Três Reais e Sete Centavos)**, e a segunda parcela de **R\$ 53,08 (Cinquenta e Três Reais e Oito Centavos)**, por empregado constante da folha de pagamento do mês de setembro de 2022, recolhendo a primeira parcela até o dia 20 de novembro de 2022 e a segunda até 20 de dezembro de 2022.



**54.01** - Para aquelas empresas que não possuem empregados ou com até 03 (três) empregados em seu quadro em 01 de setembro de 2022, 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\$ 226,38 (Duzentos e Vinte e Seis Reais e Trinta e Oito Centavos)**, com pagamento em 02 (duas) parcelas de **R\$ 113,19 (Cento e Treze Reais e Dezenove Centavos)** cada, sendo a primeira até 20 de novembro de 2022 e a segunda até 20 de dezembro de 2022.

**54.02** - 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).

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

Os empregadores ficam obrigados a proceder ao desconto em folha de pagamento das mensalidades dos associados ao Sindicato Profissional, desde que devidamente autorizado por estes, bem como a repassar ao Sindicato Profissional o total dos valores descontados em até 10 (dez) dias após o desconto.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

#### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMINAÇÕES**

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

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 se comprometem a fazê-lo.

### Outras Disposições

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.



ANGELO CARLOS MARTINS E SILVA  
Presidente  
SIND TRAB COM MINERIOS DERIV PETROLEO NO EST RGS



VILSON LUIZ PIONER  
Presidente

SIND COM VAR DER PETR EMPGAR EST LIMP CONS VEIC CX SUL

### ANEXOS ANEXO I - ATA - SERRA

[Anexo \(PDF\)](#)