

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001095/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/05/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR016764/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.203303/2026-97  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/05/2026

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

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 Presidente, Sr(a). RENATO BARTNACK;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTIVEIS DO ESTADO DO PARANA - SICOMPAR, CNPJ n. 13.968.629/0001-71, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). THOMAS JEFFERSON GOMES DE ALBUQUERQUE e por seu Presidente, Sr(a). EDER FRANK DE OLIVEIRA;

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 2026 a 31 de dezembro de 2026 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 do Paraná**, com abrangência territorial em **PR**.

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

Em **1º de Janeiro de 2026**, os salários mensais de admissão serão os seguintes:

a- **Piso 01 =R\$ 2.060,12** (Dois mil e sessenta reais e doze 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, Operador de Base e Assessor Comercial Externo.

b- **-Piso 02 =R\$ 2.587,65** ( Dois Mil, quinhentos e oitenta e sete reais e sessenta e cinco centavos) para os empregados que exerçam efetivamente os cargos de Auxiliar Comercial e demais Auxiliares ( Administrativo, Contábil, Almoxarife).

c- **Piso 03 =R\$ 2.926,00** (Dois mil, novecentos e vinte e seis reais ) 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 para pagamento da folha de pessoal do mês de MARÇO E/OU ABRIL 2026**.

§4º- Os Empregados admitidos a partir de 01.01.2025 e enquadrados nas funções de Operador de B



Assessor Comercial Externo, descritos no Piso 01 ( item a), perceberão o piso salarial ali destacado pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, ficando estabelecido que ao final do prazo o mesmo deverá ascender ao piso 3 (item c).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Em **01.01.2026**, as Empresas reajustarão os salários dos seus Empregados mediante a aplicação do percentual de **3,90% (Três virgula noventa por cento)** sobre os salários de 31.12.2025.

**§1º - A correção salarial** pactuada nesta cláusula, assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos concedidos após 1º de janeiro de 2025, ressalvados 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** Para os Empregados admitidos após 01.01.2025, o aumento será proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) do valor do aumento, por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, incidindo sobre o salário da data da admissão.

**§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 **MARÇO E/OU ABRIL 2026**.

## 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, ressalvadas 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 - DO APRENDIZ E DO JOVEM APRENDIZ

Ao Aprendiz/Jovem Aprendiz será assegurado **exclusivamente** o Piso Salarial equivalente ao valor de **R\$ 2.060,12** (Dois Mil, sessenta reais e doze centavos) **observado o critério da proporcionalidade** em relação à jornada de trabalho efetivamente cumprida, nos termos da legislação vigente, especialmente a Lei nº 10.097/2000, o Decreto nº 9.579/2018 e os artigos 428 a 433 da CLT.

**§1º** - O Contrato de Aprendizagem, inclusive na modalidade Jovem Aprendiz, constitui contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, devendo observar as seguintes diretrizes:

1. O trabalho do aprendiz não poderá ser realizado em locais ou condições que sejam prejudiciais à sua formação ou ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, nem em horários ou locais que inviabilizem sua frequência regular à escola;
2. Contrato de aprendizagem é aquele em que o empregador se compromete a assegurar ao jovem maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, cabendo ao aprendiz executar, com zelo e diligência, as atividades necessárias a essa formação;
3. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe, obrigatoriamente:

a) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;

b) matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental;

c) inscrição e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

4. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por prazo superior a 02 (dois) anos, salvo nos casos legalmente previstos;
5. A contratação do aprendiz poderá ser realizada diretamente pela empresa onde se dará a aprendizagem ou por intermédio das entidades qualificadas previstas no art. 430, no inciso II da CLT, hipótese em que não se estabelece vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços;
6. A jornada de trabalho do aprendiz não excederá 06 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada, podendo alcançar até 08 (oito) horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, desde que, nesse período, estejam incluídas as horas destinadas à aprendizagem teórica;
7. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á:

a) no término do prazo contratual;

b) quando o aprendiz completar a idade máxima prevista em lei;

c) antecipadamente, nas seguintes hipóteses: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que resulte na perda do ano letivo; e a pedido do aprendiz.

**§2º** - Caso seja constatada a prestação de serviços em desacordo com os requisitos legais do contrato de aprendizagem, de modo a descaracteriza-lo, o aprendiz fará jus à aplicação integral das condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, exceto quanto ao piso salarial, que será devido de forma proporcional à jornada efetivamente cumprida.

**§3º** - Ocorrendo a prestação de serviços do aprendiz maior de 18 anos em locais insalubres ou perigosos será devido o respectivo adicional conforme determina o artigo 81, da PORTARIA MTE Nº 3.872 DE 21 DE DEZEMBRO DE 2023.

## **ISONOMIA SALARIAL**

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

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, os Empregados substitutos farão jus ao salário contratual dos substituídos (enunciado da Súmula 159 do TST), sem considerar vantagens pessoais.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

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

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.

**§4º** - Na hipótese da contratação de profissionais que exercem a mesma função, mas que no momento da contratação contam com tempo de experiência diferenciado, reconhecido pelo mercado, não serão aplicadas as regras desta Cláusula em relação aos demais empregados, ou seja, este profissional contratado não será paradigma para nenhum empregado da empresa.

## **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, após a assinatura e 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 2026.**

## **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\$ 3.925,82 (Três mil, novecentos e vinte e cinco reais e oitenta e dois centavos)** aos Empregados admitidos até 31.12.2021, e com contrato de trabalho vigente em 31.12.2025 e que estiverem percebendo, também na mesma data, remuneração mensal de até **R\$ 7.957,06 (Sete mil e novecentos e cinquenta e sete reais 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 MARÇO E/OU ABRIL 2026.**

**§1º.** Não será devido o Abono Especial previsto nesta cláusula, para os empregados admitidos à partir de 01.01.2022.

**§2º.** 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. Também não incidindo o Imposto de Renda conforme disposto na lei Federal nº 15.270/2025 que altera a Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, e a Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995.

**§3º** Fica assegurada a compensação dos valores antecipados a este título a partir de 1º de janeiro de 2026.

**§4º** Fica ressalvado que em caso de implantação de Plano de Participação nos Lucros e/ou Resultados – PLR ou qualquer outro Programa de Premiação resultante de avaliação de desempenho interno da empresa, devendo prevalecer a condição e/ou valor mais benéfica 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 tem natureza indenizatória e 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 01 (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\$ 42,71 ( Quarenta e dois reais e setenta e um 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\$ 50,33 (cinquenta reais e trinta e três 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 MARÇO E/OU ABRIL 2026.**

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE ALIMENTAÇÃO

As Empresas concederão aos seus Empregados, que em 31.12.2025 percebiam remuneração mensal até **R\$ 5.254,51 ( Cinco mil, duzentos e cinquenta e quatro reais e cinquenta 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\$ 597,03 (Quinhentos e noventa e sete reais e três 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 MARÇO E/OU ABRIL 2026.**

## 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, desde que o empregado conte com mais de 1 (um) ano de serviço na empresa, 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:

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

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA 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\$ 4.998,43 ( Quatro mil, novecentos e noventa e oito reais e quarenta e três 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\$ 629,66 ( Seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e seis 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\$ 314,83 ( Trezentos e quatorze reais e oitenta e três 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 MARÇO E/OU ABRIL 2026.**

## 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 PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU TRANS. DO ESPECTRO AUTISTA

Com o objetivo de contribuir para o custeio de serviços especializados destinados aos dependentes com deficiência

de seus Empregados, as Empresas concederão auxílio mensal aos Empregados que possuam dependentes nessa condição.

**§1º.** Para os fins desta cláusula, considera-se dependente portador de deficiência aquele assim reconhecido nos termos da legislação vigente, inclusive o dependente diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nos termos do art. 1º, §2º, da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e equipara a pessoa com TEA à pessoa com deficiência para todos os efeitos legais.

**§2º.** Considera-se dependente aquele assim definido e reconhecido pela legislação do Imposto de Renda, mediante comprovação documental idônea, inclusive laudo médico ou reconhecimento por órgão previdenciário ou instituição oficial especializada, quando aplicável.

**§3º.** O auxílio previsto no caput desta cláusula será concedido sob a forma de crédito mensal na folha de pagamento do Empregado, no valor de **R\$ 1.398,99 (Hum mil, trezentos e noventa e oito reais e noventa e nove centavos) por dependente** enquadrado nas condições aqui estabelecidas.

**§4º.** O pagamento do auxílio cessará automaticamente quando deixar de existir a condição que lhe deu causa, mediante comprovação.

**§5º.** O auxílio ao dependente com deficiência ou com Transtorno do Espectro Autista, concedido nos termos desta cláusula, não possui natureza salarial, não integrando a remuneração do Empregado para quaisquer efeitos legais, previdenciários, trabalhistas ou fundiários.

## **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, desde que tenham trabalhado em jornada integral durante os 20 dias 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.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 consequentemente se habilitarem ao pagamento referido nesta Cláusula.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO

A Empresa poderá adotar a prestação de serviços em regime de TELETRABALHO e deverá observar o disposto nesta Cláusula e o disposto na legislação vigente.

§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 câmera 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 (CLÁUSULA 17ª)*.

§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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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:

- 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.
- No Aviso Prévio de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas nos últimos 12 meses.
- Nas Férias de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas no respectivo período aquisitivo.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Pactam as partes convenientes a instituição do sistema de compensação de jornadas ou de horas de trabalho no prazo de até 01 (um) ano, nos termos do artigo 59 da C.L.T, o qual porém, somente entrará em vigor com a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação obrigatória e/ou assistência do **SINDICATO PROFISSIONAL** e do **SINDICATO PATRONAL**, e com a comprovação da quitação das contribuições assistenciais profissional e patronal (CCT/2026), ficando de logo ajustadas as regras preferenciais que regerão tal Acordo Coletivo de Trabalho, ressalvando-se, porém que dependendo de particularidades de alguma empresa interessada e sendo conveniente também para os empregados poderá haver flexibilização de tais regras, que são as seguintes:

§1º. Os empregados poderão exceder em até 02 (duas) horas a jornada diária de trabalho, de 08 (oito) horas, que será limitada ao máximo de 10 (dez) horas, nos termos do Art. 59 da CLT.

§2º. A jornada semanal remunerada regular deve ser de até 44 (quarenta e quatro) horas, estando limitada na hipótese de acrescida a jornada extraordinária nos termos do caput desta Cláusula a 56 (cinquenta e seis) horas semanais.

§3º. O EXCESSO DE HORAS trabalhadas pelos empregados, em um determinado dia, será levado a seu crédito e poderão ser compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia qualquer, devendo as ditas horas extraordinárias virem a serem COMPENSADAS no PRAZO MÁXIMO 12 (Doze) meses a partir da data

de sua realização.

**§4º.** A prática do regime consiste na ampliação de horas trabalhadas (jornada extraordinária) por parte do empregado para compensações futuras, do mesmo modo, que, na redução de horas de trabalho para posterior compensação.

**§5º.** Poderão ser levadas a crédito da empresa e compensadas conforme os termos previstos no sistema de BANCO DE HORAS pactuado neste instrumento, as horas não laboradas pelos empregados, decorrentes da paralização da atividade da empresa em virtude de força maior, notadamente de natureza sanitária ou de saúde pública, ausência de energia elétrica, bem como se a dita paralização ocorrer por iniciativa da empresa em virtude de contingências locais notadamente as de natureza cultural e religiosa e/ou grandes eventos, ficando ressalvado que na hipótese de tais ocorrências, especialmente de paralização em virtude de força maior ou por contingências de natureza cultural e religiosa, a empresa para vir a compensar tais horas, dispensará formalmente os empregados de qualquer atividade laboral naquele período.

**§6º.** As horas trabalhadas em regime de compensação se darão na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora compensada.

**§7º.** Deverão os empregados serem informados pela Empresa, por escrito, do calendário das compensações das horas trabalhadas, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, salvo acordo escrito entre a empresa e seus empregados.

**§8º.** Fica ajustado que as compensações dos excessos de jornadas poderão ser concentradas em dias inteiros de folga.

**§9º.** A Empresa comunicará aos seus empregados, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a realização do trabalho em horas excedentes da jornada normal, excetuadas as hipóteses de ocorrência de necessidade imperiosa de serviço, seja em face de motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

**§10º.** O empregado em qualquer hipótese, não poderá faltar injustificadamente ao trabalho e pleitear posteriormente a compensação das horas não trabalhadas naquele(s) dia(s) com os eventuais créditos que detenha por força das regras aqui estipuladas.

**§11º. DAS HORAS NÃO COMPENSADAS** – Na hipótese das horas extraordinárias, no limite de 02 (duas) diárias, levadas a crédito do empregado nos termos do BANCO DE HORAS aqui acordado, NÃO SEREM EFETIVAMENTE COMPENSADAS, dentro do prazo máximo de 12 (doze) meses a partir da data de sua realização, previsto neste instrumento, as ditas horas deverão ser quitadas pela empresa com o percentual de 80 % (oitenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal de trabalho.

**§12º. REGISTRO DAS HORAS TRABALHADAS:** As horas trabalhadas a serem compensadas serão registradas em cartões-de-ponto, ponto eletrônico ou equivalente.

**§13º. DO RELATÓRIO DO BANCO DE HORAS:** Deverá a empresa apresentar, para fins de fiscalização, quando solicitada pelo Sindicato Profissional, os relatórios dos Bancos de Horas, dos quais deverão constar nome, função, saldo de horas e movimentação da compensação. A empresa deverá atender a solicitação no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, a contar da data da solicitação.

**§14º.** O saldo de horas creditadas e debitadas será fornecido, mensalmente a cada empregado.

**§15º. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:** Em caso de rescisão do contrato de trabalho, por quaisquer de seus motivos, as horas trabalhadas não compensadas no prazo de 12 (doze) meses a partir da data de sua realização, serão pagas com acréscimo de 80% (oitenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal.

**§16º. PEDIDO DE DEMISSÃO** - Caso o empregado venha a pedir demissão do emprego, dentro do período de vigência do referido instrumento coletivo de trabalho, sem que tenha havido a compensação das horas levadas a seu débito, ou seja, sendo o mesmo devedor de horas de trabalho, as referidas horas não poderão ser descontadas por ocasião do pagamento de suas verbas rescisórias. Neste caso, o empregador assumirá os riscos da atividade econômica.

**§17º.** 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 MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DO PARANÁ para celebração de ACORDO COLETIVO específico, com a PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA e/ou assistência das entidades convenientes, devendo ainda, quando da solicitação, comprovar o recolhimento da Contribuição Negocial Patronal (Cláusula 65ª) e a Contribuição Assistencial Profissional (Cláusula 64ª) previstas nesta CCT.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 suprimido, com acréscimo de 80% (Oitenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - ALEITAMENTO MATERNO

Para cumprimento do que dispõem os artigos 389, Parágrafo 1º e 396 da CLT, as Empresas concordam em reduzir até 2 (Duas) horas diárias a jornada de trabalho das suas Empregadas que estejam amamentando seus filhos, no período de até 6 (Seis) meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - FUNCIONAMENTO NOS FERIADOS

Fica assegurado a Empresa, a faculdade de abrir seu estabelecimento comercial com a utilização dos seus empregados nos FERIADOS de 2026, 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\$ 110,00 (Cento e dez reais)** para jornada acima de 6(seis) horas até 8(oito) horas diárias ou o valor de **R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)** para jornada de até 6(seis) horas diárias, no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, 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 subsequentes ao dia compensado.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - UNIFORMES**

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

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS (MENSALIDADES, ASSISTENCIAL- NEGOCIAL-SINDICAL**

As Empresas descontarão de todos os seus empregados, beneficiários do presente instrumento, associados ou não, de acordo com decisão unânime da 2ª Turma do STF, nos autos do Recurso Extraordinário nº. 189960-3-SP, a título de contribuição assistencial, confederativa ou negocial, em favor das entidades profissionais convenientes, os percentuais ou valores aprovados em suas assembleias gerais, ficando assegurado o direito de oposição, individualmente e pessoalmente junto ao sindicato, a ser exercido no prazo de 10 (dez) dias a contar da assembleia de aprovação.

§1º. As importâncias correspondentes a este desconto serão recolhidas à entidade sindical no prazo de 5 (cinco) dias úteis após o desconto, acompanhada da relação nominal dos contribuintes e respectivos valores descontados.

§2º. Os empregados admitidos após a celebração do instrumento normativo sofrerão o mesmo desconto acima Convencionado, no mês da admissão.

§3º As empresas que deixarem de efetuar o desconto e o respectivo recolhimento, pagarão a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do débito atualizado, revertida em favor do Sindicato profissional, sem prejuízo da obrigação de recolher a contribuição devida pelos empregados, arcando, ainda, com o pagamento de honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento), sem prejuízo da multa prevista na presente Convenção.

§4º. A presente cláusula, em seus termos, consta nesta Convenção Coletiva de Trabalho, por exclusivo pedido do sindicato dos trabalhadores, e as demandas decorrentes serão de estritas responsabilidades dos Sindicatos dos Trabalhadores.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 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** 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 - SICOMPAR**, OBRIGAM-SE A RECOLHER em seu favor, uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** anual, conforme APROVAÇÃO em ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA ESPECÍFICA, inclusive com item ESPECÍFICO, realizada no dia 01.12.2025, nos termos do edital de convocação publicado no matutino TRIBUNA DO PARANÁ, no dia 17.11.2025, CONTRIBUIÇÃO esta, que deverá ser paga considerando o somatório de todos os empregados lotados nos CNPJs da matriz e filiais das empresas estabelecidas no Estado do PARANÁ, da seguinte forma: a) no valor de **R\$ 3.500,00 (Três mil reais e quinhentos)**, para as empresas Distribuidoras de Combustíveis com até 10 empregados; b) no valor de **R\$ 4.000,00 (Quatro mil reais)**, para as empresas Distribuidoras de Combustíveis com 11 a 49 empregados; e c) no valor de **R\$ 4.500,00 (Quatro mil e quinhentos reais)**, para as empresas Distribuidoras de Combustíveis com 50 ou mais empregados. Valor este conforme estipulado na Assembleia Geral acima citada que se destinará ao pagamento das despesas relativas à 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 30 de ABRIL de 2026**, 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 MARÇO E/OU ABRIL 2026.**

**§3º.** Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do valor acordado na *alínea "a" da Cláusula 3ª (SALARIO DE ADM/SSÃO)* 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 SEXAGÉSIMA NONA - 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, exceto nos Municípios de Arapoti, Castro, Guarapuava, Imbituva, Ipiranga, Irati, Jaguariaíva, Mallet, Palmeira, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Porto Amazonas, Prudentópolis, Reserva, São Mateus do Sul, Teixeira Soares, Telêmaco Borba, Tibagi e União da Vitória.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 do Trabalho e Emprego - 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 PRIMEIRA - 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.

}

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

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

**EDER FRANK DE OLIVEIRA**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTIVEIS DO ESTADO DO PARANA - SICOMPAR

## ANEXOS

### ANEXO I - ATA APROVAÇÃO FINAL 2026

[Anexo \(PDF\)](#)

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



