

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000734/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/08/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044731/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.220107/2025-45  
DATA DO PROTOCOLO: 19/08/2025

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

SINDICATO DOS TRAB NO COM MIN DERV PETR DO EST DE GOIAS, CNPJ n. 01.643.576/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AGEU CAVALCANTE LEMOS;

E

SIM AVIACAO LTDA, CNPJ n. 48.951.210/0002-72, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). CINTIA PONTALTI DREHMER;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NO COMERCIO DE MINERIOS E DERIVADOS DE PETROLEO**, com abrangência territorial em **GO**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Em 1º de setembro de 2024, os salários mensais de admissão serão os seguintes:

- a) **Piso 01- R\$1.892,53 (Hum mil, oitocentos e noventa e dois reais e cinquenta e três centavos)** - Para os empregados que exercem efetivamente os cargos 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 Vendedor.
- b) **Piso 02- R\$2.361,62 (Dois mil, trezentos e sessenta e um reais e sessenta e dois centavos)** - Para os empregados que exerçam efetivamente os cargos de Auxiliar Comercial e demais Auxiliares (Administrativo, Contábil, Almoxarife).
- c) **Piso 03- R\$2.687,00 – (Dois mil, seiscentos e oitenta e sete 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 legal para pagamento das folhas de pessoal dos mês de JULHO de 2025.**

**§4º.** Os empregados admitidos a partir 01/09/2024 e enquadrados nas funções de Operador de Base e Vendedor, descritos no Piso 01 (item a), perceberão o Piso Salarial ali destacado pelo prazo máximo de 180 (Cento e oitenta) dias, ficando estabelecido que ao final do prazo o mesmo deverá ascender ao Piso 03 (item c).

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Em 01.09.2024, as Empresas reajustarão os salários dos seus Empregados mediante a aplicação do percentual de **3,71% (Três inteiros e setenta e um centésimos por cento)** sobre os salários de 31.08.2024.

**§1º.** A correção salarial pactuada nesta cláusula, assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos concedidos após 1º de SETEMBRO de 2024, 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.** As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento das folhas de pessoal do mês de JULHO de 2025.**

**§3º.** Para os Empregados admitidos após 01.09.2023, o aumento incidirá sobre o salário de admissão até o limite do que perceber o Empregado admitido nos últimos 12 (Doze) meses no mesmo cargo ou função. Na hipótese de não existir paradigma será adotado o critério da proporcionalidade ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (Um doze avos) do valor do aumento, por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (Quinze) dias, incidindo sobre o salário da data da admissão.

### **CLÁUSULA QUINTA - ABONO ESPECIAL**

As Empresas pagarão, de uma única vez, em caráter excepcional e sem integrar a remuneração para qualquer efeito legal trabalhista, um Abono Especial no valor de **R\$3.570,44 (Três mil, quinhentos e setenta reais e quarenta e quatro centavos)** aos Empregados admitidos até 31.08.2024, e com contrato de trabalho vigente nessa mesma data, e que estiverem percebendo, também na mesma data, remuneração mensal até **R\$7.196,87 (Sete mil, cento e noventa e seis reais e oitenta e sete centavos)**, compreendida a remuneração como integrada do salário-base e do adicional de periculosidade, quando devido, compensados os adiantamentos a este título concedidos após 01.09.2024.

**§1º.** Para os empregados admitidos após 01.09.2023, o Abono Especial será devido na proporção de 1/12 (um doze avos) do seu valor para cada mês de serviço, ou fração igual ou superior a 15 dias, durante o período.

**§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 e art. 15, § 6º da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990.

**§3º.** Fica ressalvado que em caso de implantação de Plano de Participação nos Lucros e/ou Resultados – PLR prevalecerá a condição e/ou valor mais benéfica (o) para o empregado na correlação com o abono ajustado nesta Cláusula, respeitadas as antecipações já concedidas.

**§4º.** As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento das folhas de pessoal do mês de JULHO de 2025.**

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

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

## **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.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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:

#### **Tempo de Serviço na Empresa Percentual**

|                      |     |
|----------------------|-----|
| Mínimo 04 anos.....  | 30% |
| De 5 a 6 anos.....   | 50% |
| De 7 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 04 (três) ou mais anos de serviço, o pagamento do adicional será devido proporcionalmente ao período aquisitivo de férias incompleto em tantos

1/12 (um doze avos) quantos forem os meses decorridos deste período, considerando como mês completo as frações iguais ou superiores a 15 dias.

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

**§3º.** Fica facultado ao Empregado optar pelo recebimento do adicional previsto nesta cláusula no mês de aquisição do direito a férias, nos meses subsequentes, ou no mês do respectivo gozo de férias, se operando, em qualquer hipótese, sua plena quitação.

**§4º.** As Empresas poderão, em substituição ao disposto no §3º. desta cláusula, optar por efetuar automaticamente o pagamento do adicional a que se refere a presente cláusula no mês da aquisição do direito a férias dos empregados, garantido a estes o direito de solicitarem o pagamento em uma das datas previstas no referido §3º. desta cláusula.

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

As empresas poderão, para estimular a melhoria da produtividade, implantar programas de participação nos RESULTADOS (PPR) conforme estabelecido por regras internas das mesmas.

## **SALÁRIO FAMÍLIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO FAMILIA**

As Empresas pagarão a seus Empregados que perceberem salário mensal até o equivalente a 2 (duas) vezes o valor previsto na Cláusula SALÁRIO DE ADMISSÃO, 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\$ 39,66 (Trinta e nove reais e sessenta e seis 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 AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTES.

§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. As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento das folhas de pessoal do mês de JULHO de 2025.**

§5º. 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 QUINTA - VALE REFEIÇÃO**

Ressalvados os valores mais favoráveis espontaneamente já praticados, as Empresas concederão mensalmente a seus Empregados vales refeição com valor facial unitário de **R\$ 46,24 (Quarenta e seis reais e vinte e quatro centavos)**, por cada dia efetivamente trabalhado em jornada integral, 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, aos empregados em regime de Teletrabalho e nos afastamentos por motivo de Auxílio Doença, concedido pelo INSS, Licença Maternidade e Licença Paternidade.

§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 gratuitamente pela empresa refeição in natura, de modo a não se caracterizar benefício em duplicidade, bem como aos Empregados que gozem de condições mais vantajosas.

§4º. O Vale-Refeição concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

§5º. As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento das folhas de pessoal do mês de JULHO de 2025.**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As Empresas concederão aos seus Empregados, que em 31.08.2024 percebiam remuneração mensal até **R\$5.921,63 (Cinco mil, novecentos e vinte e um reais e sessenta e três 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\$520,23 (Quinhentos e vinte reais e vinte e três centavos)** sob a forma de cartão-eletrônico, devendo tais limites serem considerados para os empregados admitidos na vigência do Presente Acordo.

**§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 AUXÍLIO- DOENÇA/ACIDENTES, 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 diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento das folhas de pessoal do mês de JULHO de 2025.**

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

(TST AA – 366.360197- 4 TST-RO-DC – 318.060/96.5 SDC O 1/06/98)

Fica facultado à empresa que assim o quiser, conforme autorizado pelo art. 7º, XXVI da CF e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a concessão do vale transporte de que trata a Lei 7418/85 mediante o pagamento antecipado, em dinheiro, do seu valor total bruto, até o 5º dia útil de cada mês, ao empregado beneficiado, cabendo aos empregados, em qualquer hipótese, comunicar por escrito alterações das condições inicialmente declaradas e arcar com o custeio do deslocamento até 6% do valor do seu salário base, cujo desconto somente poderá ser feito no pagamento da segunda quinzena do mês a que se referir o vale-transporte.

#### **Parágrafo Único: 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.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTES**

Aos Empregados afastados do serviço por motivo de doença ou acidente do trabalho, as Empresas concederão uma complementação de salário inclusive do 13º salário, que se somará ao benefício recebido do INSS, desde que o empregado conte com mais de 1 (um) ano de serviço na empresa, conforme segue:

a) Quando se tratar de afastamento por motivo de doença, a complementação obedecerá a seguinte tabela:

#### **PERÍODO x PERCENTUAL**

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 DÉCIMA NONA - AUXILIO 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.

**§1º.** O benefício acima descrito será de **R\$4.576,59 (Quatro mil, quinhentos e setenta e seis reais e cinquenta e nove 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.

**§3.** 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.** O Auxílio poderá ser substituído na hipótese de a empresa conceder seguro de vida em valor igual ou superior.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

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\$ 578,44 (Quinhentos e setenta e oito reais e quarenta e quatro 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.** As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento das folhas de pessoal do mês de JULHO de 2025.**

**§10º.** A Empregada poderá optar, em substituição ao Auxílio-Creche, pelo Auxílio- Acompanhante, que consistirá em um pagamento mensal, a título de reembolso, no valor de até **R\$ 289,21 (Duzentos e oitenta e nove reais e vinte e um 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.

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.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - AUXÍLIO AO DEPENDENTE EXCEPCIONAL

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

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

**§2º.** O auxílio referido no *caput* desta cláusula será concedido sob a forma de crédito mensal na folha de pagamento dos Empregados no valor de **R\$1.279,13 (Hum mil, duzentos e setenta e nove reais e treze centavos)**.

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

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

**§5º.** As diferenças resultantes desta cláusula, deverão ser quitadas **até o último dia do prazo legal para pagamento das folhas de pessoal do mês de JULHO de 2025.**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA JURIDICA 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 QUARTA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, restando claro que as utilidades aqui mencionadas 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 descumprimento 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 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.

**§8º.** A aceitação de chamadas por vídeo dependerá de ato próprio do empregado, ficando proibida a ativação remota da câmera pelo empregador para qualquer finalidade.

**§9º.** 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.

**§10º.** 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

**§11º.** 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - AVISO PREVIO**

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 VIGÉSIMA NONA - 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 - CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

A Empresa poderá 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 de trabalho com anuência do empregado.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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:

| Idade                       | Indenização               |
|-----------------------------|---------------------------|
| 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 8 (oito) 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 4 (quatro) 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 - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

As Empresas efetuarão as homologações de rescisões de contrato de trabalho, preferencialmente através da Entidade Sindical. Na hipótese do não comparecimento do Empregado, se devidamente notificado do dia e hora da homologação, a Entidade Sindical Profissional se compromete a registrar essa circunstância por escrito, de forma a não penalizar as Empresas com as multas previstas na legislação.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 prestados a mesma Empresa.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO**

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

**§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.** Será permitido o trabalho normal aos domingos e/ou feriados, em conformidade com a legislação em vigor.

**§4º.** Esta cláusula não se aplica aos Empregados sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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

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

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

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

- a) Na Gratificação de Natal (Lei nº. 4090, de 13.07.1962) de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas durante o exercício a que corresponder a gratificação.
- b) No Aviso Prévio de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas nos últimos 12 meses.
- c) Nas Férias de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas no respectivo período aquisitivo.
- d) No Descanso Semanal Remunerado na proporção de 20,00% do valor das horas extras prestadas no mês.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

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

**Parágrafo Único:** A empresa interessada na implantação do supracitado BANCO DE HORAS para compensação até o prazo máximo de 01 (Um) ano, nos termos do caput desta Cláusula, deverá se manifestar formalmente, ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DE GOIÁS – SINDPETRO 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 Assistencial Patronal (Cláusula 66ª) e a Contribuição Assistencial Profissional (Cláusula 67ª) previstas nesta CCT.

## **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.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO ENTRE JORNADAS DE TRABALHO**

As Empresas assegurarão que os Empregados que trabalharem horas excedentes ao seu horário normal terão o intervalo legal de 11 (onze) horas, contados a partir do término do trabalho extraordinário.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO**

Quando não houver necessidade de os 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 M.T.E de 8.11.95, objetivando que o empregado registre apenas as exceções, assim entendidas as horas extras, falta, 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 no estabelecimento.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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) Um 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIA DO PETROLEIRO**

Fica acordado que o feriado municipal declarado pela Lei 701, de 30/08/1956, a ser comemorado no dia 30 de outubro/2025 (dia do comerciário), será transferido para terceira segunda feira do mês de outubro de cada ano, realizando-se, nesse dia, as festividades e homenagens pertinentes a esta laboriosa categoria.

**Parágrafo Único:** Se, em virtude de qualquer ato normativo, superveniente, surgido durante a vigência desta Convenção Coletiva, for determinada a observância compulsória do feriado no dia 30 de outubro, o disposto nesta cláusula produzirá efeitos unicamente na referida data de 30 de outubro.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FUNCIONAMENTO NOS FERIADOS**

Fica assegurada a Empresa a faculdade de abrir seu estabelecimento comercial com a utilização dos seus empregados nos FERIADOS MUNICIPAIS de 01.09.2024 a 31.08.2025, nos municípios do Estado de GOIÁS, 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\$98,86 (Noventa e oito reais e oitenta e seis centavos)** para o período de 01.09.2024 a 31.08.2025, 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

As Férias, independentemente da idade do empregado, podem ser parceladas sempre que o Empregado e a Empresa acordem quanto ao parcelamento, observado o seguinte:

- a) A iniciativa do requerimento do parcelamento caberá ao Empregado;
- b) O empregado 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Deverá ser observado pelas empresas 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 e, salvo acordo coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

**Parágrafo Único:** A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, aos empregados, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA 12X36**

Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado “Jornada Especial”, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, sem redução do salário, respeitando, no mínimo, os pisos salariais da categoria, não incidindo neste caso, a proporcionalidade das horas trabalhadas.

**§1º.** Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12X36 deve assinar nos cartões, folhas ou registros de ponto, o intervalo de refeição e descanso inserido na jornada. Este intervalo encontra-se incorporado na jornada, permanecendo um total de 12(doze) horas à disposição do empregador.

**§2º.** Fica assegurado, no curso desta “Jornada Especial” um intervalo de 01(uma) hora para repouso e refeição, que se encontra incorporado na jornada de trabalho.

**§3º.** Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 50% (CINQUENTA POR CENTO) sobre o valor da hora normal de trabalho.

**§4º.** Considerem-se normais os dias de domingo laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor. Nos feriados trabalhados, é assegurada a remuneração em dobro. É facultada a compensação dos feriados trabalhados, quando estes não forem dia regular de trabalho, ou seja, quando o empregado for convocado em seu descanso ou quando realizar troca de plantão.

**§5º.** Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12x36 terão direito ao adicional noturno, bem como à hora ficta de 52 minutos e 30 segundos, conforme artigo 73 da CLT.

**§6º.** O desconto de faltas nessa jornada, somente será do dia não trabalhado, não incidindo nas 36 horas de folga.

**§7º.** Recomenda-se que a programação dos dias trabalhados pela escala 12x36 sejam disponibilizados aos empregados com antecedência mínima de 10 dias.

**§8º.** É vedado as Instituições empregadoras firmarem acordos individuais com empregados que tratem condições diversas desta jornada que não foram objeto de negociação coletiva. No entanto, facultam-se as partes pactuantes de possível acordo coletivo, prever condições mais benéficas aos empregados, desde que a entidade sindical esteja ciente e participe da negociação.

**§9º.** Fica garantido ao empregado, em caráter justificável, o direito de fazer a troca de plantões, até 3(três) vezes no mês, com colegas que exerçam a mesma função e no mesmo turno de trabalho, sem prejuízo para a Instituição Empregadora desde que haja comunicação ao empregador dentro de 48 horas da troca do plantão.

**§10º.** Fica garantido ao empregado que labora nesta jornada que suas férias não poderão iniciar-se em dias de feriados, caso este seja seu dia de plantão.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **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 frequentar 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) por Entidade Sindical, por ano, não podendo ser indicados mais de dois Empregados por Empresa no País, por ano, nem Empregados que exerçam suas funções fora da base territorial da Entidade Sindical que formular a indicação.

**§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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - INICIO 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - UNIFORMES**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSAO 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 SEXAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

**Parágrafo Único:** As Empresas aceitarão os atestados emitidos pelos serviços médicos da Entidade Sindical credenciados pelo INSS nas localidades onde as Empresas não possuem serviço médico próprio ou credenciado.

## **READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DIREITO DE RECUSA DO TRABALHO POR RISCO GRAVE E IMINENTE**

Quando o Empregado, no exercício de sua função, entender por motivos razoáveis que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu Supervisor e cabendo a este informar, se julgar necessário, ao Setor de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho da Empresa. O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As Empresas liberarão 1 (Um) Diretor que faça parte da Diretoria da Entidade Sindical, do cumprimento do respectivo horário de trabalho até 31.12.2025, sem prejuízo dos respectivos salários nem dos direitos trabalhistas e previdenciários, desde que, no horário da referida liberação, ele se dedique exclusivamente às atividades sindicais de interesse da categoria profissional ou ao exercício de função de representação para a qual tenha sido designado por ato do Poder Público.

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Segundo aprovado pelos trabalhadores beneficiários deste instrumento, associados ou não, na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 23/07/2025, as empresas ficam autorizadas a descontar dos empregados associados ou não, 4% (quatro por cento) das suas respectivas remunerações (salário base, acrescido do adicional de periculosidade quando devido), no mês de JULHO de 2025, a título de Contribuição Negocial, bem assim daqueles que forem admitidos posteriormente e não tenham sofrido idêntico desconto a favor do Sindicato dos Empregados (Sindipetro), promovendo o recolhimento a este até o dia 10 de AGOSTO de 2025, e dos admitidos posteriormente até o 5º dia do mês subsequente, sempre em guia própria, acompanhada da relação nominal dos empregados e dos respectivos valores descontados, conforme assegurado no Art. 8º, IV, da Constituição Federal e reconhecido por decisão da 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal no RO-189.960-SP, julgado em 07.11.2000.

64.1 As empresa que deixar de efetuar estes recolhimentos ao Sindicato dos Empregados, responderão por multa de 10% (dez por cento) do valor do débito atualizado, a favor do SINDIPETRO-GO, sem prejuízo da obrigação de recolher a Contribuição Associativa devida pelos empregados, com os valores devidamente atualizados, correção monetária e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, além de 20% de honorários advocatícios sobre o total devido em caso de ajuizamento de cobrança, sem prejuízo da multa prevista na presente Acordo.

64.2. Esse desconto não será efetuado daquele trabalhador não associado que comparecer pessoalmente na sede do Sindicato até 10 (dez) dias a contar da assembléia de aprovação deste acordo coletivo ocorrida em 23/07/2025 e, do próprio punho, manifestar a sua discordância com o mesmo, e os do interior, de igual forma, ou encaminhar correspondência individual, registrada e postada nos Correios com AR.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FORO**

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO**

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho pela Empresa, implicará em multa de 10% (dez por cento) do piso da categoria, por empregado e por infração, revertida a mesma a favor do Sindicato Profissional.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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

}

**AGEU CAVALCANTE LEMOS**  
**PRÉSIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRAB NO COM MIN DERV PETR DO EST DE GOIAS**

**CINTIA PONTALTI DREHMER**  
**ADMINISTRADOR**  
**SIM AVIAÇÃO LTDA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[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>.