

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005950/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/06/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027827/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46261.002001/2016-94  
DATA DO PROTOCOLO: 03/06/2016

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

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DERIVADO DE PETROLEO LAVA-RAPIDO E ESTACIONAMENTO DE SANTOS E REGIAO., CNPJ n. 71.547.947/0001-65, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CAMARGO HERNANDES;

E

SIND TRABS COM MINERIOS DERIV PET E COMB DE SANTOS REG, CNPJ n. 68.016.823/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADILSON CARVALHO DE LIMA;

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 março de 2016 a 28 de fevereiro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de trocas de óleo**, com abrangência territorial em **Barra do Turvo/SP, Bertioga/SP, Cajati/SP, Cananéia/SP, Cubatão/SP, Eldorado/SP, Guarujá/SP, Iguape/SP, Itanhaém/SP, Itariri/SP, Jacupiranga/SP, Juquiá/SP, Miracatu/SP, Mongaguá/SP, Pariquera-açu/SP, Pedro de Toledo/SP, Peruíbe/SP, Praia Grande/SP, Registro/SP, Santos/SP, São Vicente/SP e Sete Barras/SP.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS

#### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2016 a 28/02/2017

A partir de 1º de março de 2016, as empresas aqui representadas pelo Sindicombustíveis/Resan, corrigirão os salários dos empregados representados pelo Sindminérios, vigentes em 28 de fevereiro de 2016, pelo índice de variação acumulada de 11,275% (onze vírgula dois sete cinco por cento), passando o piso salarial para o valor arredondado de R\$ 1.135,00 (hum mil cento e trinta e cinco reais).

## PISO SALARIAL

PISO	R\$ 1.135,00
20% INSALUBRIDADE	R\$ 227,00
TOTAL	R\$ 1.362,00

No pagamento do novo piso salarial mencionado acima, serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelos empregadores no período compreendido entre 01/03/2015 até 28/02/2016, salvo os decorrentes de promoções, transferências, implemento de idade, equiparação, término de aprendizado e mérito.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - FORNECIMENTO DE VALES**

Fica assegurada a obrigatoriedade do fornecimento de vales (adiantamento) salariais dos empregados, na base de 40% (quarenta por cento) da remuneração, entre os dias 15 e 20 de cada mês.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ATRASO DE PAGAMENTO**

Fica estabelecido que no caso de não ser efetuado pela empresa o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencimento, bem como 13º salário e férias, nos respectivos prazos legais, incidirá multa correspondente a 15% (quinze por cento) sobre o salário vigente, em favor do empregado prejudicado.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Fica assegurada a percepção pelo empregado admitido para a função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido em qualquer situação, o piso salarial da função da categoria profissional, respeitando a cláusula "Funções da Categoria Profissional" da presente convenção.

Fica assegurado ao empregado substituto, salário igual ao do empregado substituído, enquanto durar a substituição.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO DE CHEQUES**

Fica assegurada que as empresas não descontarão dos salários de seus empregados o valor correspondente a cheques, por eles recebidos e devolvidos pelo estabelecimento bancário, desde que seja anotado no verso do cheque a placa (numeral e cidade), RG, telefone ou endereço do emitente e ainda obedecidas as normas internas de cada empresa desde que as mesmas não colidam com a presente cláusula.

Caso venha a ficar comprovado que as anotações aludidas no sub-item acima foram efetuadas incorretamente e sem as cautelas devidas, ficará o empregado responsável pelos prejuízos causados ao empregador.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA OITAVA - CARGOS EM COMISSÃO**

Fica assegurado ao empregado que exercer cumulativamente a função CAIXA, a percepção de gratificação adicional de 20% (vinte por cento) do valor da remuneração.

Fica assegurado ao empregado que exercer a função de GERENTE, assim considerado o empregado que tenha procuração, de acordo com a norma legal, para exercer o cargo de gestão, remuneração nunca inferior a 2 (dois) pisos salariais, ficando livre a negociação entre empregador e empregado, para valores superiores ao acima estabelecido.

Devrão ser observadas as condições mais vantajosas para os empregados, contratados anteriormente na mesma empresa, ou que venham a ser pactuadas entre as partes.

Fica assegurada a integração na remuneração e a anotação na CTPS e considerado no documento de pagamento dos empregados, das quantias que forem pagas a título de comissão.

#### **CLÁUSULA NONA - FECHAMENTO DE CAIXA**

O fechamento de caixa deverá ser feito na presença do empregado responsável pelo período exceto, na hipótese de sua ausência, quando tal fechamento será acompanhado por outro empregado por ele indicado.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

As horas extras trabalhadas, inclusive aos domingos e feriados, terão um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, além da aplicação do adicional de insalubridade, conforme legislação em vigor.

Fica assegurado a integração da média dos serviços extraordinários habitual nos descansos semanais remunerados, DSR's, FGTS, 13º salário, verbas rescisórias e demais haveres.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As categorias especificadas na cláusula "Funções da Categoria Profissional" e que executarem suas atribuições no horário entre às 22h00 (vinte e duas horas) de um dia e às

05h00 (cinco horas) do dia subsequente terão seus salários acrescidos em 20% (vinte por cento) decorrente da aplicação do adicional noturno.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INSALUBRIDADE**

As empresas aqui representadas nas quais não existam estoques de inflamáveis, pagarão aos seus empregados que desempenham a função de troca de óleo e/ou lavador, adicional de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) calculado sobre o piso salarial.

As empresas possuidoras de dependências administrativas e comerciais fora da área de operação, não serão obrigadas a pagar o adicional de insalubridade aos empregados que trabalham nesses locais.

### **Salário Família**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO FAMÍLIA**

As empresas pagarão aos seus empregados, a título de salário família, o percentual de 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente no país, até 28 de fevereiro de 2016, por filho ou filha de até 14 anos de idade incompletos e por filho inválido de qualquer idade, que estejam recebendo tal benefício, de acordo com a Lei nº 4226 de 03/10/1963, e que vivam na dependência econômica do empregado.

Para efeito de cálculo de pagamento de salário família, as frações de tempo iguais ou superiores a 15 dias, serão computados como mês integral.

No pagamento desse benefício, serão observados as determinações da legislação em vigor, ficando sempre mantida a condição mais vantajosa para os empregados.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2016 a 28/02/2017**

Fica garantido, a partir de 01/03/2016, um auxílio refeição gratuito, por dia trabalhado, o valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais).

Havendo interesse do empregador, poderá o auxílio ser substituído por refeição "in natura" no valor correspondente, desde que a empresa possua restaurante em suas dependências e que funcione em horário compatível com o do empregado.

Fica condicionado que o auxílio refeição é dado por mera liberalidade e de cunho estritamente indenizatório, não integrando o salário ou remuneração para qualquer fim, seja previdenciário, fundiário ou para qualquer base de cálculo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS**

As empresas representadas pelo sindicato patronal concederão aos seus empregados uma cesta básica de alimentos, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei Federal nº 6312/1976, regulamentada pelo Decreto nº 5 de 14/01/1991, entregues na primeira quinzena de cada mês, contendo, no mínimo 17 itens e 30 quilos de produtos, conforme segue:

#### Qtde Unid Produtos

10	Kg	Arroz Agulhinha Tipo 2
04	Kg	Feijão Cariquinha
05	Kg	Açúcar Refinado
04	Lt	Óleo de Soja (900ml)
01	Kg	Sal Refinado
01	Pct	Café Torrado e Moído (500g)
03	Pct	Macarrão (500g)
01	Pct	Farinha de Mandioca (500g)
01	Kg	Farinha de Trigo
01	Pct	Fubá (500g)
01	Lt	Extrato de Tomate (140g)
01	Pct	Biscoito Doce (200g)
01	Kg	Leite em Pó
01	Tb	Creme Dental (50g)
01	Pct	Esponja de Aço (8 unid)
01	Uni	Sabonete (90g)
05	Uni	Sabão de Pedra
01	Cx	Papelão 30 kilos

Além dos empregados em efetivo exercício da atividade, terão direito ainda:

- a) os empregados em gozo de férias;
- b) os empregados desligados na primeira quinzena do mês;
- c) os empregados admitidos, seja qual for o dia do mês, somente terão direito ao recebimento da cesta básica no mês imediatamente seguinte ao da admissão;
- d) os empregados afastados por acidente de trabalho, licença maternidade ou doença profissional pelo período máximo de até 3 meses;

Fica condicionado que a cesta básica de alimentos é dada por mera liberalidade e de cunho estritamente indenizatório, não integrando o salário ou remuneração para qualquer fim, seja

previdenciário, fundiário, ou qualquer base de cálculo.

A partir de 01/06/2014 a cesta básica não pode ser mais paga em dinheiro.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE**

Obrigatoriedade das empresas fornecerem a seus empregados vale transporte, ou similar, correspondente aos dias trabalhados e desde que o empregado comprove a efetiva necessidade de sua utilização, que será custeado pelo beneficiário na parcela equivalente a 3% (três por cento) do seu piso salarial, conforme legislação em vigor.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2016 a 28/02/2017**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo do salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, um abono correspondente a R\$ 2.036,66 (dois mil trinta e seis reais e sessenta e seis centavos), cujos valores serão reajustados anualmente de acordo com o índice de reajuste concedido a esta categoria profissional.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2016 a 28/02/2017**

As empresas segurarão seus empregados em apólice de vida em grupo, gratuitamente, em importância não inferior a R\$ 16.972,03 (dezesseis mil novecentos e setenta e dois reais e três centavos) no caso de morte natural, invalidez total ou parcial, e R\$ 33.944,13 (trinta e três mil novecentos e quarenta e quatro reais e treze centavos) no caso de morte acidental, cujos valores serão reajustados anualmente de acordo com o índice de reajuste concedido a esta categoria profissional.

Para apuração e quitação das indenizações ficadas no caput desta cláusula, deverão ser observadas as regras fixadas pela SUSEP - Superintendência de Seguros Privados do Ministério da Fazenda, bem como os dados fornecidos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

As empresas informarão aos seus empregados o nome da seguradora e o número da apólice na qual estão segurados.

As empresas que se omitirem do que está disposto no sub-item acima responderão pelos valores descritos nesta cláusula.

Fica vedado as empresas excluírem os empregados afastados junto ao INSS da apólice do

seguro de vida em grupo enquanto perdurar o afastamento, sob pena de responder com o pagamento de indenização do valor correspondente ao fato gerador.

Fica condicionado que o seguro de vida é dado por mera liberalidade e de cunho estritamente indenizatório, não integrando o salário ou remuneração para qualquer fim, seja previdenciário, fundiário ou para qualquer base de cálculo.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

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

O contrato de experiência previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas num prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por igual período.

No caso de readmissão do empregado, na mesma função da categoria profissional, será dispensada a celebração de contrato de experiência, desde que a readmissão ocorra em até 6 (seis) meses da rescisão do contrato.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO**

A homologação obrigatória de rescisão de contrato de trabalho deverá ser feita, preferencialmente, no sindicato profissional conveniente em sua sede, sub-sede, delegacia ou sub-delegacia, sem custo para as partes, de acordo com a legislação em vigor.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PREVIO**

Apresentada a CTPS ao empregador, por ocasião da concessão de aviso prévio indenizado, fica ele obrigado a proceder a baixa da mesma.

O cumprimento do aviso prévio será efetuado das seguintes maneiras:

- a) 23 dias com jornada normal
- b) 30 dias com jornada reduzida em 2 horas

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EXECUÇÃO DE SERVIÇOS E MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS**

Fica proibida a utilização de mão-de-obra de terceiros, para os cargos elencados na cláusula "Funções da Categoria Profissional" desta convenção, exceto:

- a) quando se tratar de familiares ou dos sócios da empresa;

b) quando se tratar de serviços de vigilância, ou ainda, de limpeza e/ou manutenção de empresas especializadas, respeitando a Ordem de Serviço INSS/DAF nº 203 de 29/01/1999.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NA DISPENSA**

Fica assegurado aos empregados o pagamento das importâncias decorrentes da rescisão de contrato de trabalho, no prazo previsto na Lei nº 7855/1989, que são as seguintes:

- a) com aviso prévio cumprido: primeiro dia útil após o término do referido aviso;
- b) com aviso prévio indenizado: até 10 (dez) dias após a data da comunicação da dispensa, sendo que o 10º dia for sábado, domingo ou feriado a mesma será realizada no primeiro dia útil subsequente.

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

##### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES**

Uma vez por ano, por um dia útil, um empregado por empresa, indicado pelo sindicato profissional ou pela federação, mediante prévia comunicação por escrito a empresa, poderá participar de cursos profissionalizantes, sem prejuízo de cargo, vantagens e funções em que se encontrava investido o empregado, não sofrendo também, prejuízo nos salários, férias, 13º salários e FGTS.

Para fins específicos do sub-item anterior, no início de cada ano os sindicatos signatários da presente convenção determinarão, conjuntamente, quais os cursos profissionalizantes que poderão ser feitos, podendo ser estendido, dependendo do caso, o prazo da dispensa do empregado para a participação naqueles que duram mais de um dia, desde que tenha sido previamente acordado na forma ora estabelecida.

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada à gestante percepção dos salários e estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do Art. 10, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, além do avido prévio previsto na CLT.

##### **Estabilidade Aposentadoria**



#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado que estiver a 12 (doze) meses, ou menos, de adquirir direito à aposentadoria, fica assegurada sua estabilidade no emprego, desde que o mesmo comunique expressamente, por escrito, ao empregador.

Adquirido o direito à aposentadoria, cessa o efeito do item anterior.

A garantia da presente cláusula só será devida ao empregado registrado na empresa no mínimo a 5 (cinco) anos.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO**

O empregado terá garantia de emprego nos meses de março e abril.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DO TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS**

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo serão garantidos emprego e salário, a partir da alta do período igual ao do afastamento, limitado, porém a um máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, além ao do afastamento prévio previsto na CLT.

Na hipótese de recusa pela empresa da alta concedida pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e confirmação da alta pelo INSS.

Dentro do prazo fixado nesta garantia, estes empregados não poderão ter os seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador a não ser em razão de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do sindicato da categoria profissional.

A garantia da presente cláusula só será devida aos empregados registrados na empresa no mínimo a 12 (doze) meses.

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

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESCANSO SEMANAL**

O descanso semanal para os empregados será concedido, pela empresa, preferencialmente aos domingos.

As empresas que adotarem o regime de trabalho aos domingos ficam obrigadas a elaborar

escala antecipada de revezamento, e DRS's garantindo a seus empregados o descanso semanal remunerado, no mínimo de 2 (dois) domingos no mês.

Será devida a remuneração em dobro do trabalho aos domingos e feriados, desde que, para o repouso semanal não seja estabelecido outro dia, pelo empregador, conforme previsto no subitem anterior desta cláusula.

Prevalecerão sobre as cláusulas ora convencionadas, as condições mais vantajosas que tenham sido, ou que venham a ser, negociadas individualmente entre empregados e empresa, em matéria de trabalho aos domingos.

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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REGISTRO DE FREQUENCIA**

As empresas abrangidas por esta convenção, com qualquer número de empregados, ficam obrigadas a manter registro de frequência, cuja jornada deverá ser anotada pelo próprio empregado.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES DE TRABALHO E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

Fica assegurado, na vigência da presente convenção, o fornecimento gratuito de uniforme e equipamentos de proteção, na seguinte conformidade:

- aos lavadores: quatro macacões, um par de luvas, um par de óculos, dois pares de botas, dois aventais e uma máscara, por ano;
- as demais funções: três macacões e uma capa de chuva, por ano.

Os macacões, quando substituídos por uniformes que a empresa adotar, serão, sempre fornecidos gratuitamente e nas mesmas quantidades.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MEDICO-ODONTOLÓGICOS**

Além dos atestados previsto na Lei, as empresas aceitarão os atestados médico-odontológicos emitidos por profissionais de entidade conveniada pelo Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo e Combustíveis de Santos e Região - SINDMINÉRIOS.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

Fica garantido o acesso aos diretores do sindicato profissional conveniente ou de seus representantes legais, na empresa, desde que antecipadamente acordado com o proprietário, a fim de que os mesmos diretores possam manter contato com o empregado, individual ou coletivamente, em lugar adequado, inclusive com o objetivo de incrementar a sindicalização, e desde que não dificulte a operacionalidade do estabelecimento.

## **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ENCONTROS PERIODICOS**

Na vigência desta convenção poderão ser realizados, em decorrência de motivo relevante, encontros para serem discutidas as questões relativas as relações coletivas de trabalho e efetiva aplicação desta convenção.

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FUNÇÕES DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

A presente convenção será aplicada a todos os empregados da categoria profissional, a saber: Gerente, Caixa, Auxiliar Administrativo, Lavador, Lubrificador, Lavador-Lubrificador e Encarregado.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JUIZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente convenção.

**JOSE CAMARGO HERNANDES**

Presidente

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DERIVADO DE PETROLEO LAVA-RAPIDO E  
ESTACIONAMENTO DE SANTOS E REGIAO.**

**ADILSON CARVALHO DE LIMA**

Presidente

**SIND TRABS COM MINERIOS DERIV PET E COMB DE SANTOS REG**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - AGE RESAN**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - AGE SINDMINERIOS**

[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>.