



CONTRA PROPOSTA DO SINDICOMBUSTÍVEIS À PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO E LOJAS DE CONVENIÊNCIAS EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS NA BASE TERRITORIAL DO DISTRITO FEDERAL

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

01. - DATA-BASE

Manutenção do dia 1º de março como data-base da categoria.

02. - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários serão corrigidos com percentual de reajuste sobre os salários base. O índice será definido em Assembleia.

03. - SALÁRIO DE INGRESSO DOS FRENTISTAS, TROCADORES DE ÓLEO, PESSOAL DE ESCRITÓRIO, LOJAS DE CONVENIÊNCIAS SERVIÇOS GERAIS E VIGIAS.

Os valores constantes nas tabelas abaixo, serão corrigidos com percentual de reajuste sobre o salário base. O índice será definido em Assembleia.

03.1 SALÁRIO DE INGRESSO DOS FRENTISTAS, TROCADORES DE ÓLEO E VIGIAS.

FUNÇÃO	Salário base	Periculosidade 30%	Valor do Salário Final
Frentista/Caixa/Trocador/Vigia	1.186,46	355,94	1.542,40

03.2 SALÁRIO DE INGRESSO DO PESSOAL DE ESCRITÓRIO, SERVIÇOS GERAIS E LOJAS DE CONVENIENCIA.

FUNÇÃO	Salário base	Valor do Salário Final
Pessoal Escritório/Conveniência/Serviços Gerais	1.037,33	1.037,33

04. - SALÁRIO DE INGRESSO DOS LAVADORES, ENXUGADORES, BORRACHEIROS.

Os valores constantes na tabela abaixo, serão corrigidos com percentual de reajuste sobre o salário base. O índice será definido em Assembleia.

FUNÇÃO	Salário base	Insalubridade 20%	Valor do Salário Final
Lavador/Enxugadores/Borracheiros	1.037,33	207,47	1.244,80

05. - SALÁRIO DE INGRESSO DOS GERENTES

Os valores constantes na tabela abaixo, serão corrigidos com percentual de reajuste sobre o salário base. O índice será definido em Assembleia.

FUNÇÃO	Salário base	Periculosidade 30%	Valor do Salário Final
Gerente	2.016,99	605,10	2.622,09

06. - SALÁRIO DE INGRESSO DO CAIXA, CHEFE DE PISTA, SUBGERENTE.

Os valores constantes na tabela abaixo, serão corrigidos com percentual de reajuste sobre o salário base. O índice será definido em Assembleia.

FUNÇÃO	Salário base	Periculosidade 30%	Valor do Salário Final
Chefe de Pista/Subgerente	1.601,72	480,52	2.082,24

07. - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DOS SALÁRIOS DE INGRESSO

Os salários superiores aos de ingresso da categoria, vigentes em 29/02/2020, serão reajustados sobre o salário base. O índice será definido em Assembleia.

08. - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS E BENEFÍCIOS

As diferenças salariais e de benefícios, decorrentes do que venha a ser convencionado ou estabelecido por sentença normativa, serão pagas até 15 dias após a celebração da norma coletiva ou decisão em dissídio coletivo.

09. - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

09.1 - Fica assegurado ao trabalhador que exercer as funções de frentista, caixa, assistente de vendas ou qualquer outras que manuseiam valores recebidos de cliente, um adicional de R\$ 100,00 (cem reais) mensais

09.2 - Além do disposto no subitem acima, os demais empregados que exercerem dupla função receberão um adicional de 40% (quarenta por cento) sobre a remuneração. (Precedente Normativo nº 103).

10. - ADICIONAL DE PROPAGANDA

Fica estabelecido que as empresas paguem mensalmente aos empregados que utilizarem propaganda ou publicidade em seus uniformes, adicional de propaganda equivalente a 10% (dez por cento) sobre o salário normativo.

11. - COMISSÃO - LAVAGEM, LUBRIFICAÇÃO E TROCA DE ÓLEO

As empresas se obrigam a anotar na CTPS de seus empregados o percentual das comissões a que fazem jus. (Precedente Normativo nº 005).

12. - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, quando laboradas em dias úteis e 100% (cem por cento) quando prestadas em domingos ou feriados.

13. - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Prevalece valores percentuais e definição dos direitos conforme legislação vigente.

14. - ADICIONAL NOTURNO

Prevalece valores percentuais e definição dos direitos conforme legislação vigente.

14.1 - TURNO NOTURNO

As empresas se obrigam a manter pelo menos dois empregados no turno noturno, sendo expressamente proibido o funcionamento do estabelecimento com apenas um empregado.

15. - FÉRIAS

As empresas não poderão fazer com que o início das férias de seus empregados coincida com sábado, domingo, feriado, ou dia de compensação de repouso remunerado (Precedente Normativo nº 100).

15.1 – Sob pena de nulidade, o valor pecuniário das férias deverá ser pago pelo empregador até dois dias úteis antes do início do período de gozo.

15.2 – Para os empregados que recebem o adicional de periculosidade e/ou outros habitualmente percebidos, o pagamento do número de dias de efetivo gozo de férias será calculado tomando-se por base o salário contratual do empregado, já acrescido dos mencionados adicionais

15.3 – Fica assegurado ao empregado, no retorno de suas férias, a garantia no emprego pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias;

15.4 – Serão devidas férias proporcionais aos empregados que pedirem demissão, antes de decorrido 01 (um) ano de serviço prestado.

15.5 – Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por estes comprovados. (Precedente Normativo nº 116).

15.6 – As empresas concederão aos seus empregados um pagamento adicional por ocasião das férias, somente o previsto no inciso XVII, do art. 7º da Constituição Federal.

15.7 – O empregado não poderá ser dispensado do trabalho nos 45 (quarenta e cinco) dias após seu retorno de gozo de férias, somente podendo ser concedido aviso prévio após o término deste período.

16. - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas pagarão aos seus empregados, adicional por tempo de serviço, equivalente a 2% (dois por cento) do valor do seu salário, por ano trabalhado na mesma empresa.

17. - VALE REFEIÇÃO/ VALE ALIMENTAÇÃO

Ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas, as empresas fornecerão vale refeição ou vale alimentação, no valor facial de R\$ 17,00 (dezesete reais), para todos os seus empregados, em quantidade igual ao número de dias trabalhados do mês. Os tickets serão entregues aos empregados de uma só vez, na sua totalidade até o 5º dia útil, não sendo permitido, sob nenhuma hipótese, a sua entrega gradual.

17.1 – A participação dos empregados no custeio deste benefício será conforme lei vigente.

17.2 – Conforme a realidade local e mediante acordo específico com a entidade sindical, os vales-refeição (total ou parcialmente) ou vales-alimentação poderão ser concedidos na forma de cartão magnético.

18. – CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS.

18.1 – As empresas convenientes, pertencentes à categoria econômica, concederão aos seus empregados até o 10º (décimo) dia de cada mês, cesta básica de alimentos, contendo, no mínimo, 17 (dezesete) itens e 30 (trinta) quilos de produtos não perecíveis conforme segue:

PRODUTOS DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS PADRÃO

QUANTIDADE	UNIDADE	PRODUTOS
10	Kg.	Arroz tipo 1,
04	Kg.	Feijão tipo 1,
05	Kg.	Açúcar refinado
04	Latas	Óleo de Soja (900ml),
01	Kg.	Sal refinado iodado
01	pacote	Café torrado e moído (500 gr.)
03	pacotes	Macarrão (500 gr.)
01	pacote	Farinha de mandioca (500 gr.)



Sindicombustíveis-DF

01	Kg.	Farinha de trigo,	
01		pacote Fubá (500 gr.)	
01	Lata.	Extrato tomate (140 gr.)	
01		pacote Biscoito Doce (200 gr.)	
01	Kg.	Leite em Pó.	
02	Tubos	Creme dental (50 gr.)	
01		Pacote Esponja de aço (8 unidades)	
04	Unidades	Sabonete (90gr.)	
05	Unidades	Sabão em barra	
01	Unidade	Recipiente	para

devidamente embalar os 30 kg de produtos

18.2. o empregador concederá para seus empregados a cesta básica durante todo o período do afastamento por acidente de trabalho, auxílio doença ou férias;

18.3. o empregador concederá para as empregadas em gozo de licença maternidade a cesta básica durante todo o período de afastamento;

19. CESTA NATALINA

19.1. O empregador concederá para seus empregados uma cesta de natal até o dia 20 de Dezembro de 2020, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais);

20. - VALE-TRANSPORTE

As empresas fornecerão aos seus empregados o VALE-TRANSPORTE regulado em lei, descontando dos mesmos o custeio conforme lei vigente.

21. - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão todas as despesas com funeral em caso de morte do empregado ou de seus dependentes, estes assim entendidos os relacionados na carteira de trabalho, pela legislação vigente ou reconhecidos por decisão judicial, para efeitos previdenciários, assegurado, em qualquer circunstância, o pagamento, a quem de direito, da importância mínima correspondente a três vezes o piso salarial do empregado.

22. - COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas complementarão o benefício previdenciário de seus empregados, até o limite de sua remuneração, inclusive do 13º salário, de forma que não seja reduzida quando da percepção do referido benefício.

22.1 - Ao empregado em gozo de benefício de auxílio doença ou auxílio acidentário previdenciário, fica garantida, entre o 16º e 365º dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário de contribuição do empregado à época do afastamento.

22.2 - Quando o empregado não tiver carência para percepção do auxílio doença previdenciário, as empresas pagarão integralmente os salários até o 90º dia de afastamento, efetuando os descontos legais respeitado o limite máximo de salário de contribuição.

23. - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Os empregadores efetuarão os descontos nas folhas de pagamento relativamente aos seus empregados, das importâncias correspondentes a mensalidades e convênios firmados pelo Sindicato Profissional, mediante encaminhamento, por este, das relações contendo o nome do empregado e valores a serem descontados,

repassando estas importâncias ao Sindicato até o dia 10(dez) de cada mês, desde que haja autorização do empregado.

23.1 - A responsabilidade pela autorização e ou cancelamento é do próprio Sindicato obreiro.

23.2 — Quando o empregador efetuar quaisquer descontos em favor do SINPOSPETRO/DF, devidos pelo empregado, mas não efetuar o repasse dos valores no prazo legal ao Sindicato Profissional, terá que efetuar o pagamento acrescido de multa de 10% (dez por cento), pelos 30 (trinta) primeiros dias de atraso, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

23.3 — As empresas arcarão com a importância de R\$ 30,00 (trinta reais), para cada um de seus empregados, a qual será repassada para o Sindicato Laboral todo dia 05 de cada mês, a título de auxílio saúde.

23.4 — Quando o empregador não efetuar o repasse dos valores previstos no subitem 23.3, terá que efetuar o pagamento acrescido de multa de 10% (dez por cento), da remuneração do empregado em postos de serviços de combustíveis e derivados de petróleo, em favor do Sinpospetro/DF.

24 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Nos termos do art. 7º, XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101, de 19/12/2000, as empresas pagarão aos seus empregados, a partir da vigência da presente Norma Coletiva, a participação dos mesmos nos lucros ou resultados, mediante acordo celebrado com o sindicato profissional;

24.1 — Até que sejam estabelecidos os critérios de aferição e distribuição dos lucros ou resultados, fica assegurada, a cada empregado, na vigência da Norma Coletiva, a participação mínima correspondente a um mês de salário, acrescido de adicional de periculosidade.

25 - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos integrantes da categoria é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ficando admitidas as jornadas de seis e oito horas diárias, respeitado o intervalo intrajornada definido em lei e o repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica também autorizada para os empregados da categoria a possibilidade de trabalho em regime de 12 (doze) horas interruptas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As doze horas indicadas no parágrafo primeiro desta cláusula serão prestadas com onze horas de trabalho e uma hora de intervalo intrajornada.

26 - TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS E REPOUSO AOS DOMINGOS

26.1 – O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas na negociação coletiva.

27 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de remuneração, nos prazos e nas seguintes condições:

27.1 – 05 (cinco) dias por motivo de casamento;

27.2 – 05 (cinco) dias por motivo de falecimento do cônjuge ou companheira(o) habilitada(o) na previdência social, ascendentes (pai e mãe), descendentes (filhos) ou outros dependentes, desde que sejam reconhecidos pela previdência social ou decisão judicial;

27.3 – 05 (cinco) dias por motivo de nascimento de filho;

27.4 – 05 (cinco) dias por motivo de internação hospitalar comprovada do cônjuge ou companheiro(a) reconhecido(a) pela previdência social;

27.5 – Fica assegurado o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas. (Precedente Normativo nº 095).

28 – SUBSTITUIÇÃO DO VIGIA

Aos empregados que, não sendo VIGIAS, tiverem de substituí-los em suas folgas, será garantido, além da remuneração pelo dia de trabalho na função efetiva, o pagamento correspondente ao número de horas trabalhadas como vigia, acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento), além do adicional noturno e do adicional de periculosidade, sem prejuízo do descanso a que faz jus.

29 – CÁLCULO DO 13º SALÁRIO, FÉRIAS, REPOUSOS REMUNERADOS, SALDO DE SALÁRIO E DEPÓSITOS FUNDIÁRIOS

No cálculo do 13º salário, férias, repousos remunerados, saldo de salário e depósitos do F.G.T.S., serão consideradas as horas extraordinárias, comissões, prêmios, adicionais noturno e de periculosidade; bem como quaisquer outras verbas pagas.

30 - NOVA FUNÇÃO - SALÁRIO

Ao empregado designado ou promovido, é assegurado o direito de receber o salário da nova função, a partir do dia em que se efetivar a mudança, com a devida anotação na carteira de trabalho, observando-se o que dispõe o art. 460 da CLT.

31 – CONFERÊNCIA DOS VALORES

A conferência dos valores do caixa, recebidos por trabalhadores que manuseiam dinheiro, cheques, notas de crédito ou quaisquer outros papéis, será realizada na presença dos mesmos, sob pena de isenção da responsabilidade por eventuais faltas de caixa.

31.1 – A conferência dos produtos da loja de conveniência deverá ser realizada na presença do empregado interessado sob pena de isenção da responsabilidade por eventuais faltas constatadas, não sendo permitido qualquer desconto dos salários dos trabalhadores de produtos roubados danificados ou vencidos. Independente de ser realizada a contagem na presença de um gerente ou responsável pela loja

32 - QUEBRA E FURTO DE MATERIAL

É vedado o desconto no salário do material danificado e/ou furtado, ou quebrado, de propriedade da empresa, excluindo-se a hipótese de dolo do empregado, devidamente comprovado (Precedente Normativo nº 118).

33 - EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS AOS EMPREGADOS EM GOZO DE AVISO PRÉVIO

Os valores salariais estabelecidos neste instrumento alcançarão, inclusive, os empregados que estejam em gozo de aviso prévio, indenizado ou não.

34 – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS COM ATRASO

O pagamento das verbas rescisórias se dará na data do desligamento do empregado, sob pena de pagamento da multa de 01 (um) dia de salário por dia de atraso, além das cominações legais.

35 – PAGAMENTO EM DOBRO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O empregado demitido por justa causa e que, por decisão judicial, tenha sua dispensa julgada como sendo sem justa causa, terá direito ao pagamento das verbas rescisórias em triplo, com os acréscimos legais, como compensação pelos danos morais.

36 - ATESTADO DE COMPARECIMENTO

As empresas não efetuarão qualquer desconto na remuneração do empregado em razão de faltas havidas para acompanhamento de filho, cônjuge, companheira e ascendentes, ou quaisquer outros dependentes para efeitos previdenciários, desde que seja apresentado o competente atestado de acompanhamento.

37 - JORNADA E ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

As empresas ficam proibidas de prorrogar a jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT. (Precedente Normativo nº 032)

37.1- O empregado estudante terá abonada a sua falta ao serviço e considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais nas seguintes condições:

37.2- nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (lei n 9471/97-dou de 15/07/97), a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecido pela própria escola.

37.3- nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 horas desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

38 - SEGURO OBRIGATÓRIO

As empresas se obrigam a contratar seguro por acidente ou morte para seus empregados que transportem valores ou exerçam as atividades de vigia ou vigilante. (Precedente Normativo nº 042)

39 - RECEBIMENTO DO PIS

As empresas se obrigam a garantir aos seus empregados o recebimento do salário do dia em que tiverem de se afastar para recebimento do PIS. (Precedente Normativo nº 052)

40. - PROIBIÇÃO DE DESCONTOS.

Fica proibido todo e qualquer desconto dos salários dos empregados, decorrentes de cheque de cliente devolvido; bem como de cartões de débito e/ou crédito não quitados pela entidade bancária, excluída a hipótese de dolo do empregado, devidamente comprovado.

40.1 — Quando ocorrer equívoco por parte da empresa, efetuando desconto indevido, a devolução dos valores ao trabalhador deverá ser feita, impreterivelmente, até 10 (dez) dias após a comprovação.

41- UNIFORMES DE TRABALHO E E.P.I's.

41.1- Fica assegurado, na vigência da presente convenção, o fornecimento gratuito de uniformes e equipamentos de proteção individual, na seguinte conformidade: aos lavadores: macacões, luvas, óculos, botas, aventais, máscara e cremes de proteção, de conformidade com a NR-15; aos demais: uniforme adequado, calçados apropriados e especificado por órgão competente, capa de chuva e cremes de proteção, por ano, ou por solicitação do empregado.

41.2 - Os uniformes que à empresa adotar, serão sempre fornecidos gratuitamente sendo 02 no ato da admissão e 02 a cada ano corrido.

41.3 - Deverá o empregador fornecer para as empregadas, uniformes condizentes com sua função, respeitando os bons costumes e não expondo a empregada a situações vexatórias, ou que insinue outra condição diferente da qual tenha sido contratada.

41.4 — Fica obrigado ao empregador de acordo com a NR-9 a higienização dos uniformes dos seus empregados, 02 vezes por semana.

42 - 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.

42.1 — 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.

42.2 — 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\$ 665,00 (seiscentos e sessenta e cinco reais).

42.3 — 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.

42.4 — O auxílio ao dependente excepcional concedido nestas condições não integra a remuneração para quaisquer efeitos.

43 - BOLSAS DE ESTUDO

Com o objetivo de proporcionar recursos adicionais para compensar despesas complementares às de manutenção do ensino de 1º, 2º e 3º graus, as Empresas concederão, de uma só vez à Entidade Sindical, 10 (dez) bolsas de estudos no valor unitário de R\$ 514,00 (quinhentos e quatorze reais), mediante a apresentação de relação discriminativa dos beneficiários, por Empresa, com a indicação do nome do aluno, série, grau e estabelecimento de ensino que esteja cursando.

43.1 — Tal pagamento será efetuado a partir de 01.04.2020 até 31.08.2020 no prazo mínimo de 30 dias a contar da apresentação da relação discriminativa referida. A Entidade Sindical manterá arquivado por 5 anos os documentos que comprovam a elegibilidade dos beneficiários e que poderão ser requisitados pelas Empresas, a qualquer tempo.

43.2 — São elegíveis às bolsas de estudo referidas nesta cláusula, os Empregados que na data da respectiva concessão possuam vínculo de emprego com as Empresas ou com a Entidade Sindical, ou se delas se retiraram para se aposentarem, e que estejam cursando ou tenham dependentes cursando o ensino de 1º, 2º e 3º grau.

CLÁUSULAS SOCIAIS

44 - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas se obrigam a anotar nas carteiras de trabalho dos seus empregados, em 48:00 (quarenta e oito) horas, a data de admissão, as funções pelos mesmos efetivamente exercidas e a respectiva remuneração (fixa e variável), observada a Classificação Brasileira de Ocupações (Precedente Normativo nº 105).

45 - RETENÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO – INDENIZAÇÃO

As empresas que retiverem a carteira de trabalho de seus empregados além de 48:00 (quarenta e oito) horas, pagarão aos mesmos a indenização correspondente a um dia de salário por dia de atraso na devolução daquele documento (Precedente Normativo nº 098).

46 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, do qual constarão a remuneração, com a discriminação de suas parcelas, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extraordinárias e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, a quantia líquida paga, e o valor correspondente ao FGTS (Precedente Normativo nº 093).

46.1 — Não será, em hipótese alguma, admitido comprovante de pagamento mediante extrato de caixa eletrônico bancário.

46.2 – A transformação de conta salário em conta corrente somente poderá ser admitida, obrigatoriamente, se autorizado pessoalmente e por escrito pelo trabalhador.

47 - PAGAMENTO DO SALÁRIO EM CHEQUE

Se o pagamento dos salários for feito em cheques, as empresas se obrigam a conceder aos seus empregados o tempo necessário para descontá-los, no mesmo dia. (Precedente Normativo nº 117)

48 - LIMITE DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas não poderão exigir de seus empregados prestação de serviços fora dos limites do contrato individual de trabalho.

49- INSTALAÇÃO DE ASSENTOS/ BEBEDOUROS E LOCAL PARA ALIMENTAÇÃO.

~~49.1 – As empresas se obrigam a cumprir o estabelecido na portaria MTB Nº. 23214/78-NR-17 em seu item 17.3.5, ou seja, colocar assento para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os empregados durante as pausas de serviços; bem como bebedouros; assim como um local adequado para os trabalhadores fazerem as suas refeições.~~

50- HOMOLOGAÇÕES.

50.1 - As homologações das rescisões dos contratos de trabalho cujos os empregados possuam mais de um ano de serviço, poderão ser feita na sede do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL (SINPOSPETRO-DF) ou de comum acordo entre empregado e empregador conforme as leis vigentes.

50.2 – As homologações das rescisões dos contrato de trabalho deverão ser efetuadas nos seguintes prazos:

- a) – até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) – até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

~~50.3 – A inobservância do disposto nos subitens 50.1; 50.2, “a” e “b” desta cláusula sujeitará o infrator à multa equivalente a uma remuneração do empregado prejudicado, a favor do mesmo;~~

50.4 – Para homologação de rescisão contratual as empresas se obrigam a apresentar as seguintes documentações: Atestado de afastamento e salário aos empregados demitidos – AAS; Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, carta de apresentação conforme preceituam as leis nºs 8.212 e 82.13 de 1991, juntamente com o Decreto nº 3.048/99 e Instrução Normativa nº 99, de 05 de dezembro de 2003, do Instituto Nacional do Seguro Social, com base em laudo técnico de condições ambientais de trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança; Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT; Carteira de Trabalho e Previdência Social, com as devidas anotações atualizadas; registro do empregado; 3 (três) vias do Aviso Prévio, devidamente assinado; Guia de Recolhimento para fins rescisórios do FGTS; chave de conectividade em duas vias; extrato do FGTS, sendo indispensável a apresentação de guia de recolhimento quando não constar os últimos seis meses no extrato; Guia do Seguro Desemprego, ASO – Atestado de Saúde Ocupacional, demissional e hemograma completo; carta de preposto, quando a homologação não for assinada pelo proprietário da empresa, Carta de Apresentação, em duas vias e comprovante de pagamento da contribuição assistencial e sindical.

62.1- Por ocasião da rescisão contratual do empregado, as empresas se obrigam a fornecer-lhe cópia autenticada do Laudo Pericial de avaliação de Periculosidade e/ou insalubridade, conforme disposto na Lei 9.032/95; bem como proceder ao preenchimento dos formulários DSS 8030 (antigo SB 40).

51- LIVRO/CARTÃO DE PONTO OU PONTO ELETRÔNICO BIOMÉTRICO

51.1- As empresas ficam obrigadas a manter Livro de Ponto para registro da frequência, cuja jornada deverá ser anotada de próprio punho pelo empregado, salvo quando exigido por Lei, terá a empresa que se adaptar ao ponto eletrônico biométrico.

52 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas se obrigam a manter o Seguro de Vida em Grupo, instituído pela Cláusula Vigésima Quarta da CCT revisanda, cobrindo invalidez, morte natural ou por acidente de trabalho de seus empregados, assegurando o benefício mínimo de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

52.1 – Fica proibido todo e qualquer desconto dos salários dos empregados, decorrente de assalto, devendo, obrigatoriamente, cada posto deixar um cofre no estabelecimento.

~~52.2. As empresas se comprometem, sob pena de responsabilidade civil e penal, a efetuar Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, através do Sinpospetro/DF, para todos os seus empregados, para garantia de: a) morte acidental, no valor de R\$ 20.000,00; b) invalidez permanente, total ou parcial, por qualquer tipo de acidente, no valor de R\$ 20.000,00 e c) serviços de assistência funeral individual, no valor de R\$ 5.000,00.~~

53 - SEGURO DE VIDA – ASSALTO

Fica instituída a obrigação do seguro de vida, em favor do empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre prestando serviços ao empregador (Precedente Normativo nº 084).

~~54 – ESTABILIDADE DA GESTANTE~~

~~É assegurada estabilidade às empregadas gestantes, desde a confirmação da gravidez, até seis meses após o parto.~~

~~55 – GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO~~

~~As empresas asseguram às suas empregadas, no período de amamentação de seus filhos, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando as empresas não cumprirem as determinações dos §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT. (Precedente Normativo nº 006)~~

56 - DIREITOS DA EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE

As Empresas asseguram as seguintes vantagens para a empregada, durante o período de gestação ou amamentação:

56.1 - Garantia de emprego por 180 (cento e oitenta) dias às suas empregadas gestantes, a partir do retorno efetivo da empregada ao serviço, após o término da licença prevista no inciso XVIII, art. 7º da Constituição Federal, cessando automaticamente em caso de falta grave cometida pela empregada, conforme previsto em lei.

56.2 - Dispensas para que se submetam ao exame pré-natal.

56.3 - Redução de duas horas diárias na jornada de trabalho das empregadas que necessitem amamentar seus filhos, no período de até seis meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade, para cumprimento do que dispõem os artigos 389, Parágrafo 1º e 396 da CLT, mediante apresentação de atestado médico comprobatório.

~~57 – CRECHE~~

~~As empresas se obrigam a instalar em suas dependências local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres, facultado o convênio com creches. (Precedente Normativo nº 022).~~

~~58 – As empresas pagarão a seus empregados, que tenha filho, ou filhos, até 06 (seis) anos de idade, um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho.~~

59 - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE

O empregado demitido por falta grave, suspenso ou advertido por motivo disciplinar, deverá ser avisado no ato, por escrito, constando as razões determinantes da dispensa, suspensão ou advertência, sob pena de gerar a presunção de dispensa, suspensão ou advertência imotivada.

60 - DISPENSA ARBITRÁRIA

Fica proibida a dispensa imotivada, assim entendida aquela que não for fundada em motivo econômico ou disciplinar.

61 - DISPENSA DE EMPREGADO – MOTIVO POR ESCRITO

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa (Precedente Normativo nº 047).

62 - GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Os empregados que contarem com pelo menos 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, terão garantia de emprego durante o período de 12 (doze) meses que anteceder a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria.

63 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas encaminharão ao SINPOSPETRO/DF, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, uma cópia da comunicação do acidente de trabalho (CAT), ocorrido com seus empregados.

64 - CONTRATAÇÃO E/OU LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Fica proibida a contratação de pessoal para trabalho sem o devido registro, assim, como a mão de obra por intermédio de locadoras e/ou cooperativas de serviços, quaisquer que sejam as atividades e os prazos.

65. COOPERATIVAS DE SERVIÇOS, ESTAGIÁRIOS E/OU APRENDIZ.

65.1 — Fica proibida pelas empresas para a execução dos serviços, a utilização de cooperativas de serviço, estagiários e/ou aprendiz.

66 - SISTEMA DE AUTO-ABASTECIMENTO

Visando evitar o crescimento do desemprego e suas maléficas conseqüências, os postos de revenda de combustível e lubrificantes do Distrito Federal não adotarão o sistema de auto-abastecimento, chamado “self-service”, comprometendo-se a manterem em funcionamento, tão somente, as bombas de abastecimento operadas por empregados em postos de serviços de combustíveis e derivados de petróleo, integrantes do seu quadro de empregados.

66.1 — O descumprimento desta cláusula importará na multa diária de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por bico de bomba do tipo “self-service” em operação, revertida em favor do sindicato profissional.

67 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – READMISSÃO

Aos empregados que forem readmitidos na mesma empresa, no prazo de 1 ano, nas funções que exerciam, deles não será exigido novo contrato de experiência.

68 - EMPREGADO TRANSFERIDO – GARANTIA DE EMPREGO

Fica assegurado ao empregado transferido do posto de trabalho onde começou a trabalhar após a contratação, garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência. (Precedente Normativo nº 077).

69 - SERVIÇO MILITAR – GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO

Fica assegurada a garantia de emprego ao empregado alistando, desde a data de sua incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa. (Precedente Normativo nº 080).

70 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas ficam obrigadas a aceitar os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do SINPOSPETRO/DF e/ou da rede oficial, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado. (Precedente Normativo nº 081).

71 - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

As empresas ficam obrigadas a transportar o(a) empregado(a), com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste. (Precedente Normativo nº 113).

72. RESPONSABILIDADES NO RECEBIMENTO DE COMBUSTÍVEL.

Fica garantida a exclusão de responsabilidade dos empregados no recebimento de combustíveis.

73 - AVISO PRÉVIO

Concessão, de aviso prévio de 60 dias acrescido de 03 dias por ano de serviço prestado à empresa, a partir do primeiro ano, inclusive, respeitado o disposto na Lei nº 12.506, de 11/10/2011.

73.1 – Os primeiros trinta dias do aviso prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 serão sempre indenizados.

73.2 – Para efeito de cálculo das verbas rescisórias, será computado o reflexo de todo o período de aviso prévio inclusive os dias além do trigésimo.

73.3 O aviso prévio previsto na presente cláusula aplica-se somente em benefício do trabalhador, sendo que nos casos de pedido de demissão o aviso prévio aplicável será sempre de 30 dias.

73.4 O aviso prévio, inclusive a parte indenizada, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, nos termos do art. 487, § 1º da CLT, portanto devem ser considerados os dias acrescidos no FGTS para cálculo de férias e 13º salário.

73.5 A projeção do aviso prévio para o pagamento da indenização prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84, no caso de dispensa no trintídio anterior a data base da categoria, inclusive a parte indenizada, será projetado para contagem. Desta forma, se o empregado for demitido sem justa causa e com aviso prévio indenizado, deverá somar os dias indenizados e verificar se recai nos 30 dias que antecedem a data base. Caso positivo será devida a indenização. O mesmo vale para o aviso prévio trabalhado, deverá ser verificado o último dia trabalho com a soma da parte indenizada.

73.6 O empregado fica dispensado do cumprimento do prazo do aviso prévio em caso de pedido de dispensa ou no caso de demissão, desde que tenha obtido novo emprego devidamente comprovado, ficando desobrigado a prestar o cumprimento do restante do aviso.

74. - SALÁRIO EDUCAÇÃO.

As empresas que ainda não fazem uso das prerrogativas legais referentes ao salário educação adotarão providências para a utilização, no decorrer desta convenção, improrrogavelmente.

75. - POSTO ESCOLA.

Ficam assegurados aos empregados de Posto-Escola os salários e todos os benefícios e vantagens concedidos aos demais empregados desta categoria profissional, inclusive as que vierem a ser estabelecidas na Norma Coletiva.

76 – CÂMERAS DE FILMAGEM E SEGURANÇAS ARMADOS

As empresas se obrigam a fazer a manutenção periódica de suas câmeras de filmagem instaladas em todos os postos de combustíveis, para segurança dos empregados e dos próprios consumidores.

76.1 – As empresas ficam obrigadas a manter instalada, em todas suas dependências, câmeras e equipamentos de segurança, com gravação 24 (vinte e quatro) horas por dia, de todo o ocorrido em seus estabelecimentos, objetivando garantir a segurança dos funcionários, e de terceiros a inibir os assaltos.

76.2 – Para garantir a integridade dos trabalhadores em postos de combustíveis e dos próprios consumidores as empresas contratarão seguranças patrimoniais armados em todos os postos de combustíveis do distrito federal no prazo máximo de 03(meses)contados da assinatura desta norma coletiva.

CLÁUSULAS SINDICAIS

77 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

As reuniões ou cursos, promovidos pelas empresas, com participação obrigatória de seus empregados, fora do horário normal de trabalho, terão o seu tempo de duração remunerado como trabalho extraordinário, sendo ainda obrigada a empresa a efetuar as despesas de locomoção, quando realizadas fora do local de trabalho.

78 - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS NAS EMPRESAS

As empresas asseguram o acesso dos dirigentes sindicais em suas dependências, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria estranha às finalidades do sindicato (Precedente Normativo nº 091).

79 - DIRIGENTES SINDICAIS – FREQUÊNCIA LIVRE

Aos dirigentes sindicais que não são liberados pelas empresas para o pleno exercício de seus mandatos, fica assegurada a frequência livre para participarem de assembleias e reuniões sindicais, devidamente comprovadas (Precedente Normativo nº 083).

80 – RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão ao SINPOSPETRO/DF cópias das Guias da Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação dos nomes, salários e respectivos descontos, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto, mantendo-se os procedimentos mais favoráveis já praticados (Precedente Normativo nº 041).

81 – MULTA NA RESCISÃO CONTRATUAL DE DIRIGENTE SINDICAL

No caso de dispensa de dirigente sindical, sob alegação de justa causa, que não for reconhecida pela Justiça do Trabalho, sendo, em consequência, determinada sua reintegração ou a conversão da mesma em indenização, a empresa, a título de danos morais, estará sujeita ao pagamento de 200% (duzentos por cento) do valor dos salários relativos ao período de afastamento, que não anula nem substitui o direito do empregado às verbas decorrentes do processo judicial, como principal, juros de mora e demais cominações legais.

82 - REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES – ESTABILIDADE NO EMPREGO

Nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543, e seus parágrafos, da CLT. (Precedente Normativo nº 086).

83 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a remeter ao SINPOSPETRO/DF, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria. (Precedente Normativo nº 111).



Sindicombustíveis-DF

84 – SUBSÍDIO SINDICAL

Para a melhoria dos serviços prestados pelo sindicato, bem como a ampliação dos mesmos, como cursos de qualificação e requalificação profissional e outros, as empresas ficam obrigadas a recolherem mensalmente por empregado ao sindicato profissional a importância correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo.

84.1 — O recolhimento será efetuado até o dia 10 de cada mês, e repassado ao Sindicato, as guias de recolhimento serão enviadas gratuitamente pelo Sindicato Profissional.

84.2 — Na hipótese de inadimplemento por parte da empresa acarretará multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido e não recolhido, acrescidos de juros de 0,33 (zero virgula trinta e três por cento) ao dia.

84.3 — Os comprovantes de pagamento serão enviados para o Sindicato Laboral até o 5º dia após o pagamento.

85 – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

85.1 — A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades Sindicais Convenentes.

85.1 — A prestação dos benefícios sociais iniciará a partir de 01/03/2020, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

85.2 — Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/03/2020, o valor total de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por trabalhador que possua exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

85.3 — Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

85.4 — O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br.

85.5 — O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

85.6 — Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverá constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, para preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT. Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

85.7 — O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.



Sindicombustíveis-DF

85.8 – O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

86 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DE CONVENÇÃO COLETIVA

As Empresas descontarão a título de contribuição negociada de convenção coletiva de todos os seus empregados, na folha de pagamento, mensalmente, a partir de março de 2019. O percentual de 1,5 % (um virgula cinco por cento) sobre a remuneração mensal de cada trabalhador limitando-se o valor máximo do desconto em R\$ 30,00 (trinta reais) inclusive no pagamento do décimo terceiro salário, em favor do Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo do Distrito Federal – SINPOSPETRO DF; bem como daqueles que forem admitidos posteriormente, conforme foi decidido pela categoria em assembleia geral extraordinária, conforme edital, boletins e no site do sindicato.

86.1 – As Empresas recolherão as importâncias arrecadadas na conta nº 0188925-7, agência 0606-8 do Banco Bradesco até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, em guia própria, acompanhada da relação nominal dos empregados contribuintes, com os respectivos valores descontados, como decidiram o STF no RE 189.960-SP e o Senado Federal no Projeto de Decreto Legislativo nº 1.125/04, e o que dispõem o art. 8º, IV, da Constituição Federal e os artigos 462 e 513, “e” da CLT.

86.2 – As Empresas que deixarem de efetuar o desconto e o respectivo recolhimento, pagarão a multa de 20% (vinte 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, e da multa prevista na presente convenção.

CLÁUSULAS FINAIS

87 – MULTA – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

Fica estabelecida a multa de 30% (trinta por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente (Precedente Normativo nº 072).

88 – MULTA – OBRIGAÇÃO DE FAZER

Por descumprimento das obrigações de fazer, fica estabelecida a multa no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário básico, em favor do empregado prejudicado (Precedente Normativo nº 073).

89. – MULTA

Fica estabelecida a multa equivalente a um salário de ingresso, por empregado e por infração, pelo descumprimento de qualquer dispositivo da Norma Coletiva, revertida em favor do empregado prejudicado.

90 - EFEITOS DESTA NORMA COLETIVA

Nenhum integrante da categoria sofrerá redução salarial ou de qualquer garantia contratual individual, em decorrência da aplicação das normas da presente norma coletiva, ou decisão judicial.

91 – MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS

Com fulcro no acórdão da Sessão Especializada em Dissídios Coletivos do C. TST, nos autos do RODO 31.084/2002-900-03-00.0, ficam mantidas todas as demais cláusulas e condições de acordos ou convenções anteriores não expressamente suprimidas ou modificadas na presente pauta, ou práticas adotadas pelas empresas que sejam mais vantajosas para os empregados, devendo aquelas cláusulas integrarem o instrumento normativo.

~~92 - VALE CULTURA NOS TERMOS DA LEI 12.761 DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012.~~

~~92.1 - Os empregadores fornecerão o vale cultura para seus empregados, nos termos da lei 12.761 de 27 de dezembro de 2012.~~

93 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

93.1 - Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário (Precedente Normativo nº 19 do TST).

~~94 - REMUNERAÇÃO EM DOBRO DOS FERIADOS TRABALHADOS NA ESCALA DE 12 POR 36~~

~~94.1 - É assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, mesmo aos empregados que trabalhem em escala de 12 por 36. (Súmula 444 do TST).~~

95 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO

95.1 - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Ficando garantido ao empregado o direito à reintegração no emprego (Súmula 443 do TST).

96 - AUXÍLIO-DOENÇA, AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

96.1 - Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio doença, auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez (Súmula 440 do TST).

97 - CLÁUSULAS A SEREM SUPRIMIDAS DA CCT VIGENTE

97.1 - Ficam expressamente suprimidos os parágrafos primeiro, segundo, terceiro e quarto da Cláusula Trigésima Quinta da Convenção Coletiva de Trabalho vigente:

98 - ULTRATIVIDADE

98.1 - Com fulcro nas disposições contidas na Súmula nº 277 do C. TST ficam mantidas todas as cláusulas da Norma Coletiva enquanto a mesma não for renovada; assim como as práticas adotadas pelas empresas que sejam mais vantajosas para os empregados, salvo aquelas suprimidas pela presente pauta

~~99 - TERCEIRIZAÇÃO~~

~~99.1 - Fica proibida a terceirização para qualquer atividade exercida nas empresas, sendo vedado, inclusive, qualquer tipo de trabalho por cooperativa.~~

~~100 - CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO~~

~~100.1 - Fica proibida a contratação de trabalhadores na modalidade de contrato de trabalho autônomo.~~

~~101 - TRABALHO A TEMPO PARCIAL~~

~~101.1 - É vedada a contratação de mão de obra na modalidade de tempo parcial.~~

~~102 - PROIBIÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE~~

~~102.1 - Fica proibida a contratação de trabalhadores na modalidade de contrato de trabalho intermitente.~~



Sindicombustíveis-DF

103— NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL

103.1 — Fica proibida a negociação individual equivalente à coletiva.

104— RESCISÃO CONTRATUAL POR ACORDO

104.1 — Fica proibida a rescisão contratual por acordo.

105— DA PROIBIÇÃO DE QUITAÇÃO ANUAL DOS DIREITOS TRABALHISTAS

105.1 — Fica proibida a quitação anual dos direitos trabalhistas, sendo mantida a condição de quitação ao término do contrato de trabalho.

106— PLANO DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO

106.1 — Fica proibida aplicação do plano de demissão voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva.

107— CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

107.1 Dada a natureza jurídica da contribuição sindical, por não se admitir no ordenamento jurídico brasileiro a facultatividade de contribuição parafiscal e, por decorrência da autorização coletiva prévia e expressa para o desconto da contribuição sindical, mediante assembleia geral, dos integrantes das categorias profissionais de forma indistinta, nos termos do artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal, será devida a contribuição sindical por todos os integrantes das categorias profissionais, independentemente de filiação, tudo conforme o Enunciado 38 da Anamatra.

107.2 — Ficam as empresas obrigadas a descontar de seus empregados na forma do artigo 578 e seguintes, da CLT, da folha de pagamento do mês de março, a Contribuição sindical no valor de 1 (hum) dia de salário de seus empregados, qualquer que seja a sua forma de remuneração, recolhendo a através de guias próprias emitidas pelo Sindicato dos Empregados.

107.3 — Ficam também as empresas obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos empregados, até o último dia útil do mês de março, a relação dos empregados com os devidos valores descontados da Contribuição Sindical.

108— NATAL E ANO NOVO

108.1 — Os postos de combustíveis e derivados de petróleo, lojas de conveniência e todo e qualquer comércio onde a categoria representada pelo sindicato profissional exerça suas funções, funcionarão, nos dias 24 e 31 de dezembro de cada ano até às 18:00 horas e não funcionarão nos dias 25 de dezembro e 01 de janeiro de cada ano.

109— CUMPRIMENTOS DO ACORDO

109.1 — O Sindicato dos Empregados poderá promover ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, em nome próprio ou dos representados, a fim de obter o pronunciamento judicial sobre o cumprimento de normas contratuais coletivas;

109.2 — É a Justiça do Trabalho competente para proferir decisão em ação de cumprimento, em nome da própria Entidade reclamante ou em favor de todos os seus representados, sindicalizados ou não, quando houver descumprimento de normas coletivas, ou, ainda, quando houver reclamações plúrimas ao disposto no presente instrumento coletivo de trabalho.

110— INTERVALO INTRAJORNADA

110.1 — O intervalo intrajornada dos trabalhadores nos Postos de Combustíveis e das categorias representadas pelas entidades signatárias da Convenção Coletiva de Trabalho será de no mínimo uma hora e no máximo de duas horas, para descanso e alimentação.



111 – CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO PRÊMIO ASSIDUIDADE

Fica instituído o prêmio assiduidade, com natureza indenizatória, no valor de R\$ 100,00 (cem reais) mensais, a contar do mês de março de 2020, desde que o trabalhador não tenha faltas injustificadas no mês de apuração.

112 – VIGÊNCIA

112.1 – A vigência da presente Norma Coletiva é de 24 (vinte e quatro) meses, com início em 01/03/2020 e término em 28/02/2022.

**PAULO ROBERTO CORREA TAVARES
PRESIDENTE**