



CONTRAPROPOSTA DO SINDICOMBUSTIVEIS À PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO E LOJAS DE CONVENIÊNCIAS EM POSTOS DE COMBUSTIVEIS 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 ESCRITORIO, LOJAS DE CONVENIENCIASSERVIÇOS 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/Trocador/Vigia	1.186,46	355,94	1.542,40

#### 03.2 - SALÁRIO DE INGRESSO DO PESSOAL DE ESCRITORIO, 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 CHEFE DE PISTA E 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. – 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).

**10. – 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.

**11. – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Prevalece valores percentuais e definição dos direitos conforme legislação vigente.

**12. – ADICIONAL NOTURNO**

Prevalece valores percentuais e definição dos direitos conforme legislação vigente.

**13. – 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).

13.1 – 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.

13.2 – 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.

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

13.4 – 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).

13.5 – 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.

#### 14. – VALE REFEIÇÃO/ VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas do setor, na base territorial abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com o Plano de Alimentação dos Trabalhadores (PAT) – (Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e suas posteriores alterações), fornecerão até o 5º dia útil de cada mês, auxílio alimentação para todos(as) os(as) seus(suas) empregados(as), no valor de R\$ 17,00 (dezesesseis reais), por dia efetivamente trabalhado, mantendo-se a natureza indenizatória do benefício, fica vedada qualquer desconto do trabalhador, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O auxílio alimentação concedido pelas empresas do setor, nos termos desta cláusula, não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, tendo caráter indenizatório, não incidindo contribuição previdenciária, independente da forma de pagamento do auxílio ou da participação da empresa no programa de alimentação ao trabalhador – PAT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os auxílios alimentação serão concedidos na forma de cartão magnético ou dinheiro.

#### 15. – VALE-TRANSPORTE

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

#### 16. – 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.

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

#### 17. – 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O eventual excesso de horas no regime 12x36, no limite de 2h, não invalida o regime de compensação.

#### 18. – TRABALHO NOS DOMINGOS E REPOUSO AOS DOMINGOS

18.1 – 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.

#### 19. – 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, observando-se o que dispõe o art. 460 da CLT.

**20. – CONFERÊNCIA DE VALORES**

A conferência de valores será feita na presença do empregado ou pelo sistema de câmeras do posto.

**21. – 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).

**22. – 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.

**23. – 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.

**24. – JORNADA E ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE NO SEU HORÁRIO DE TRABALHO**

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)

24.1 – 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:

24.2 – 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.

24.3 – 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.

**25. – 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)

**26. – 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.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** na hipótese de comprovação de culpa do empregado, será cobrado do mesmo.

**27. – UNIFORMES DE TRABALHO E E.P.I's.**

27.1 – 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.

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

27.3 – 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.

## CLÁUSULAS SOCIAIS

### 28. – 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).

### 29. – 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).

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

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

### 30. – 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)

### 31. – LIMITE DO CONTRATO DE TRABALHO

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

### 32. – HOMOLOGAÇÕES

32.1 – As homologações das rescisões dos contratos de trabalho cujos os empregados possuam mais de um ano de serviço, poderão ser feitas 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.

32.2 – As homologações das rescisões dos contratos 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.

32.3 – 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.

### 33. – LIVRO/CARTÃO DE PONTO OU PONTO ELETRÔNICO BIOMÉTRICO

33.1 – 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.

### 34. – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Este item perde sua validade na hipótese de descumprimento de normas estabelecidas pela empresa para os fatos.

### 35. – 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).

### 36. – 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.

### 37. – DISPENSA DE EMPREGADO – MOTIVO POR ESCRITO

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

### 38. – 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.

### 39. – 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.

**40. – 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).

**41. – 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).

**42. – 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).

**43. – 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.

**44. – 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.

44.1 – 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.

**CLÁUSULAS SINDICAIS**

**45. – 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.

**46. – 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).

**47. – 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).

**48. – REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES – ESTABILIDADE NO EMPREGO**

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

## CLÁUSULAS FINAIS

### 49. – 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.

### 50. – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

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

### 51. – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO

51.1 – 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).

### 52. – 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

52.1 – 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).

### 53. – VIGÊNCIA

53.1 – 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