

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2019/2021

Convenção Coletiva de Trabalho, que entre si ajustam a **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO – FENEPOSPETRO**, CNPJ nº 69.122.257/0001-12, que abrange todas as cidades inorganizadas em sindicatos profissionais, e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - MINASPETRO**, CNPJ nº 17.409.988/0001-40, representados pelos seus respectivos Presidentes, devidamente autorizados pelas respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias e, mediante as seguintes condições:

PRIMEIRA - REAJUSTAMENTO SALARIAL: A partir de **1º de Maio de 2020**, as empresas reajustarão o salário de todos os empregados em **3% (três por cento)** sobre o salário vigente em **31 de Outubro de 2019**, passando assim o “salário básico mensal” para **RS\$1.151,04 (um mil, cento e cinquenta e um reais e quatro centavos)**, podendo ser compensados todos os aumentos, reajustes legais, antecipações, eventuais reposições salariais e resíduos, concedidos de 1º de Novembro de 2018, em diante. As diferenças salariais de Maio, Junho, Julho e Agosto de 2020, serão quitadas nas folhas de pagamentos de Dezembro de 2020; Janeiro de 2021 e; Fevereiro de 2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O “salário de ingresso mensal” a ser aplicado sobre aqueles empregados admitidos a partir de **1º de Maio de 2020** é consequentemente de **RS\$1.125,66 (um mil, cento e vinte cinco reais e sessenta e seis centavos)**, que vigorará por no máximo 90 (noventa) dias, após a admissão de cada empregado, quando então passarão a receber o “salário básico mensal”.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Esta CCT de classe, representa a categoria de empregados que trabalham em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo, como, por exemplo, Frentistas; Lavadores; Enxugadores; Frentistas-Vigia; Frentistas-Caixa; Borracheiros; Trocadores de Óleo; Lubrificadores e; Promotores de Lojas de Conveniência (todos aqueles empregados que realizam trabalhos operacionais em lojas de conveniência, empregados no posto de serviço), ficando ajustado entre as partes convenientes a contratação mediante salário-hora, de até 30% (trinta por cento) do efetivo obreiro da empresa, cujo valor será igual à divisão do salário base ou de ingresso da categoria, pelo valor de 220 (duzentos e vinte) horas, acrescido do adicional de periculosidade à base de 30% (trinta por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO – Além do reajuste estabelecido na cláusula primeira supra, as empresas da categoria pagarão a todos os trabalhadores na ativa e que mantiveram vínculo empregatício entre o período de 1º de Novembro de 2018, a 31 de Outubro de 2019, um abono de **Participação nos Resultados** das empresas, no importe numérico de **RS\$475,00 (quatrocentos setenta e cinco reais)**, respeitada a proporcionalidade dentro do período aquisitivo supra citado, e **quitado em três parcelas, sendo a primeira no valor de RS\$160,00 (cento e sessenta reais) na folha de pagamento do mês de Setembro de 2020; a segunda no valor de RS\$160,00 (cento e sessenta reais), na folha de pagamento do mês de Outubro de 2020; e a última no valor de RS\$155,00 (cento e cinquenta e cinco reais) na folha de pagamento do mês de Novembro de 2020.** Em caso de extinção

do contrato de trabalho os pagamentos de eventuais valores remanescentes devidos, serão pagos integralmente na data da rescisão, podendo ser compensados quaisquer eventuais parcelas de antecipações, adiantamentos e outros.

PARÁGRAFO QUARTO – Por “todos os trabalhadores na ativa”, expressão utilizada no “Parágrafo Terceiro” acima, as partes esclarecem tratar-se de todos os trabalhadores que mantêm, na presente data, vínculo empregatício com a empresa, prevalecendo o texto estabelecido no artigo 611-A, inciso XV da C.L.T..

PARÁGRAFO QUINTO – O presente abono de **Participação nos Resultados** está amparado na Lei no. 10.101/2000, de 19 de Dezembro de 2000, não incidindo nenhum tributo sobre o mesmo. As empresas que já possuem ou que venham criar o seu programa de Participação nos Resultados, ficam desobrigadas do cumprimento desta obrigação, todavia, o valor da Participação nos Resultados não poderá ser inferior a **RS475,00 (quatrocentos setenta e cinco reais)**, conforme estipulado no parágrafo terceiro, desta cláusula.

SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS: O empregado ao entrar em gozo de férias, além de outras vantagens previstas em lei, fará jus a uma gratificação, que será paga de acordo com os seguintes critérios:

a) Valor correspondente a 20 (vinte) horas de seu salário básico, desde que tenha obtido direito ao gozo de férias de 30 (trinta) dias;

b) Valor correspondente a 10 (dez) horas de seu salário básico, desde que tenha obtido direito de gozo de férias de 24 (vinte e quatro) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso o empregado não adquira direito aos períodos de férias previstos nesta cláusula, nenhuma gratificação lhe será devida.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso de dispensa sem justa causa e havendo período de férias adquirido, dentro das condições previstas nesta cláusula, a gratificação permanecerá devida ao empregado.

TERCEIRA - FRENTISTA CAIXA (QUEBRA DE CAIXA): O empregado que for designado para a função de frentista caixa, isto é, aquele que acumular em seu poder os recebimentos, terá direito de perceber uma gratificação mensal no valor correspondente a 10% (dez por cento) do seu salário básico, a título de quebra de caixa, acrescido de 30% (trinta por cento), referente ao adicional de periculosidade.

PARÁGRAFO ÚNICO – Aquele empregado substituto que for designado como frentista caixa, receberá o adicional de 10% (dez por cento) de quebra de caixa, acrescido de 30% (trinta por cento) de adicional de periculosidade, pelos dias efetivamente trabalhados na função de frentista caixa, acrescido do Repouso Semanal Remunerado.

QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DESPESAS FUNERAL: As empresas farão obrigatoriamente em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:


Klaiston S. Miranda
Setor Trabalhista

R\$20.000,00 (vinte mil reais), em caso de morte do empregado por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

R\$20.000,00 (vinte mil reais), em caso de invalidez permanente (Total ou Parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau de percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

R\$20.000,00 (vinte mil reais), em caso de invalidez permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica entendido que o empregado fará jus através da cobertura PAED, e somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado **INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL**, cuja doença seja caracterizada como **DOENÇA PROFISSIONAL** que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções, e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e quando houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade neste ou outra empresa no País ou Exterior.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Caso não seja comprovada e caracterizada a Invalidez adquirida no exercício profissional, o seguro continuará em vigor, observada as demais condições contratuais.

PARÁGRAFO QUARTO – Caso o empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

R\$10.000,00 (dez mil reais), em caso de morte, do cônjuge do empregado por qualquer causa;

R\$5.000,00 (cinco mil reais), em caso de morte por qualquer causa de cada filho do empregado de até 18 (dezoito) anos, limitado a 04 (quatro):


Klaiston S. Miranda
Setor Trabalhista

R\$5.000,00 (cinco mil reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador de invalidez causada por Doença Congênita, o(a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

PARÁGRAFO QUINTO - Ocorrendo a morte do empregado por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 Kg de alimentos;

PARÁGRAFO SEXTO - Ocorrendo a morte do empregado(a) por acidente no exercício de sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$3.500,00 (três mil e quinhentos reais);

PARÁGRAFO SÉTIMO - Ocorrendo a morte do empregado por qualquer causa, a empresa ou empregador receberá uma indenização de 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas;

PARÁGRAFO OITAVO - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas, após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

PARÁGRAFO NONO - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado, o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima;

PARÁGRAFO DÉCIMO - Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados em regime de trabalho temporário, autônomos e estagiários devidamente comprovado o seu vínculo;

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - As coberturas e as indenizações por morte e/ou invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de um exclui o outro e;

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

QUINTA - PERICULOSIDADE (FRENTISTAS, LAVADORES, ENXUGADORES, VIGIAS, GERENTES E, CAIXAS): Os empregados classificados nas categorias mencionadas nesta cláusula receberão além do salário, o adicional de periculosidade na base de 30% (trinta por cento), calculada sobre o “salário base”.


Kláston S. Miranda
Setor Trabalhista

SEXTA - HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados classificados na presente categoria, trabalham em jornada de compensação e prorrogação, podendo haver a aplicação do regime de compensação de 12 x 36 horas, observado o intervalo intrajornada, ou seja, não considerando como extraordinário o labor prestado além da oitava hora, na medida em que está sendo respeitado o limite de 44 horas semanais.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As horas excedentes à 8ª (oitava) diária, laboradas em um dia, serão compensadas com a redução equivalente da jornada em outro dia, respeitado o limite máximo de 12 (doze) horas de labor diário, o que implica dizer que, o excesso ou a diminuição de horas em um dia de trabalho, poderá ser compensado pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, ou até mesmo quitadas ao final do semestre, através da implantação do “Banco de Horas”, nos termos da lei.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O intervalo intrajornada estabelecido pelo artigo 71 da C.L.T., poderá a critério expresso da empresa e do empregado, ser reduzido para 30 (trinta) minutos, com compensação na jornada diária, nos termos da lei.

SÉTIMA – DESCANSO SEMANAL: Para que não ocorra divergência na interpretação da legislação, resta autorizado o trabalho em domingos e feriados, sendo que o “descanso semanal” a que têm direito os empregados da categoria, será concedido pela empresa preferencialmente aos domingos nos termos da lei.


PARÁGRAFO ÚNICO: Será devida a remuneração em dobro no trabalho em dias de repouso, desde que não seja estabelecido outro dia de descanso para o trabalhador, nos termos da lei.

OITAVA - PARTICIPAÇÃO EM PROPAGANDA: A empresa que receber pagamentos de terceiros, a título de publicidade, deverá dar participação a todos os seus empregados mediante rateio em partes iguais entre eles, do valor que corresponde a 10% (dez por cento) do total que for recebido.

PARÁGRAFO ÚNICO - O rateio previsto nesta cláusula, somente será devido nos casos em que para realizar a publicidade as empresas tenham de se valer do uso do macacão ou uniforme de trabalho dos empregados.

NONA - QUADRO DE AVISOS: As empresas, atendendo ao que dispõe o precedente 172 do Tribunal Superior do Trabalho, deverão afixar em quadros de aviso, todos os comunicados, panfletos e circulares expedidos pelo sindicato profissional e que lhes forem remetidos, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

DÉCIMA - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DA RESCISÃO: A referida multa não será devida quando o atraso decorrer de culpa do próprio empregado, quando houver atraso do banco depositário em fornecer o saldo de conta do F.G.T.S., e quando o pagamento das respectivas verbas fique na dependência de decisão judicial.


Klaiston S. Miranda
Setor Trabalhista

DÉCIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO: Toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial.

DÉCIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO: Nos casos de substituição temporária, entendendo-se como tal, aquela que não ultrapassar 60 (sessenta) dias, o substituto terá direito de receber a diferença entre o valor do salário do substituído e o seu.

DÉCIMA TERCEIRA - UNIFORMES: As empresas que exigem o uso de uniformes fornecerão gratuitamente aos seus empregados, até 02 (dois) conjuntos por ano, para utilização exclusiva em serviço e, quando for exigido aos lavadores o uso de botas, estas serão fornecidas, também, gratuitamente, até 02 (dois) pares por ano. Em caso de necessidade, a critério do empregador, poderá ser fornecido mais de um conjunto de uniformes por ano.

DÉCIMA QUARTA – MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO: A empresa que não efetuar o pagamento de salário do empregado, dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis, subsequentes ao mês vencido, pagará a multa em favor do empregado, em valor correspondente a 10% (dez por cento) sobre o total dos salários em débito. Recomenda-se às empresas a depositar o salário de seus empregados em conta corrente, de estabelecimento bancário.

DÉCIMA QUINTA - REGISTRO DE PRESENÇA: Todas as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, para fins de comprovação da jornada de trabalho, qualquer que seja o número de seus empregados, são obrigadas a adotar o sistema de registro de presença (livro, folha, relógio de ponto ou ponto eletrônico), em aplicação da Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

DÉCIMA SEXTA – AUTORIZAÇÃO PARA RECEBIMENTO DE CHEQUES: Quando a empresa autorizar o recebimento de cheques, cartões de crédito e outros, para o pagamento de produtos e/ou serviços, não poderá descontar da remuneração do empregado o valor dos títulos que forem devolvidos por insuficiência de fundos. No entanto, para prevalecer a presente cláusula, o empregado autorizado a recebê-los, só poderá fazê-lo, quando se destinarem ao pagamento de produtos e/ou serviços, se forem emitidos no ato da compra, com a conferência da assinatura e identidade do emitente, a anotação do seu documento de identidade, endereço e telefone, bem como da marca e da placa do veículo abastecido, não podendo o valor ultrapassar ao do abastecimento ou serviço, sob pena de ser descontado de seus salários o respectivo valor do título. As empresas deverão utilizar de carimbos a ser preenchidos por seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas obrigam-se a informar todos os seus empregados, por escrito, sobre as condições inseridas na presente cláusula, afixando cópia da mesma no quadro de aviso do estabelecimento.

DÉCIMA SÉTIMA - ESTUDANTE, ABONO DE FALTAS: Os empregados estudantes nos dias de provas escolares serão dispensados da presença ao serviço sem prejuízo de remuneração, desde que a realização das provas seja comunicada ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.


Klaiston S. Miranda
Setor Trabalhista

DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, SUSPENSÃO: Os contratos de experiência ficarão automaticamente suspensos, durante a concessão do auxílio doença pela previdência social, completando-se o prazo nele previsto após a cessação do benefício.

DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, READMISSÃO: O empregado que, tendo seu contrato de trabalho rescindido, for readmitido pela mesma empresa, dentro do prazo de 06 (seis) meses, contados da rescisão anterior, não poderá ser submetido na readmissão a novo contrato de experiência.

VIGÉSIMA - FÉRIAS, AVISO E CONCESSÃO: Os empregados deverão ser avisados do início de suas férias, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, e o gozo delas não poderá começar em dias de repouso.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO, BAIXA NA CTPS: Quando o empregado for dispensado de cumprir o aviso prévio, a empresa deverá dar imediata baixa em sua carteira de trabalho, marcando data específica para o devido acerto. A CTPS, será entregue contra recibo.

VIGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA CASAMENTO: A licença para casamento prevista no artigo 473 da CLT, será de 03 (três) dias úteis consecutivos.

VIGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES: Recomenda-se às empresas que encaminhem seus empregados à seguradora, mesmo quando se tratar de acidentes do trabalho de pequena importância. Da mesma forma, recomenda-se aos empregados que comuniquem às empresas quaisquer acidentes de trabalho que venham a sofrer, por menores que sejam, fornecendo uma via da “CAT” para o Sindicato Profissional.

VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO: As empresas obrigam-se a acatar os atestados médicos e odontológicos, expedidos pelos médicos e dentistas da entidade profissional, e que se observem as normas legais e regulamentares sobre o assunto. Quanto aos atestados apresentados por médicos ou dentistas não vinculados a entidade profissional, que apresentam evidências de fraude, estes deverão ser visados e abonados pelo médico da empresa, para que tenham validade.

VIGÉSIMA QUINTA - CESTA BÁSICA OU VALE ALIMENTAÇÃO: As empresas que integram a categoria, fornecerão para todos os seus empregados a partir de 1º de Setembro de 2020 e sempre no 15º dia do mês, uma “cesta básica” mensal, num total mínimo de 30Kg (trinta quilos) de alimentos, e num valor mínimo de **R\$128,54 (cento e vinte oito reais e cinquenta e quatro centavos)**, na forma da legislação vigente, respeitado o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal nº 6.321/1976 e, regulamentado pelo Decreto nº 05 de 14/01/1991, sem qualquer natureza salarial e integração à remuneração, para quaisquer efeitos, contendo no mínimo os itens e quantidades seguintes:

- ± 10 Kg. Arroz Tipo 1;
- ± 04 Kg. Feijão Carioca;
- ± 05 Kg. Açúcar Cristal;


Klaiston S. Miranda
Setor Trabalhista

- ✚ 01 Kg. Açúcar Refinado;
- ✚ 03 Kg. Macarrão Espaguete;
- ✚ 01 Kg. Farinha de Mandioca;
- ✚ 01 Kg. Farinha de Trigo;
- ✚ 02 Kg. Café Torrado e Moído;
- ✚ 500 Gr. Tempero Alho e Sal;
- ✚ 500 Gr. Fubá Mimoso;
- ✚ 01 Lata de Extrato de Tomate (140ml)
- ✚ 02 Latas de Óleo de Soja (900 ml) e;
- ✚ 01 Unidade Recipiente para 30Kg de produtos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em caráter alternativo, as empresas que integram a categoria, poderão fornecer sempre no 15º dia do mês, um “vale alimentação” no valor facial de **RS128,54 (cento e vinte oito reais e cinquenta e quatro centavos)**, equivalente ao valor da “cesta básica” declinada no “caput” da presente cláusula, para todos os trabalhadores da categoria, também nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal nº 6.321/1976 e, regulamentado pelo Decreto nº 05, de 14/01/1991, sem qualquer natureza salarial e integração à remuneração, para quaisquer efeitos.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Além dos empregados em efetivo exercício da atividade, terão direito ainda ao benefício, aqueles em gozo de férias, e aqueles afastados por acidente de trabalho, doença, ou licença gestante, pelo período de 2 (dois) meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os empregados admitidos, seja qual for o dia do mês, somente terão direito ao recebimento da “cesta básica” ou “vale alimentação”, no mês imediatamente seguinte ao da admissão.

PARÁGRAFO QUARTO – Os empregados participarão com 5% (cinco por cento) do valor da “cesta básica” ou “vale alimentação”, caso não tenham faltado ao trabalho durante o mês, e com 15% (quinze por cento), caso faltarem ao trabalho sem justificativa, também durante o mês.

VIGÉSIMA SEXTA – DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES: A empresa que descumprir o disposto no artigo 545 da CLT, ficará sujeita a uma multa de 10% (dez por cento) em favor da entidade profissional, que incidirá sobre o valor das respectivas contribuições dos empregados.

VIGÉSIMA SÉTIMA - GESTANTE, GARANTIA DE EMPREGO: Fica garantido o emprego das empregadas gestantes, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, a partir da data de apresentação do atestado médico comprobatório da gravidez, até o prazo de 90 (noventa) dias após o vencimento da licença maternidade a que se refere o artigo 392 da CLT.

VIGÉSIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE: O Sindicato Patronal se compromete esclarecer e informar as empresas, sobre a obrigatoriedade da concessão dos vales transportes aos empregados, na forma da lei vigente.


Klaiston S. Miranda
Setor Trabalhista

PARÁGRAFO ÚNICO - O Sindicato profissional compromete-se a orientar os empregados, no sentido de que somente passam a fazer jus ao benefício, após formularem requerimento junto ao empregador.

VIGÉSIMA NONA - FORO COMPETENTE: As divergências oriundas da aplicação dessa convenção, serão dirimidas exclusivamente pela Justiça do Trabalho.

TRIGÉSIMA – MULTA: Fica ajustada a multa de valor igual a 40% (quarenta por cento) do “salário base”, a ser paga pela parte que descumprir qualquer das obrigações de fazer constantes desta convenção, em benefício da parte inocente.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO: O processo de prorrogação, denúncia, revisão, etc., somente poderá ocorrer dentro dos termos do artigo 615 da CLT..

TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXTRATOS BANCÁRIOS, CONTA VINCULADA DO FGTS: As empresas entregarão aos empregados os extratos das contas vinculadas do FGTS, inclusive por ocasião da rescisão contratual, sempre que fornecido pelos Bancos depositários competentes.

TRIGÉSIMA TERCEIRA – SUBSTITUTO PROCESSUAL: As partes convenientes na presente Convenção Coletiva de Trabalho legitimam-se como substitutos processuais nas demandas que visem sua fiel observância.

TRIGÉSIMA QUARTA – ENCONTROS QUADRIMESTRAIS: As partes convenientes que assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, concordam com programação de encontros quadrimestrais.


TRIGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: Conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Profissional, foi aprovada a cobrança da Contribuição Assistencial, na proporção de 1,5% (um e meio por cento) sobre a remuneração mensal do empregado, inclusive 13º salário, a ser recolhida até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente ao vencido, mediante guia a ser remetida pela entidade profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Ressalvada a oposição individual do empregado, nos termos da lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado que não estiver trabalhando no mês destinado ao desconto, serão descontados no primeiro mês seguinte ao reinício do trabalho, procedendo-se o recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os recolhimentos serão realizados diretamente à entidade profissional, através de formulários que serão remetidos via correio ou outro meio mais eficaz, inclusive meio eletrônico e/ou guia de compensação bancária, emitida por banco devidamente autorizado.

TRIGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: É devida a Contribuição Sindical pelas empresas sindicalizadas e por aquela que assim optar, em favor do Sindicato do Comércio Varejista de Derivados de Petróleo no Estado de Minas Gerais –


Klaiston S. Miranda
Setor Trabalhista

MINASPETRO, com sede a Rua Amoroso Costa, nº 144, Bairro Santa Lúcia, Belo Horizonte, Minas Gerais, C.E.P. nº 30.350-570, Telefax (31) 2108-6500 e 0800-005-6500, “e-mail”: minaspetro@minaspetro.com.br ou www.minaspetro.com.br, podendo ser recolhida no mês de Janeiro de cada ano, mediante guia própria há ser enviada, nos termos dos artigos 579, 580, inciso III e, seguintes da C.L.T..

TRIGÉSIMA SÉTIMA – NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO: Ficam instituídos os “NIC’s” (Núcleos Intersindicais de Conciliação), nos termos do artigo 625-H, da Consolidação das Leis do Trabalho, composta de representantes titulares e suplentes, indicados pelas entidades ao final assinadas, com o objetivo de tentar a conciliação de conflitos individuais de trabalho, envolvendo integrantes da categoria profissional aqui representada, e o Sindicato da categoria econômica correspondente acima discriminada, tão logo instaladas.

TRIGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Ao trabalhador que estiver a 12 (doze) meses, ou menos, de adquirir a aposentadoria, fica assegurada sua estabilidade no emprego, desde que esteja trabalhando na empresa há pelo menos 10 (dez) anos. Adquirindo o direito, extingue-se a garantia.

TRIGÉSIMA NONA – SISTEMA DE AUTO-ABASTECIMENTO - “SELF-SERVICE”: É proibido o funcionamento do sistema de auto-abastecimento, denominado “*self-service*”, em todos os Postos Revendedores de Combustíveis e Derivados de Petróleo do Estado de Minas Gerais, autorizada assim, somente, a operação das “Bombas de Abastecimento” por “Frentistas”, enquanto perdurar a lei sobre a espécie.

QUADRAGÉSIMA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR: Sempre visando as garantias de segurança e saúde do trabalhador estabelecidas nas Normas Regulamentadoras números 4, 6, 7, 9, 16, 17, 20, e demais que forem criadas pelo Ministério do Trabalho, com reflexos diretos e indiretos em benefício da revenda de combustíveis e derivados de petróleo, os sindicatos convenientes autorizam o treinamento “on line” e orientam os empregadores e empregados a tomarem as seguintes providências, para constar do quadro de normas da empresa e/ou do contrato de trabalho ajustado entre as partes:

- a) Não utilizar de equipamento eletrônico com sinais de rádio e/ou telefonia celular na área de risco e abastecimento de veículos;
- b) Ao abastecer os veículos, manter distância da bomba e jamais aproximar do tanque do automotor, somente o fazendo quando o gatilho do bico da bomba desarmar, prevalecendo a legislação sobre a matéria de cada município;
- c) Não insistir no abastecimento após o desarme automático do bico da bomba e, não utilizar de “flanelinha”;
- d) Afastar da área de abastecimento durante o descarregamento do caminhão para o tanque;
- e) Não alimentar e/ou fumar próximo às bombas de abastecimento;

f) Utilizar de Equipamentos de Proteção Individual – EPI's, conforme estabelecido nos laudos de saúde e segurança relacionados na NR-20.

g) Diante da publicação da portaria no. 6.735 de 10 de março de 2020, que aprovou a nova redação da NR-9, restabelecendo o conceito de quantificação para exposição ocupacional ao “Benzeno”, resta ajustado que a responsabilidade pela higienização dos uniformes é do trabalhador.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 2 (dois) anos, com início em 1º de Novembro de 2019, e término em 31 de Outubro de 2021, mantida a data-base em 1º de Novembro. Ao final dos primeiros 12 (doze) meses, somente serão tratadas/negociadas as seguintes cláusulas econômicas: 1) Reajuste Salarial; 2) P.L.R. e; 3) Cesta Básica.

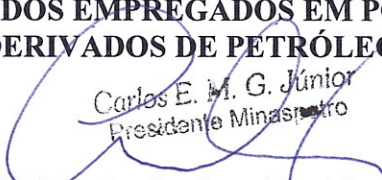
Estando assim, devidamente ajustadas, as partes ora convenientes firmam o presente instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho em 3 (três) vias de igual teor e forma.

Belo Horizonte, 10 de Setembro de 2020.



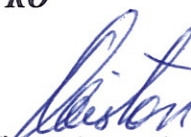
Eusébio Luis Pinto Neto – Presidente (CPF: 087.863.305-78)

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE
COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO - FENEPOSPETRO**



Carlos E. M. G. Júnior
Presidente Minaspetro

Carlos Eduardo Mendes Guimarães Junior – Presidente (CPF: 896.483.076-87)
**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DERIVADOS DE PETRÓLEO NO
ESTADO DE MINAS GERAIS - MINASPETRO**



Klaiston S. Miranda
Setor Trabalhista