

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

**SINDICATO DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE
COMBUSTIVEIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS –
SINDIMINAS**

Presidente - ALBERTO PEREZ MACHADO

E

**SIND TRAB COM MIN E DER PETROLEO DE
UBERLANDIA E REGIAO**

Presidente - VILSON MOURA DE ASSIS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

SINDICATO DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTÍVEIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDIMINAS, CNPJ n. 13.820.638/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALBERTO PEREZ MACHADO e por seu Procurador, Sr(a). THOMAS JEFFERSON GOMES DE ALBUQUERQUE;

E

SIND TRAB COM MIN E DER PETROLEO DE UBERLANDIA E REGIAO, CNPJ n. 22.237.986/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILSON MOURA DE ASSIS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO**, com abrangência territorial em Abadia dos Dourados/MG, Araguari/MG, Araporã/MG, Canápolis/MG, Capinópolis/MG, Cascalho Rico/MG, Centralina/MG, Douradoquara/MG, Ituiutaba/MG, Monte Alegre de Minas/MG, Santa Vitória/MG, Tupaciguara/MG e Uberlândia/MG.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2024 os pisos salariais da categoria profissional ficam estabelecidos conforme abaixo:

- a) **Piso 01 - R\$1.892,53 (Um mil, oitocentos e noventa e dois reais e cinquenta e três centavos)** - Para os empregados contratados para exercer funções responsáveis por: Recepção (Recepcionista), Higiene e Limpeza do estabelecimento, Manutenção Predial, Refeitório, Vigia, Portaria, Serviços Externos de busca e entrega de documentos em geral, além de pagamentos na rede bancária.
- b) **Piso 02 - R\$2.377,13 (Dois mil, trezentos e setenta e sete reais e treze centavos)** - Para os empregados que exerçam cargos de Auxiliar Comercial e demais Auxiliares (Administrativo, Contábil, Almoxarife).
- c) **Piso 03 - R\$ 2.687,00 (Dois mil, seiscentos e oitenta e sete reais)** - Para os demais empregados não enquadrados nos salários de admissão acima nominados.

§1º. As diferenças salariais resultantes desta Cláusula deverão ser quitadas até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de MARÇO DE 2024.


VILSON MOURA DE ASSIS
DIRETOR SINDICAL




§2º. Em relação ao salário-base dos Empregados já constantes das folhas de pagamento o objetivo e o efeito desta cláusula são os de fazer ascender, ao nível por ela fixado e na respectiva data, aquele salário-base constante da folha de pagamento.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Em 01.01.2024, as Empresas reajustarão os salários dos seus Empregados mediante a aplicação do percentual de 3,71% (Três inteiros e setenta e um centésimos por cento) para salários de até R\$7.370,12 (Sete mil, trezentos e setenta reais e doze centavos) em 31.12.2023; R\$350,00 (Trezentos e cinquenta reais) para salários acima de R\$7.370,12 (Sete mil, trezentos e setenta reais e doze centavos) até R\$11.863,64 (Onze mil, oitocentos e sessenta e três reais e sessenta e quatro centavos) em 31.12.2023; para salários acima de R\$11.863,64 (Onze mil, oitocentos e sessenta e três reais e sessenta e quatro centavos) livre negociação entre empregado e empregador.

§1º. Para os Empregados admitidos após 01.01.2023, o aumento incidirá sobre o salário de admissão até o limite do que perceber o Empregado admitido nos últimos 12 (Doze) meses no mesmo cargo ou função. Na hipótese de não existir paradigma será adotado o critério da proporcionalidade ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (Um doze avos) do valor do aumento, por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (Quinze) dias, incidindo sobre o salário da data da admissão.

§2º. A correção salarial pactuada nesta cláusula assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos concedidos após 1º de JANEIRO de 2024, ressalvados os não compensáveis, tais como: o término de aprendizagem; implemento por idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência do cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação determinada por sentença transitada em julgado, definidos item XII da instrução n. 01/82 do TST, os quais deverão ser preservados.

§3º. As diferenças salariais resultantes desta Cláusula deverão ser quitadas até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de MARÇO DE 2024.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALARIOS

As Empresas comprometem-se a efetuar um adiantamento quinzenal de 40% (Quarenta por cento) do salário mensal, acrescido do adicional de periculosidade, quando devido, até o dia 15 (Quinze) de cada mês, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas.

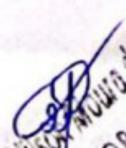
CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALARIOS

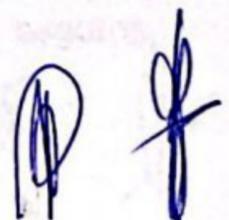
Todos os pagamentos de salários deverão ser efetuados, obrigatoriamente, através de cheque nominal ou depósito na conta-corrente do empregado.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA SÉTIMA - APRENDIZ

As Empresas terão a obrigação de proporcionar o curso de aprendizagem aos seus empregados de acordo com o art. 4º da CLT, além das obrigações por lei, tanto em relação à segurança


VÍCIO MOURA DE ARAÚJO
DIRETOR SINDICAL



Ao menor aprendiz será assegurado exclusivamente o Piso Salarial de R\$1.892,53 (Um mil, oitocentos e noventa e dois reais e cinquenta e três centavos), devendo ainda ser observado a Lei nº 10.097/2000, como se segue:

§1º. O Contrato de Aprendizagem, nos termos da Lei nº 10.097/2000, seguirá as seguintes diretrizes:

1. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.
2. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação;
3. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.
4. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.
5. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.
6. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. O limite poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.
7. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:
 - a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
 - b) falta disciplinar grave;
 - c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
 - d) a pedido do aprendiz.

§2º. Ocorrendo prestação de serviços de modo que desqualifique o contrato de trabalho especial na condição de aprendiz, serão devidas a ele a totalidade das condições estabelecidas na presente convenção, exceto quanto ao piso salarial, que será devido proporcionalmente à jornada de trabalho.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, os Empregados substitutos farão jus ao salário contratual dos substituídos (enunciado da Súmula 159 do TST), sem considerar vantagens pessoais.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As Empresas poderão descontar mensalmente dos salários dos seus empregados de acordo com o art. 462 da CLT, além dos itens permitidos por lei, também os referentes a seguros,


SINDICATO DE ASSIS
DIRETOR SINDICAL



empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários, planos de pensão da previdência privada, financiamentos e outros benefícios concedidos desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios Empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma empresa, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§1º. Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a 04 (Quatro) anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 02 (Dois) anos.

§2º. As promoções serão livremente realizadas por merecimento e antiguidade, ou por apenas um destes critérios, estipulado por norma interna, ou na hipótese da existência de plano de cargos e salários resultado de negociação coletiva, preferencialmente por acordo coletivo específico.

§3º. Na hipótese de promoção de empregados por critérios estabelecidos formalmente por norma interna, deverá a empresa, informar ao Sindicato Profissional, dentro do prazo de vigência deste instrumento coletivo, os critérios utilizados.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Por ocasião do pagamento da 2ª quinzena do mês de fevereiro de cada ano ou excepcionalmente na vigência deste instrumento coletivo, no prazo máximo de 30 (Trinta) dias após o seu registro perante a Superintendência Regional do Trabalho, as Empresas pagarão o adiantamento da primeira parcela do 13º salário, àqueles Empregados que, contando com mais de 1 (Um) ano de serviço, até então não receberam dito adiantamento em função do gozo de férias ou qualquer outro eventual motivo.

Parágrafo Único: As Empresas pagarão o saldo do 13º salário até o dia 20 de dezembro de 2024.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO ESPECIAL

As Empresas pagarão de uma única vez e em caráter excepcional, e sem integrar a remuneração para qualquer efeito legal trabalhista, um Abono Especial no valor de **R\$3.606,70 (Três mil, seiscentos e seis reais e setenta centavos)** aos Empregados admitidos até 31.12.2023, e com contrato de trabalho vigente nessa mesma data, e que estiverem percebendo, também na mesma data, remuneração mensal de até **R\$ 7.200,00 (Sete mil e duzentos reais)**, compreendida a remuneração como integrada do salário-base e do adicional de periculosidade, quando devido. Recomenda-se que os valores oriundos desta


MARCOS ANTONIO DE ALMEIDA
DIRETOR SINDICAL



Cláusula sejam quitados de uma única vez até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de MARÇO DE 2024.

§1º. Para os empregados admitidos em 2023, o Abono Especial será devido na proporção de 1/12 (Um doze avos) do seu valor para cada mês de serviço, ou fração igual ou superior a 15 (Quinze) dias.

§2º. Face ao seu caráter eventual, indenizatório e excepcional, o Abono previsto nesta cláusula também não integra a remuneração do empregado para fins da legislação da Previdência Social e do FGTS, conforme dispõem o art. 58, inciso XXX, da IN-RFB Nº 971, de 13 de novembro de 2009, alterada pela IN-RFB Nº1453 de 24 de fevereiro de 2014, art. 28, § 9º, item 7 da Lei 8.212/91, art. 15, § 6º da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990.

§3º. Fica assegurada a compensação dos valores antecipados a este título a partir de 1º de janeiro de 2024.

§4º. Fica ressalvado que em caso de implantação de Plano de Participação nos Lucros e/ou Resultados – PLR prevalecerá a condição e/ou valor mais benéfica(o) para o empregado em relação ao abono ajustados nesta Cláusula, respeitadas as antecipações já concedidas.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As Empresas concederão, segundo as condições adiante especificadas, um adicional a ser pago por ocasião da concessão das férias ao Empregado, independentemente do benefício previsto no art. 7º, XVII da Constituição Federal, na seguinte proporção:

<u>Tempo de Serviço na Empresa</u>	<u>Percentual</u>
De 3 a 5 anos	30%
6 a 7 anos	50%
8 a 9 anos	70%
Acima de 9 anos	90%

§1º. O tempo de serviço dos Empregados será apurado na data em que se completar o período aquisitivo de férias, caso em que o adicional será devido integralmente. Na hipótese de dispensa sem justa causa, assim como no caso de pedido de demissão de Empregados com 03 (Três) ou mais anos de serviço, o pagamento do adicional será devido proporcionalmente ao período aquisitivo de férias incompleto em tantos 1/12 (Um doze avos) quantos forem os meses decorridos deste período, considerando como mês completo as frações iguais ou superiores a 15 (Quinze) dias.

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

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

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

§5º. O adicional por tempo de serviço concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos, ficando entendido sua natureza indenizatória e que tem a finalidade

Associação de Funcionários de Assistência Social
DIRETOR SINDICAL

exclusiva de proporcionar aos Empregados uma importância suplementar para ajudá-los no custeio das férias, tendo natureza indenizatória.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno a que se refere o inciso IX do art. 7º do Capítulo II da Constituição Federal e art. 73 da CLT, por este instrumento, fica elevado para **35% (Trinta e cinco por cento)**.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As Empresas continuarão a efetuar o pagamento do adicional de periculosidade a todos os Empregados, inclusive os de escritório, lotados nos quadros do pessoal de terminais e depósitos em que haja estocagem de inflamáveis de forma permanente e habitual e cujas funções sejam exercidas intramuros nessas dependências.

§1º. São considerados inflamáveis, para os efeitos deste instrumento, as substâncias a que se referem o art. 193 da CLT e a Norma Regulamentadora Nº. 16 (Atividades e Operações Perigosas) aprovada pela Portaria Nº. 3214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho.

§2º. O pagamento deste adicional cessará em cada caso, sempre que deixar de existir qualquer das condições previstas no caput e §1º. desta cláusula.

§3º. O pagamento do adicional nas condições desta cláusula não implica no reconhecimento, pelas Empresas, da existência de periculosidade em seus terminais e depósitos além das hipóteses previstas nos atos normativos aplicáveis.

Salário Família

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALÁRIO-FAMILIA

As Empresas pagarão a seus Empregados que perceberem salário mensal até o equivalente a 04 (Quatro) vezes o valor previsto na Cláusula 3ª (SALÁRIO DE ADMISSÃO) deste instrumento coletivo, a título de Salário-Família, por filhos até **14 anos** de idade incompletos e por filhos inválidos de qualquer idade, e que vivam na dependência econômica dos pais, uma importância mensal de **R\$39,52 (Trinta e nove reais e cinquenta e dois centavos)**.

§1º. Nas licenças por doença ou acidente do trabalho, o benefício será pago enquanto durar a referida licença, observados os prazos máximos previstos na Cláusula 20ª (AUXILIO-DOENÇA /ACIDENTES) deste instrumento coletivo.

§2º. Para efeito de cálculo do pagamento do Salário Família, as frações de tempo iguais ou superiores a 15 (Quinze) dias serão computadas como mês integral.

§3º. O Salário-Família concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

§4º. No pagamento deste benefício serão observadas as determinações da legislação em vigor, ficando sempre mantida a condição mais vantajosa para os Empregados.

Auxílio Alimentação


DIRETOR SINDICAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE-REFEIÇÃO

Ressalvados os valores mais favoráveis espontaneamente já praticados, as Empresas concederão mensalmente a seus Empregados que prestem serviços externos ou internos, vales-refeição com valor facial unitário de **R\$46,23 (Quarenta e seis reais e vinte e três centavos) ppor cada dia efetivamente trabalhado**, exceto aos sábados quando a jornada for de meio expediente. Ficando ajustado entre as partes, que este benefício regulado pelo PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR, não serão devidos por ocasião das férias regulamentares do empregado e nos afastamentos por motivo de Auxílio-Doença concedido pelo INSS, Licença Maternidade e Licença Paternidade. Ficando assegurado, porém, o benefício por afastamento por motivo de acidente de trabalho, onde serão garantidos no mínimo 22 (Vinte e dois) vales no valor facial unitário ajustado nesta cláusula.

§1º. Fica facultada ao empregado a conversão de 12 (Doze) desses vales em vale-alimentação, observados os procedimentos administrativos da empresa.

§2º. As empresas poderão converter o vale-refeição em cartão eletrônico.

§3º. A obrigação da concessão do Vale-Refeição assim como a faculdade de sua conversão em vale-alimentação, não se aplica na hipótese de a empresa vir a oferecer gratuitamente refeição *in natura* em refeitório próprio ou fornecida por terceiros através de convênios, de modo a não se caracterizar benefício em duplicidade, bem como aos Empregados que gozem de condições mais vantajosas.

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

§5º. Fica assegurada a compensação de valores pagos a título de Vale-Refeição após 1º de janeiro de 2024.

§6º. As diferenças resultantes desta Cláusula deverão ser quitadas até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de **MARÇO DE 2024**.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE-ALIMENTAÇÃO

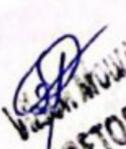
As Empresas concederão aos seus Empregados, que em 31.12.2023 percebiam remuneração mensal até **R\$6167,89 (Seis mil, cento e sessenta e sete reais e oitenta e nove centavos)**, compreendida a remuneração como integrada do salário-base acrescido do adicional de periculosidade, quando devido, e cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Vale-Alimentação com a disponibilidade mensal de **R\$541,66 (Quinhentos e quarenta e um reais e sessenta e seis centavos)** sob a forma de cartão-eletrônico, devendo tais limites serem considerados para os empregados admitidos na vigência do presente instrumento.

§1º. O Vale-Alimentação será fornecido também durante o período em que o Empregado estiver licenciado por motivo de doença, acidente do trabalho ou doença profissional, mas limitado ao período em que estiver percebendo a complementação prevista na Cláusula 20ª (AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTES) deste instrumento coletivo, e desde que a licença não tenha se iniciado antes de 1º de janeiro de 2007.

§2º. Por ocasião do período de férias dos empregados as empresas concederão Vale-Alimentação com a disponibilidade mensal prevista no *caput* desta cláusula.

§3º. A participação do empregado, descontada em folha de pagamento, fica limitada até 10% (Dez por cento) do valor do Vale-Alimentação.

§4º. Fica assegurada a compensação de valores pagos a título de Vale-Alimentação após 1º de janeiro de 2024.


UNION SINDICAL

§5º. As diferenças resultantes desta Cláusula deverão ser quitadas até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de MARÇO/2024.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE-TRANSPORTE

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

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

Parágrafo Único: DO VALE COMBUSTÍVEL

Assim como ocorre no vale transporte, em caso de concessão de vale combustível, ainda que em dinheiro, fica autorizado o desconto de 6% (Seis por cento) em holerite, tendo esta verba caráter indenizatório e não salarial. No mesmo sentido, em locais não servidos por transporte público, também fica autorizado o desconto de 6% (Seis por cento) em holerite dos funcionários que utilizarem transporte particular organizado e parcial ou totalmente subsidiado pela empresa.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTES

Aos Empregados afastados do serviço por motivo de doença ou acidente do trabalho, com 03 (Três) anos de trabalho, as Empresas concederão uma complementação de salário inclusive do 13º salário, que se somará ao benefício recebido do INSS, conforme segue:

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

<u>PERÍODO</u>	<u>PERCENTUAL</u>
do 1º ao 12º mês	50 %
do 13º ao 24º mês	40 %
do 25º ao 36º mês	30 %

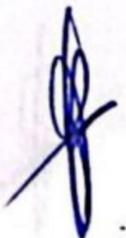
b) Nos casos de afastamento por motivo de Acidente do Trabalho, a complementação será feita integralmente, observado o prazo máximo de 36 (Trinta e seis) meses.

§1º. No caso de novo afastamento por motivo de doença, a tabela será aplicada levando em conta os benefícios já concedidos, a menos que se trate de enfermidade diferente, ou que haja decorrido o prazo de, no mínimo, 6 (Seis) meses de trabalho entre a data do retorno e a do novo afastamento.

§2º. Na complementação do salário e do 13º salário será considerado o adicional de periculosidade, quando devido, e serão excluídas quaisquer outras parcelas adicionais, tais como horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, etc.

§3º. O valor da complementação adicionado ao benefício percebido do INSS não poderá ultrapassar o salário e o 13º salário dos Empregados, deduzida a contribuição para a Previdência Social.


Associação dos Advogados
DIRETOR SINDICAL

§4º. Na complementação do salário e do 13º salário serão consideradas todas as antecipações e aumentos salariais coletivos que venham a ser concedidos enquanto durar aquela complementação.

§5º. Os Empregados que, por contarem menos de 12 (Doze) contribuições à Previdência Social não façam jus ao Auxílio-Doença legal, mesmo assim gozarão do benefício previsto *caput* desta cláusula. Também serão elegíveis ao benefício desta cláusula os empregados que, com contrato de trabalho em vigor, estejam percebendo do INSS o benefício de Aposentadoria, caso em que, a complementação prevista nesta cláusula, será devida pela diferença entre o seu salário e o valor da aposentadoria percebido no mês da respectiva complementação, observadas todas as regras desta cláusula.

§6º. Não gozarão das vantagens deste auxílio os Empregados cujo afastamento por doença ou acidente de trabalho decorrer de:

- a) uso de bebidas alcoólicas;
- b) uso de tóxicos sem prescrição médica e sem as formalidades legais;
- c) lutas corporais, exceto quando em legítima defesa própria ou de terceiros.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL

As Empresas pagarão, durante a vigência do contrato de trabalho, uma importância única, a título de auxílio-funeral, no caso de falecimento do Empregado, cônjuge ou companheira, filho menor de 18 anos ou filho inválido, pai, mãe e menor dependente.

§1º. O benefício acima descrito será de **R\$4.338,45 (Quatro mil, trezentos e trinta e oito reais e quarenta e cinco centavos)**.

§2º. Para efeito do pagamento do benefício, a comprovação de dependência se dará conforme abaixo:

- a) Cônjuge: mediante apresentação da certidão de casamento.
- b) Companheira: quando esta condição estiver reconhecida perante a Previdência Social, mediante anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.
- c) Filhos menores de 18 anos ou inválidos: Certidão de nascimento.
- d) Pai, Mãe e Menores Dependentes: mediante a apresentação à Empresa da anotação na Carteira de Trabalho ou declaração do Imposto de Renda.

§3º. A prova de falecimento será feita mediante apresentação da certidão de óbito.

§4º. Na hipótese de falecimento do Empregado, o pagamento será feito ao dependente que apresentar comprovante de despesas.

§5º. O auxílio-funeral concedido nestas condições não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

§6º. Ficará isenta da obrigação prevista nesta Cláusula, a empresa que possuir contratação de seguro de vida em grupo superior e em favor do empregado. Excetuando-se nos casos de falecimento do pai e/ou da mãe, onde será mantido o pagamento do valor determinado no *caput*.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, as partes estabelecem as seguintes condições com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas Empregadas.


SINDICATO
DIRETOR SINDICAL




§1º. Em substituição ao preceito legal, as Empresas ficam obrigadas a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas Empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, concederão às mesmas, auxílio creche, sob a forma de reembolso de despesas efetuadas para esse fim.

§2º. Este benefício será concedido também nos locais onde não haja a obrigação legal acima referida.

§3º. O auxílio mensal corresponderá a um máximo de **R\$547,04 (Quinhentos e quarenta e sete reais e quatro centavos)**.

§4º. Este auxílio será pago sob a forma de reembolso mediante comprovação, até o limite estipulado no §3º. desta cláusula.

§5º. Dado o seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

§6º. O reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente, independentemente do tempo de serviço na Empresa, limitado até o 36º (Trigésimo sexto) mês de idade de cada filho.

§7º. Ficam desobrigadas do reembolso, as Empresas que mantenham, em efetivo funcionamento, local para guarda dos filhos das Empregadas na forma da Lei, bem como aquelas que adotem sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

§8º. Farão jus ao mesmo benefício os empregados que por motivo de viuvez ou por decisão judicial tenham para si a guarda de seus filhos, até aquela idade.

§9º. A Empregada poderá optar, em substituição ao Auxílio-Creche, pelo Auxílio-Acompanhante, que consistirá em um pagamento mensal, a título de reembolso, no valor de até **R\$273,52 (Duzentos e setenta e três reais e cinquenta e dois centavos)**, não cumulativo e limitado ao período de até 36 (Trinta e seis) meses de idade de cada filho. No mês de dezembro ou no mês do último pagamento do exercício, será paga a importância correspondente a 1/12 (Um duodécimo) da soma dos valores de Auxílio-Acompanhante pagos no mesmo exercício.

a) Para efeito de reembolso, a Empregada deverá comprovar a situação legal do Acompanhante, mediante registro em Carteira de Trabalho (Babá) e comprovar, com os respectivos recibos, tanto o pagamento do salário anotado na CTPS como o pagamento das contribuições previdenciárias sobre ele devidas.

Seguro de Vida

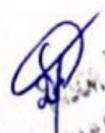
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO AO CO-PATROCÍNIO DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO

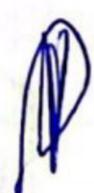
Em instituindo ou mantendo, qualquer empresa, plano de seguro de vida em grupo, acessível a todos os seus empregados e dirigentes mediante adesão individual deles, a parcela do prêmio de seguro que for pela empresa paga não será considerada salário para qualquer efeito enquanto ela assumir este ônus.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.


DIRETOR SINDICAL

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

§2º. O auxílio referido no *caput* desta cláusula será concedido sob a forma de crédito mensal na folha de pagamento dos Empregados no valor de R\$1.283,00 (Mil, duzentos e oitenta e três reais).

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS

As Empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados quando estes, no exercício de suas funções, praticarem atos em defesa do patrimônio das mesmas, que os levem a responder a inquérito ou ação penal.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALÁRIO DO ADMITIDO

Aos Empregados admitidos para as mesmas funções de outros dispensados sem justa causa, será garantido salário igual ao do Empregado de menor salário na função sem considerar vantagens pessoais, na forma da Instrução Normativa nº. 1/82 do TST.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO

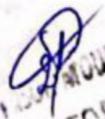
A Empresa poderá adotar a prestação de serviços em regime de TELETRABALHO e deverá observar o disposto nesta Cláusula e o disposto na Lei nº13.467/2017.

§1º. Considera-se TELETRABALHO a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da Empresa, inclusive em Home Office, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

§2º. Deverá ser anotada a modalidade de TELETRABALHO na CTPS e no contrato de trabalho ou termo aditivo.

§3º. Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o regime de TELETRABALHO, em razão da necessidade da empresa, bem como poderá ser realizada a alteração do regime de TELETRABALHO para o presencial em comum acordo entre as partes, garantida a transição mínima de 15 (Quinze) dias, excetuando-se situações excepcionais e de força maior.

§4º. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento, inclusive em comodato, dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação dos serviços em regime de TELETRABALHO, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, restando claro que as utilidades aqui mencionadas não integram a remuneração do empregado para qualquer finalidade.


DIRETOR SINDICAL

§5º. A empresa deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, a partir de quando se presumirá que as doenças e os acidentes, que somente poderiam ter origem no descumprimento dessas instruções, foram concebidos ou agravados por culpa exclusiva do empregado, independentemente de prova de fiscalização por parte do empregador, principalmente, por se encontrar impedido de adentrar à casa do empregado pela garantia constitucional da inviolabilidade de domicílio.

§6º. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela empresa.

§7º. Fica ajustado que a visualização das imagens capturadas em eventual chamada por vídeo com o empregado, equivalem a uma reunião pública, ocorrida no interior da empresa, podendo ser gravada e utilizada para fins lícitos de exercício do poder empregatício, sendo dever do empregado, livrar o ambiente filmado de acontecimentos íntimos e de sua vida privada.

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

§9º. O empregado em TELETRABALHO poderá ser convocado a comparecer à sede da empresa em dias e horários específicos para realização de atividades presenciais, sem que isto descaracterize o seu regime de TELETRABALHO e desde que a prestação de serviços continue a ser realizada preponderantemente fora das dependências da Empresa.

§10º. A empresa poderá, a seu exclusivo critério e mediante aviso prévio aos seus empregados e diante das possibilidades e necessidades, adotar controle de jornada para os empregados cuja função específica seja compatível com o TELETRABALHO e o efetivo controle de jornada.

§11º. A empresa poderá também, a seu exclusivo critério e mediante aviso prévio aos seus empregados, não adotar o controle de jornada. Nesta hipótese, o empregado em TELETRABALHO não estará à disposição da empresa durante uma determinada quantidade de horas diárias, não registra ponto e deverá estar livre de qualquer rotina que obrigue o início e o fim do trabalho em determinado horário, desde que conclua com suas metas e objetivos nos prazos estabelecidos pela empresa, ficando ressalvado que o empregador deverá zelar para não concentrar na mesma data para conclusão, tarefas que não possam ser perfeitamente realizáveis por um profissional de performance mediana em um dia normal de trabalho, diligenciando para atribuir tarefas até a véspera da data planejada para o seu cumprimento.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO NO PEDIDO DE DEMISSÃO

Os Empregados que solicitarem rescisão do contrato de trabalho ficarão dispensados do cumprimento dos 10 (Dez) últimos dias do prazo do aviso prévio, desde que tenham trabalhado em jornada integral durante os 20 dias do aviso prévio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXTINÇÃO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO

O contrato de trabalho poderá ser extinto por mútuo acordo entre empregado e empresa, caso em que serão devidas, por metade, o aviso prévio, se indenizado e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990 e, na integralidade, as demais verbas trabalhistas.


MARCOS ANTONIO DE ARAUJO
DIRETOR ADMINISTRATIVO

§1º. A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (Oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§2º. A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

§3º. A homologação da extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo deverá ser feita no SINDICATO PROFISSIONAL.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

Os Empregados que forem dispensados sem justa causa serão liberados da prestação dos serviços durante o prazo do Aviso Prévio.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SUSPENÇÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Ocorrendo a concessão de benefício previdenciário durante a vigência do contrato de experiência, o prazo do mesmo ficará automaticamente suspenso, se completando após a alta do INSS.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL

As empresas poderão adotar o Contrato em Regime de Tempo Parcial para admissão de novos empregados, nos termos da lei nº 13.467/2017, aquele cuja duração não exceda a 30 (Trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 (Vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (Seis) horas suplementares semanais.

§1º. O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

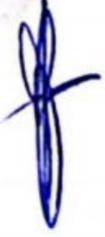
§2º. As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 80% (Oitenta por cento) sobre o salário-hora normal, quando do trabalho de segunda a sábado e de 100% (Cem por cento) na hipótese de vir a ser realizada nos domingos e feriados.

§3º. Na hipótese de o regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão pagas com o acréscimo de 80% (Oitenta por cento) sobre o salário-hora normal, quando do trabalho de segunda a sábado e de 100% (Cem por cento) na hipótese de vir a ser realizada nos domingos e feriados, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§4º. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente em até 6 (Seis) meses na hipótese de implantação do banco de horas, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§5º. É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário e as suas férias serão regidas pelo disposto no art. 130 da CLT.


WALDIR AUGUSTO DE ALMEIDA
DIRETOR SINDICAL

§6º. A cada 120 (Cento e vinte) dias o SINDICATO PROFISSIONAL deverá ser informado sobre as contratações dos novos empregados nesta modalidade de contrato, através de ofício ou e-mail com nome completo, CTPS, função e data de admissão dos mesmos.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEFICIENTES FÍSICOS

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL EM CASO DE DISPENSA

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho as Empresas pagarão aos Empregados dispensados sem justa causa e que tenham, no mínimo, 5 (Cinco) anos de serviços na empresa, uma indenização adicional, além do aviso prévio legal, de acordo com as seguintes condições, de forma não cumulativa entre si:

	<u>Idade</u>	<u>Indenização</u>
Total	de 40 a 45 anos incompletos	0,70 Salário Mensal
Total	de 45 a 50 anos incompletos	1,40 Salário Mensal
Total	de 50 a 56 anos incompletos	1,75 Salário Mensal
Total	a partir de 56 anos	1,05 Salário Mensal

§1º. Para efeitos desta cláusula a expressão Salário Mensal Total significa o Salário-base Mensal acrescido do adicional de periculosidade, quando devido.

§2º. A indenização devida na forma desta cláusula tem efeito indenizatório e não integrará a remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas e/ou fiscais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Em caso de dispensa, por iniciativa do empregador, de Empregados que, comprovadamente, estiveram a um máximo de 24 (Vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, exceto no caso de falta grave, e que tenham 08 (Oito) anos ou mais na empresa, fica assegurada o pagamento de uma indenização correspondente a 4 (Quatro) salários, acrescidos do adicional de periculosidade, quando devido, além do aviso prévio legal, com o objetivo de ajudá-los a efetuar os recolhimentos previdenciários.

Parágrafo Único: Após o recebimento da notificação de dispensa, os Empregados terão até 90 (Noventa) dias para comprovação da contagem do tempo de serviço e conseqüentemente se habilitarem ao pagamento referido nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO


DIRETOR SINDICAL

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

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE

Os Empregados que forem advertidos, suspensos ou demitidos por falta grave, deverão ser avisados, por escrito, colocando o seu ciente na segunda via do aviso no qual constarão as razões determinantes das advertências, suspensões ou dispensas.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO

Para efeito de aplicação dos benefícios previstos nesta convenção, serão computados no tempo de serviço do Empregado, quando readmitido, os períodos de trabalho anteriormente prestado à Empresa do mesmo Grupo Empresarial e da mesma Categoria Econômica.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO GESTANTE

As Empresas comprometem-se a assegurar a manutenção dessa garantia por 120 (Cento e vinte) dias às suas Empregadas gestantes.

§1º. O prazo a que se refere o *caput* desta cláusula será contado a partir da data do retorno efetivo ao serviço, após o término da licença prevista pelo art. 7º, XVIII, da Constituição Federal.

§2º. A garantia cessará automaticamente em caso de falta grave, entendendo-se como tal as hipóteses previstas no art. 482 da CLT.

§3º. Caso a Empregada seja dispensada no período compreendido entre o término do prazo fixado pelo art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ou Lei Complementar que o substitua e o término do prazo estabelecido no §1º. desta cláusula, ser-lhe-á paga pelo período que faltar para o término desta garantia, a quantia correspondente ao salário-base vigente acrescido do adicional de periculosidade, quando devido.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO NO TRABALHO

As Empresas comprometem-se a assegurar a manutenção da relação de emprego por 12 (Doze) meses, contados a partir da cessação do Auxílio-Doença Acidentário concedido pelo INSS, ao Empregado que venha a sofrer acidente no trabalho ou adquirir doença profissional no curso da relação de emprego.


DIRETOR SINDICAL

§1º. Para os efeitos desta cláusula, entende-se como acidente do trabalho e doença profissional aqueles definidos pela Legislação Previdenciária.

§2º. A manutenção da relação de emprego mencionada no *caput* desta cláusula será contada da data do término da licença concedida pela Previdência Social.

§3º. Não gozará das vantagens dessa garantia de emprego o Empregado cujo afastamento por acidente de trabalho ou doença profissional decorrer de:

- a) uso de bebidas alcoólicas;
- b) uso de tóxicos sem prescrição médica e sem as formalidades legais;
- c) lutas corporais, exceto quando em legítima defesa própria ou de terceiros.

§4º. A manutenção da relação de emprego cessará automaticamente em caso de falta grave cometida pelo Empregado, entendendo-se como tal as hipóteses previstas no art. 482 da CLT.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

A duração do trabalho nas Empresas é de 44 (Quarenta e quatro) horas semanais, de segunda a sábado.

§1º. Nos locais onde for exigido o trabalho aos sábados, as Empresas se comprometem a implantar um sistema de rodízio de tal sorte a assegurar a cada Empregado, no mínimo, uma folga mensal em dia de sábado, sem compensação dessas horas de folga.

§2º. Conforme a conveniência do serviço as Empresas ficam autorizadas a implantar, total ou parcialmente, sistema de horário flexível, quanto ao início e término de cada jornada de trabalho, desde que aceito pelo Empregado através de acordo individual e desde que observada a duração diária de trabalho na forma da Constituição.

§3º. Esta cláusula não se aplica aos Empregados sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento.

§4º. Na hipótese de funcionamento da Empresa em DOMINGOS e/ou FERIADOS deverá ser respeitada a legislação vigente.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

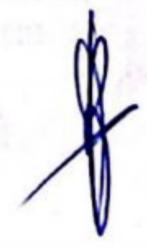
§1º. O pagamento das horas extras será efetuado com base no salário vigente no mês de seu efetivo recebimento pelo Empregado.

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

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

- a) Na Gratificação de Natal (Lei nº. 4090, de 13.07.1962) de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas durante o exercício a que corresponder a gratificação.
- b) No Aviso Prévio de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas nos últimos 12 meses.


Diretor Sindical

c) Nas Férias de acordo com a média mensal das referidas horas prestadas no respectivo período aquisitivo.

d) No Descanso Semanal Remunerado na proporção de 20,00% (Vinte por centos) do valor das horas extras prestadas no mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Com fundamento no artigo 59 da C.L.T, alterado pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) o EXCESSO de HORAS de trabalho em um dia, PODERÁ SER COMPENSADO pela CORRESPONDENTE DIMINUIÇÃO DE HORAS de trabalho em outro dia qualquer, mediante as condições pactuadas em instrumento coletivo específico, devendo esta compensação ser realizada até o prazo máximo de 01 (Um) ano a partir da data de sua realização.

Parágrafo Único: A empresa interessada na implantação do supracitado BANCO DE HORAS para compensação até o prazo máximo de 01 (Um) ano, nos termos do caput desta Cláusula, deverá se manifestar formalmente, ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETROLEO DE UBERLANDIA E REGIAO- SINTRACOMP para celebração de ACORDO COLETIVO específico, com a PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA e/ou assistência das entidades convenentes, devendo ainda, quando da solicitação, comprovar o recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal (Cláusula 63ª) e a Contribuição Assistencial Profissional (Cláusula 64ª) previstas nesta CCT.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE DIAS ÚTEIS/FERIADOS

Fica facultado às Empresas o direito de compensarem os dias úteis imediatamente anteriores ou posteriores a feriados oficiais mediante a prorrogação da jornada de trabalho em dias antecedentes ou subsequentes ao dia compensado.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO ENTRE JORNADAS DE TRABALHO

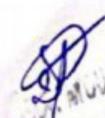
As Empresas assegurarão que os Empregados que trabalharem horas excedentes ao seu horário normal terão o intervalo legal de 11 (Onze) horas, contados a partir do término do trabalho extraordinário.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MARCAÇÃO DE PONTO

Quando não houver necessidade dos Empregados deixarem o recinto das Empresas, no horário estabelecido para descanso ou refeição, as Empresas dispensarão o registro de ponto no início e no término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

§1º. As Empresas ficam autorizadas a implantarem um único controle de jornada de trabalho simplificado a que se refere a Portaria 1.120 M.T.E de 8.11.95, alterada pela Portaria 373 M.T.E de 25.2.2011, objetivando que o empregado registre apenas as exceções, assim entendidas as horas extras, falta, atrasos, etc., observado o disposto no §2º. do art. 1º. da referida Portaria.


DIRETOR SINDICAL

§2º. O uso da faculdade prevista nesta cláusula implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada vigente no estabelecimento.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os Empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração:

a) até 3 (Três) dias úteis consecutivos, em caso de casamento ou falecimento do cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente e irmãos ou pessoas dependentes assim reconhecidas pelo INSS e/ou Imposto de Renda.

b) até 5 (Cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, neles abrangidos o dia a que se refere o art. 473 III da CLT.

c) 1 (Um) dia no caso de internação hospitalar de cônjuge, companheira (o), ascendente, descendente ou dependentes reconhecidos pelo INSS ou Imposto de Renda.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS ESTUDANTES

Mediante entendimento com a Chefia imediata, fica assegurado aos Empregados matriculados em cursos regulares de 1º e 2º grau e de nível Superior a liberação em horário que lhes assegurem chegar ao local da prova em dia e hora da realização da referida prova, sem prejuízo da remuneração.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ALEITAMENTO MATERNO

Para cumprimento do que dispõem os artigos 389, Parágrafo 1º e 396 da CLT, as Empresas concordam em reduzir até 2 (Duas) horas diárias a jornada de trabalho das suas Empregadas que estejam amamentando seus filhos, no período de até 6 (Seis) meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA EXAMES DE PRÉ-NATAL

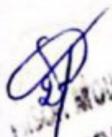
Quando reconhecida a necessidade pelos órgãos médicos das Empresas, ou médicos por estas credenciados, ou ainda por médico da Entidade Sindical, as Empregadas gestantes serão liberadas do expediente, sem prejuízo da remuneração, para se submeterem a exames pré-natal.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FUNCIONAMENTO NOS FERIADOS MUNICIPAIS

Fica assegurada a Empresa a faculdade de abrir seu estabelecimento comercial com a utilização dos seus empregados nos FERIADOS MUNICIPAIS de 2024, nos municípios do Estado de MINAS GERAIS, atingidos por este instrumento coletivo.

§1º. AJUDA DE CUSTO - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, dentre elas o Vale- Refeição, pelo trabalho realizado nos FERIADOS, será pago aos


DIRETOR SINDICAL

empregados que efetivamente trabalharem no respectivo FERIADO, até o início das atividades no dia, AJUDA DE CUSTO no valor mínimo de R\$100,00 (Cem reais) para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, ressaltando que tal AJUDA DE CUSTO não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços no feriado.

§2º. Caso a EMPRESA venha a funcionar nos FERIADOS abrangidos por este instrumento coletivo, concederá aos seus empregados 01 (Uma) FOLGA COMPENSATÓRIA pelo feriado efetivamente trabalhado, GARANTIDA A FOLGA SEMANAL REMUNERADA prevista na legislação pertinente, folga compensatória esta a ser concedida até 30 (Trinta) dias após o evento.

§3º. Caso a empresa excepcionalmente não venha a conceder a FOLGA COMPENSATÓRIA definida no *caput*, o trabalho prestado no FERIADO, não compensado, deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, em atenção ao que determina a Súmula n. 146 do TST e artigo 9º da Lei 605/49.

§4º. Fica facultado às empresas o direito de compensarem os dias úteis imediatamente anteriores ou posteriores a feriados oficiais mediante a prorrogação da jornada de trabalho em dias antecedentes ou subsequentes ao dia compensado.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTROS INFORMATIZADOS

Fica facultado às Empresas implantarem registros informatizados para controle automático de férias, compreendendo aviso, solicitação e quitação, e demais registros de pessoal e benefícios instituídos no presente instrumento. As Empresas fornecerão, periodicamente, aos seus Empregados, declaração assinada, contendo todos os registros informatizados a que se refere esta cláusula, realizando as alterações em sua CTPS, quando requeridas pelo Empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DAS FÉRIAS

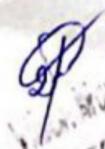
Observados os princípios a que se refere o art. 134 e seguintes da CLT, a data de início do período de gozo das férias somente poderá coincidir com dia útil que não anteceda o sábado, domingo ou feriado, salvo no caso de turnos de revezamento, quando a referida data somente poderá coincidir com dia útil que não anteceda dia de folga dos Empregados sujeitos a esse regime de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

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

- a) A iniciativa do requerimento do parcelamento caberá ao Empregado;
- b) O empregado em seu requerimento especificará os períodos em que pretente gozar as férias que poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
- c) Os períodos de gozo não podem ultrapassar o período concessivo das férias que estarão sendo parceladas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS


LUIZ CARLOS DE ALMEIDA
DIRETOR ADMINISTRATIVO

As Empresas se comprometem a conceder licença sem remuneração, mantida, todavia a relação de emprego, aos Empregados que, indicados pela Entidade Sindical, venham, comprovadamente, a frequentar cursos de interesse da referida Entidade, sob as condições abaixo:

§1º. A licença não excederá o prazo de 30 (Trinta) dias, devendo ser concedida de uma só vez, em período contínuo.

§2º. O número de licenças será limitado a 02 (Duas) por ano, não podendo ser indicados mais de dois Empregados por Empresa no Estado, por ano, nem Empregados que exerçam suas funções fora da base territorial da Entidade Sindical integrante deste instrumento que formular a indicação.

§3º. Para melhor controle dessas licenças, as Empresas deverão ser notificadas com antecedência mínima de 30 (Trinta) dias, sendo informado a respeito de:

- a) empregado indicado;
- b) empresa e local em que trabalha;
- c) nome do curso e resumo de seus objetivos;
- d) entidade ministradora do curso;
- e) data de início e término do curso.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

As Empresas adotarão medidas de prevenção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos Empregados.

§1º. Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora-5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, imediatamente após receber a comunicação da supervisão imediata do setor onde ocorreu o acidente.

§2º. Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho.

§3º. Os treinamentos dos Empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas dispendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da cláusula respectiva deste instrumento.

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

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

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE

ACIDENTES - CIPA

As Empresas divulgarão as eleições para membros componentes da CIPA com 30 dias de antecedência, enviando cópia desse aviso à Entidade Sindical nos primeiros cinco dias do período anteriormente indicado.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - READPTAÇÃO FUNCIONAL

As Empresas darão treinamento adequado aos seus Empregados que sofrerem redução da capacidade laborativa, por motivo de acidente de trabalho, com o objetivo de readaptá-los funcionalmente, exceto nos casos em que tenha sido concedida a aposentadoria por invalidez.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE E IMINENTE

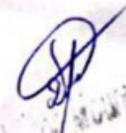
Quando o Empregado, no exercício de sua função, entender por motivos razoáveis que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente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

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As Empresas, em seu conjunto, liberarão 1 (um) Diretor que faça parte da Diretoria da Entidade Sindical, do cumprimento do respectivo horário de trabalho até 31.12.2024, sem prejuízo dos respectivos salários nem dos direitos trabalhistas e previdenciários, desde que, no horário da referida liberação, ele se dedique exclusivamente às atividades sindicais de interesse da categoria profissional ou ao exercício de função de representação para a qual tenha sido designado por ato do Poder Público.


DIRETOR SINDICAL

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV. da Constituição Federal e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal Emenda Constitucional nº. 45/2004, as **EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTÍVEIS** estabelecidas na base territorial do Estado de MINAS GERAIS, sujeitas a esta Convenção, associadas ou não ao **Sindicato das Empresas Distribuidoras de Combustíveis do Estado de Minas Gerais – SINDIMINAS**, OBRIGAM-SE A RECOLHER em seu favor, uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** anual, conforme APROVAÇÃO em ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA ESPECÍFICA, inclusive com item ESPECÍFICO, realizada no dia 06/12/2023, nos termos do edital de convocação publicado no matutino O Tempo, no dia 18/11/2023, **CONTRIBUIÇÃO** esta, que deverá ser paga considerando o somatório de todos os empregados lotados nos CNPJs da matriz e filiais das empresas estabelecidas no Estado de MINAS GERAIS, da seguinte forma: a) no valor de **R\$ 3.000,00 (Três mil reais)**, para as empresas Distribuidoras de Combustíveis com até 10 empregados; b) no valor de **R\$ 3.500,00 (Três mil e quinhentos reais)**, para as empresas Distribuidoras de Combustíveis com 11 a 49 empregados; e c) no valor de **R\$ 4.000,00 (Quatro mil reais)**, para as empresas Distribuidoras de Combustíveis com 50 ou mais empregados. Valor este conforme estipulado na Assembleia Geral acima citada que se destinará ao pagamento das despesas relativas à Negociação Coletiva tais como Publicação de Editais, Honorários Advocáticos, Programas relativos ao Desenvolvimento do Segmento notadamente realização de seminários destinados às empresas, contadores e advogados, com intuito de divulgar as condições neste instrumento pactuadas.

Parágrafo Único: A contribuição a que se refere o caput desta cláusula, deverá ser recolhida em benefício do Sindicato Patronal, até o dia **31 de MARÇO de 2024**, em BOLETO próprio fornecido pela entidade ou ATRAVÉS DE DEPÓSITO na conta da entidade. Após esta data, com 2% (Dois por cento) de multa mais juros bancários.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As Empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados a Contribuição Assistencial/Negocial em favor do Sindicato Profissional, conforme aprovado na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 26/02/2024, que corresponde a **4% (Quatro por cento) do salário base**, acrescido do adicional de periculosidade, quando devido, com **teto máximo de R\$150,00 (Cento e cinquenta reais)** por empregado, devendo ser paga no mês subsequente ao registro do presente instrumento coletivo e repassada ao Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo de Uberlândia e Região até 10 (Dez) dias úteis após o desconto, mediante crédito na **conta corrente 503113-4, agência 161, operação 03, Caixa Econômica -104.**

§1º. O empregado não associado que desejar se opor ao desconto dessa contribuição deverá manifestar sua oposição, por escrito, dirigida à Entidade Sindical Profissional até 10 (Dez) dias antes da efetivação do desconto.

§2º. A Entidade Sindical Profissional se compromete a não estabelecer, no período da vigência do presente instrumento coletivo, qualquer nova contribuição com a mesma finalidade, assim como assume integral responsabilidade na hipótese de haver questionamentos administrativos

ou judiciais contra o desconto. Caberá ainda ao Sindicato Profissional responsabilizar-se pelas custas administrativas, processuais ou quaisquer ônus resultantes de condenações que venham a existir, inclusive no caso de eventuais ressarcimentos decorrentes do referido desconto.

§3º. As empresas deverão enviar via e-mail a relação dos funcionários atualizada para o endereço sintracomp.udi@hotmail.com e vilson.moura@hotmail.com.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ENCONTRO QUADRIMESTRAL

No curso da vigência deste instrumento serão realizados encontros quadrimestrais com a finalidade de se examinar o seu cumprimento, as condições de trabalho nas Empresas, inclusive as salariais. Tais encontros serão realizados nos meses de **abril e agosto**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

As Empresas permitirão a divulgação em seus quadros de avisos, das comunicações expedidas pela Entidade Sindical que tenham por objetivo manter os Empregados informados quanto às atividades daquele órgão.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO NOMINAL DO EMPREGADO

As Empresas remeterão à Entidade Sindical, pelo meio mais adequado, a seu critério, anualmente, uma relação nominal contendo o nome, local de trabalho e valores descontados dos empregados, integrantes da categoria profissional por ela representada, na forma do art. 511 da CLT, relativamente à Contribuição Assistencial e Contribuição Sindical. Tal relação será enviada no mês seguinte ao dos respectivos descontos. Tais informações serão tratadas com sigilo pela Entidade Sindical, dela fazendo uso apenas para uso administrativo e reservado, não podendo ser cedidas a terceiros, no todo, ou em parte, sob nenhuma justificativa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

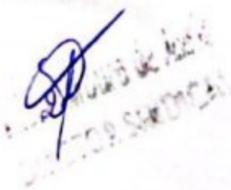
Será facultado ao Sindicato Profissional a realização de procedimentos, a pedido das empresas interessadas e desde que haja concordância do empregado, com vistas a firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), com anuência do Sindicato Patronal.

Parágrafo Único: O termo previsto no parágrafo acima discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, apurará eventuais diferenças existentes, e caso esteja tudo regular ou seja entabulado acordo a respeito das diferenças apontadas, dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FORO



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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DA CONSTITUIÇÃO DO NÚCLEO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Fica convencionado entre as partes que no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar do arquivamento deste instrumento na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em MINAS GERAIS será formada comissão paritária composta por representantes do Sindicato Profissional em assistência aos empregados e representantes do Sindicato Patronal (SINDIMINAS) em assistência às empresas, com o objetivo de discutir, no mesmo prazo de 90 (noventa) dias, regulamento e roteiro de implantação do **NÚCLEO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS**, ancorado pela COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA nos termos da lei, que funcionará para o segmento das **EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTÍVEIS** e terá como objetivo, solucionar extrajudicialmente conflitos entre empregados e empregadores referente as **RELAÇÕES DE TRABALHO**.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÃO GERAIS

Na eventualidade do Poder Público (Poder Executivo ou Poder Legislativo) determinar por Lei, Decreto, Portaria ou qualquer outro meio legal, benefícios ou vantagens previstas pelo presente instrumento, o montante do benefício ou vantagem deste instrumento será compensado ou mantido, de forma a não estabelecer pagamento duplo ou adicional ou maior vantagem, prevalecendo, entretanto, o que for mais vantajoso para os Empregados.

§1º. O disposto no caput desta cláusula será aplicado às hipóteses de condições ou vantagens mais benéficas que já vinham sendo mantidas ou venham a ser instituídas pelas Empresas, de modo a evitar-se pagamento duplo, prevalecendo o que for mais vantajoso para os Empregados.

§2º. As diferenças resultantes de qualquer valor originário do cumprimento deste instrumento coletivo, deverão ser quitadas até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de **MARÇO/2024**.

§3º. Fica estabelecida a multa de 10% (Dez por cento) do valor acordado na alínea "a" da Cláusula 3ª (SALÁRIO DE ADMISSÃO) em favor da Entidade Profissional (5%) e do empregado (5%) em partes iguais, na hipótese de descumprimento dos dispositivos deste instrumento coletivo, devendo ser a empresa previamente notificada e indicados quais dispositivos foram descumpridos, incidindo a multa desde que sendo notificada não se adeque no prazo máximo de 30 (Trinta) dias às regras violados.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO E ARQUIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho foi elaborada em 03 (três) vias, de igual forma e teor, destinadas às partes contratantes e registro no Sistema Mediador do antigo Ministério do Trabalho e Emprego (Ministério da Economia)


M. M. M. M. M. M.
DIRETOR

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - RECOMENDAÇÕES

BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As Empresas envidarão esforços no sentido de assinar convênios com a Previdência Social para pagamento dos benefícios previdenciários nos locais onde tal procedimento seja viável a sua implantação.

ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Recomenda-se às Empresas que não possuam assistência médica e odontológica, direta ou através de convênios, que efetuem estudos no sentido de sua implantação.

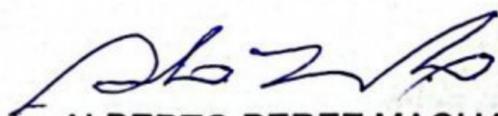
RECRUTAMENTO INTERNO

Recomenda-se que as Empresas preferencialmente privilegiem os seus recursos humanos internos nos seus processos de recrutamento e seleção.

BRIGADA DE INCÊNDIO

Recomenda-se que as Empresas que implantarem a brigada de incêndio disponibilizem aos brigadistas treinamento e capacitação adequados para atuarem na prevenção e no combate a incêndio, no abandono de área e prestar os primeiros socorros.

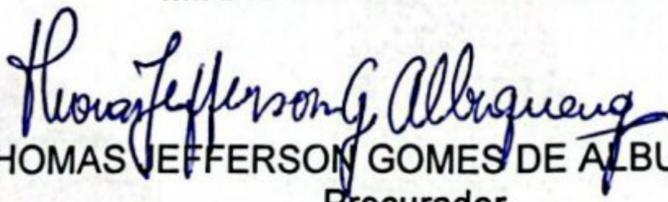
}



ALBERTO PEREZ MACHADO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTÍVEIS DO ESTADO DE
MINAS GERAIS - SINDIMINAS



THOMAS JEFFERSON GOMES DE ALBUQUERQUE

Procurador

SINDICATO DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTÍVEIS DO ESTADO DE
MINAS GERAIS - SINDIMINAS



VILSON MOURA DE ASSIS

Presidente

SIND TRAB COM MIN E DER PETROLEO DE UBERLANDIA E REGIAO