



**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS
E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL**

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E
DERIVADOS DE PETRÓLEO, LOJAS CONVENIÊNCIAS EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS, LAVA JATO
EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS E TROCAS DE ÓLEO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS NA BASE
TERRITORIAL DO DISTRITO FEDERAL
2026/2028**

1. DATA-BASE

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

2. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários vigentes em 28/02/2026 serão corrigidos mediante a aplicação correspondente ao crescimento do PIB (Produto Interno Bruto), acrescido do crescimento do setor mais a somatória do maior índice de pesquisa: INPC/IBGE, IGP-DI/FGV, ICV/DIEESE e IPC/FIPE a ser apurado sobre a variação acumulada no período de 01/03/2025 a 28/02/2026, acrescido de aumento real correspondente ao índice de 7% (cinco por cento), acrescidos do adicional de periculosidade.

3. SALÁRIO DE INGRESSO DOS FRENTISTAS, TROCADORES DE ÓLEO, PESSOAL DE ESCRITÓRIO, LOJAS DE CONVENIÊNCIAS E VIGIAS.

Os valores constantes da cláusula 3ª da CCT vigente, também serão corrigidos mediante a aplicação correspondente ao crescimento do PIB (Produto Interno Bruto), acrescido do crescimento do setor mais a somatória do maior índice de pesquisa: INPC/IBGE, IGP-DI/FGV, ICV/DIEESE e IPC/FIPE a ser apurados sobre a variação acumulada no período de 01/03/2025 a 28/02/2026, acrescidos do adicional de periculosidade.

03.1 - Os salários corrigidos na forma prevista no caput desta cláusula, serão acrescidos do aumento real de 7% (cinco por cento).

4. SALÁRIO DE INGRESSO DOS LAVADORES, ENXUGADORES, BORRACHEIROS, SERVIÇOS GERAIS.

Os salários de ingresso dos lavadores, enxugadores, borracheiros e serviços gerais, serão equiparados com os salários **DE INGRESSO DOS FRENTISTAS E TROCADORES DE ÓLEO.**

5. SALÁRIO DE INGRESSO DOS GERENTES

O salário de ingresso dos ocupantes do cargo de Gerente corresponderá ao valor de um salário de ingresso o FRENTISTA, acrescido de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O adicional de periculosidade 30% será pago conforme legislação vigente no caso do direito comprovado.

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

O salário de ingresso dos ocupantes do cargo de Gerente corresponderá ao valor de um salário de ingresso o FRENTISTA, acrescido de 70% (setenta por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O adicional de periculosidade 30% será pago conforme legislação vigente no caso do direito comprovado.

7. REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DOS SALÁRIOS DE INGRESSO

Os salários superiores aos de ingresso da categoria, vigentes em 28/02/2026, serão reajustados mediante a aplicação correspondente ao crescimento do PIB (Produto Interno Bruto), acrescido do crescimento do setor mais a somatória do maior índice de pesquisa: INPC/IBGE, IGP-DI/FGV, ICV/DIEESE e IPC/FIPE a ser apurados sobre a variação acumulada



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

no período de 01/03/2025 a 28/02/2026, acrescido de 7% (cinco por cento), e do adicional de periculosidade, conforme cláusula 7ª da Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

8. - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Fica assegurado ao trabalhador que exercer as funções de frentista, caixa, assistente de vendas ou qualquer outras que manuseiam valores recebidos de cliente, um adicional de R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais.

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

9. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Aos integrantes da categoria profissional, é garantido o pagamento do adicional de periculosidade, na base de 30% (trinta por cento) sobre o valor do salário.

10. ADICIONAL DE PROPAGANDA

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

11. - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

12. COMISSÃO – LAVAGEM, LUBRIFICAÇÃO E TROCA DE ÓLEO

As empresas pagarão aos seus empregados que trabalham na LAVAGEM, LUBRIFICAÇÃO e TROCA DE ÓLEO de veículos, a comissão de 5% (cinco por cento) do preço por tais serviços, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas.

12.1 – A comissão referida no “caput” da presente também será paga ao empregado que venha a efetuar venda a todo e qualquer produto que se encontre à venda no posto e/ou na loja de conveniência do posto.

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

13. PRÊMIO ASSIDUIDADE

Fica instituído o prêmio assiduidade, com natureza indenizatória, no valor de 5% (cinco por cento) mensais, a contar do mês de março de 2026, desde que o trabalhador não tenha faltas injustificadas no mês de apuração, o qual não se incorporará ao salário para nenhum efeito. Para recebimento do prêmio instituído neste parágrafo, deverá o empregado ter comparecimento pleno ao trabalho no mês que antecede à competência do pagamento.

13.1 – Em face da não habitualidade de seu pagamento, decorrente da sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de assiduidade, em nenhuma hipótese integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque em folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais e outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

14. PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS E BENEFÍCIOS

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

15. ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas concederão plano de assistência odontológica a todos seus empregados de forma gratuita e sem coparticipação.



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

16. ASSISTÊNCIA MÉDICA AMBULATORIAL

As empresas concederão plano de assistência médica ambulatorial a todos seus empregados de forma gratuita e sem coparticipação.

16.1 A assistência médica ambulatorial básica abrangerá, no mínimo, os procedimentos de consultas nas especialidades de: ginecologia, cardiologia, neurologista, clínica geral, pediatria, psiquiatria, urologia e ortopedia, além de exames de citologia e laboratoriais básicos tais como: coletas de fezes, urina e sangue.

17. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas, as empresas fornecerão auxílio alimentação, no valor facial de R\$ 30,00 (trinta reais), para todos os seus empregados, inclusive no período de férias, em quantidade igual ao número de dias do mês. Os tickets serão entregues aos empregados de uma só vez, na sua totalidade até o 5º dia útil, não sendo permitido, sob nenhuma hipótese, a sua entrega gradual.

17.1 Fica proibida a participação dos empregados no custeio deste benefício.

17.2 O auxílio alimentação deverá ser concedido somente na forma de cartão magnético.

17.3 Tal benefício será devido inclusive para as empregadas afastadas por licença maternidade, aos empregados em gozo de férias, ou afastados por motivo de auxílio doença ou acidentário.

18. CESTA NATALINA

O empregador concederá para seus empregados uma cesta de natal, acrescida de uma ave, até o dia 20 de dezembro de 2026, no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

19. VALE-TRANSPORTE

As empresas fornecerão aos seus empregados o VALE-TRANSPORTE regulado em lei, descontando dos mesmos um valor simbólico, na base de R\$ 1,00 (um real). O não fornecimento do vale-transporte, nas épocas próprias, implicará no pagamento de multa diária, em favor do empregado, no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais).

20. SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas se obrigam a manter o Seguro de Vida em Grupo, cobrindo invalidez, morte natural ou por acidente de trabalho de seus empregados, assegurando o prêmio mínimo de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

20.1 As empresas se comprometem, sob pena de responsabilidade civil e penal, a efetuar Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, através do Sinpospetro/DF, para todos os seus empregados, para garantia de: a) morte acidental, no valor de R\$ 25.000,00; b) invalidez permanente, total ou parcial, por qualquer tipo de acidente, no valor de R\$ 25.000,00 e c) serviços de assistência funeral individual, no valor de R\$ 10.000,00. (dez mil reais)

21. SEGURO DE VIDA – ASSALTO

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

22. AUXÍLIO FUNERAL

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



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

23. CONFERÊNCIA DOS VALORES

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

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

24. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, quando laboradas em dias úteis e 200% (duzentos por cento) quando prestadas em domingos ou feriados.

24.1 – Os empregados que trabalharem horas excedentes da jornada normal, terão intervalo de 11 (onze) horas para o retorno ao trabalho no dia seguinte, contadas a partir do término do trabalho extraordinário.

25. - FÉRIAS

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

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

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

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

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

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

26.6 – As empresas concederão aos seus empregados um pagamento adicional por ocasião das férias, sem prejuízo do que prevê o inciso XVII, do art. 7º da Constituição Federal, na seguinte proporção:

01 até 04 anos de trabalho na empresa	40% do valor do salário
Acima de 04 até 08 anos de trabalho na empresa	60% do valor do salário
Mais de 08 anos de trabalho na empresa	100% do valor do salário

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

26. - COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

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

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



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

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

27. - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Os empregadores efetuarão os descontos nas folhas de pagamento relativamente aos seus empregados, das importâncias correspondentes a mensalidades e convênios firmados pelo Sindicato Profissional, mediante encaminhamento, por este, das relações contendo o nome do empregado e valores a serem descontados, repassando estas importâncias ao Sindicato até o dia 10(dez) de cada mês, desde que haja autorização do empregado.

28. ABONO ANUAL

As empresas concederão a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de Abono Anual, o pagamento de uma verba indenizatória no valor total fixo de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais).

28.1 O pagamento do abono estabelecido no caput será realizado em 02 (duas) parcelas iguais de R\$ 600,00 (seiscentos reais) cada, sendo a primeira quitada juntamente com a folha de pagamento do mês de MAIO e a segunda juntamente com a folha de pagamento do mês de OUTUBRO

29. DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO E SUA REMUNERAÇÃO

A jornada semanal de trabalho, para todos os empregados, será de 40:00h (quarenta) horas.

29.1 – Para as empresas que adotarem o sistema de turnos ininterruptos de revezamento, a jornada de trabalho será de 06 (seis) horas diárias.

29.2 – As horas Trabalhadas além da jornada terá um adicional de 200% sobre a hora normal.

29.3 – A fixação da jornada prevista nesta cláusula, não implicará na redução dos salários percebidos pelos empregados.

29.4 – As empresas que fixarem o término da jornada de trabalho em horário que não seja mais servido por ônibus coletivo, serão obrigadas a efetuar a condução de seus empregados às respectivas residências.

30. TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS E REPOUSO AOS DOMINGOS

O trabalho prestado nos domingos, feriados nacionais, locais e culturais, será pago como horas extraordinárias.

30.1 – O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos duas vezes, ao domingo no mes, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas na negociação coletiva.

30.2 – Somente será permitido o trabalho em feriados, desde que autorizado na Convenção Coletiva de Trabalho ou mediante Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sinpospetro/DF e a empresa e observada, inclusive a legislação do distrito Federal, nos termos do art. 30, “caput” e inciso I, da Constituição Federal e de acordo com a sumula vinculante nº444 do tribunal superior do trabalho.

31. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

32.1 – 05 (cinco) dias por motivo de casamento;

32.2 – 05 (cinco) dias por motivo de falecimento do cônjuge ou companheira (o) habilitada (o) na previdência social, ascendentes (pai e mãe), descendentes (filhos) ou outros dependentes, desde que sejam reconhecidos pela previdência social ou decisão judicial;

32.3 – 10 (dez) dias por motivo de nascimento de filho;

32.4 – 05 (cinco) dias por motivo de internação hospitalar comprovada do cônjuge ou companheiro (a) reconhecido (a) pela previdência social, bem como em caso de falecimento de irmão e ou irmã;



**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS
E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL**

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

32.5 – Fica assegurado o direito à ausência remunerada de 2 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas. (Precedente Normativo nº 095).

32. SUBSTITUIÇÃO DO VIGIA

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

33. CÁLCULO DO 13º SALÁRIO, FÉRIAS, REPOUSOS REMUNERADOS, SALDO DE SALÁRIO E DEPÓSITOS FUNDIÁRIOS

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

34. NOVA FUNÇÃO - SALÁRIO

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

35. QUEBRA E FURTO DE MATERIAL

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

36. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS COM ATRASO

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

37. ATESTADO DE COMPARECIMENTO

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

38. JORNADA E ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

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

39.2- Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (lei nº 9471/97-dou de 15/07/97), a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecido pela própria escola.

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



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

39. PROIBIÇÃO DE DESCONTOS.

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

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

40. UNIFORMES DE TRABALHO E E.P.I's.

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

40.1- Os uniformes que à empresa adotar, serão sempre fornecidos gratuitamente sendo 02 no ato da admissão e 02 após 06 meses.

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

40.3-Fica obrigado ao empregador de acordo com o anexo IV da NR-20- A higienização dos uniformes dos seus empregados, no mínimo 1 vez por semana.

41. 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.

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

41.2 - O auxílio referido no caput desta cláusula será concedido sob a forma de crédito mensal na folha de pagamento dos Empregados no valor de R\$ 665,00 (seiscentos e sessenta e cinco reais).

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

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

42. BOLSAS DE ESTUDO

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

42.1 - Tal pagamento será efetuado a partir de 01.04.2026 até 31.08.2026 no prazo mínimo de 30 dias a contar da apresentação da relação discriminativa referida. A Entidade Sindical manterá arquivado por 5 anos os documentos que comprovam a elegibilidade dos beneficiários e que poderão ser requisitados pelas Empresas, a qualquer tempo.

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



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

43. ANOTAÇÕES NA CTPS

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

44. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

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

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

45. LIMITE DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas não poderão exigir de seus empregados prestação de serviços fora dos limites do contrato individual de trabalho, ressalvada a hipótese da cláusula 28.

46. INSTALAÇÃO DE ASSENTOS/ BEBEDOUROS E LOCAL PARA ALIMENTAÇÃO.

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

47. HOMOLOGAÇÕES.

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho cujos os empregados possuam mais de um ano de serviço, deverão ser feita obrigatoriamente na sede do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL (SINPOSPETRO-DF).

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

a) – até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) – até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

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

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

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



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

48. ESTABILIDADE DA GESTANTE

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

49. CRECHE

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

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

50. COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE

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

51. DISPENSA ARBITRÁRIA

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

52. DISPENSA DE EMPREGADO – MOTIVO POR ESCRITO

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

53. GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Os empregados que contarem com pelo menos 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, terão garantia de emprego durante o período de 24 (vinte e quatro) meses que anteceder a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria.

54. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

55. SISTEMA DE AUTO-ABASTECIMENTO

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

55.1 – O descumprimento desta cláusula importará na multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por bico de bomba do tipo “self-service” em operação, revertida em favor do sindicato profissional.

56. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – READMISSÃO

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

57. EMPREGADO TRANSFERIDO – GARANTIA DE EMPREGO

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

58. SERVIÇO MILITAR – GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO

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



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

59. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

60. RESPONSABILIDADES NO RECEBIMENTO DE COMBUSTÍVEL.

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

61. POSTO ESCOLA.

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

62. CÂMERAS DE FILMAGEM

As empresas se obrigam a instalar câmeras de segurança em todo o estabelecimento, bem como fazer a manutenção periódica, para segurança dos empregados e dos próprios consumidores.

62.1 O acesso às gravações será restrito aos representantes legais da empresa ou encarregados de dados (DPO) devidamente autorizados, obrigando-se estes a manter o sigilo absoluto sobre as imagens, salvo quando requisitadas por autoridade judicial, policial, administrativa ou a pedido de funcionário.

63. CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

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

64. ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS NAS EMPRESAS

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

65. DIRIGENTES SINDICAIS – FREQUÊNCIA LIVRE

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

66. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

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

67. MULTA NA RESCISÃO CONTRATUAL DE DIRIGENTE SINDICAL

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



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

68. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

69. AUXÍLIO A SAÚDE DO TRABALHADOR

Fica instituído o auxílio a saúde do trabalhador, a ser implantado indistintamente a todos os trabalhadores abrangidos por este instrumento. A prestação do auxílio terá como base os procedimentos definidos no Manual de Orientação e Regras da gestora Life Card Assist.

69.1 - Para a viabilidade financeira do plano, as empresas recolherão, a título de manutenção, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor total de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por trabalhador.

69.2 - A manutenção deste plano será de responsabilidade integral das empresas, ficando terminantemente vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

69.3 - O presente benefício tem caráter eminentemente assistencial e não possui natureza salarial, não se constituindo em contraprestação de serviços.

69.4 - O plano deverá contemplar, obrigatoriamente, as seguintes coberturas aos trabalhadores e seus dependentes:

69.5 - Aquisição de mais de 4.000 medicamentos com descontos entre 15% e 60% em farmácias credenciadas.

69.6 - Prestação de serviços necessários do óbito ao sepultamento para o trabalhador e seus dependentes legais.

69.7 - Em caso de falecimento do titular, a família receberá um cartão alimentação no valor de R\$ 250,00, recarregado mensalmente durante 12 meses.

69.8 - Entrega de kit completo de higiene e cuidados por ocasião do nascimento de filhos.

69.9 - Acesso a médico 24h para consultas via plataforma digital para o titular e dependentes.

69.10 - Rede de Descontos LifeCard: Descontos de até 80% em consultas e exames em mais de 10.000 estabelecimentos nacionais.

69.11 - Em caso de afastamento do trabalhador por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento mensal por até 12 (doze) meses

70. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DE CONVENÇÃO COLETIVA

As Empresas descontarão a título de contribuição negocial de convenção coletiva de todos os seus empregados, na folha de pagamento, mensalmente, a partir de março de 2026, o percentual de 1,5 % (um virgula cinco por cento) sobre a remuneração mensal de cada trabalhador limitando-se o valor máximo do desconto em R\$ 40,00 (quarenta reais), em favor do Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo do Distrito Federal – SINPOSPETRO-DF; bem como daqueles que forem admitidos posteriormente, conforme foi decidido pela categoria em assembleia geral extraordinária, conforme edital, boletins e no site do sindicato.

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

70.2 - As Empresas que deixarem de efetuar o desconto e o respectivo recolhimento, pagarão a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do débito atualizado, revertida em favor do sindicato profissional, sem prejuízo da obrigação de recolher a contribuição devida pelos empregados, e da multa prevista na presente convenção.

71. MULTA – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

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



**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS
E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL**

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

85. MULTA O descumprimento de obrigação de fazer descrita nesta norma coletiva acarretará, ao infrator, o pagamento devido de multa, em favor do sindicato prejudicado, no valor equivalente ao piso salarial da categoria profissional, por trabalhador e por infração.

87 EFEITOS DESTA NORMA COLETIVA

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

88. MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS

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

89. DO INCENTIVO À ATIVIDADE FÍSICA E SAÚDE MENTAL

89.1 – Com o objetivo de promover a saúde preventiva, combater o sedentarismo e assegurar o bem-estar psicológico dos trabalhadores, as empresas firmarão contrato de adesão com a plataforma TotalPass (ou plataforma de gestão de academias equivalente), garantindo a todos os empregados o direito de acesso a academias, estúdios e serviços de saúde mental com custos subsidiados.

89.2 Cabe às empresas arcar com eventuais taxas administrativas de adesão ou mensalidades corporativas necessárias para viabilizar o contrato com a operadora, assegurando que o trabalhador tenha acesso aos planos de pessoa física com valores reduzidos em relação ao mercado.

89.3 A adesão ao incentivo é facultativa. O trabalhador que optar por aderir autorizará, prévia e expressamente, o desconto do valor correspondente ao plano de sua escolha diretamente em folha de pagamento, nos termos do art. 462 da CLT e da Súmula 342 do TST.

89.4 Sempre que a política da operadora (TotalPass) permitir, o direito de adesão e os valores incentivados deverão ser estendidos aos dependentes legais do empregado, mediante autorização de desconto pelo titular.

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

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

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

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

93. DA PRESERVAÇÃO DE DIREITOS

Ficam preservados, para os efeitos jurídicos, todos os direitos adquiridos pelos empregados, em razão de Convenção ou Convenções Coletivas de Trabalho, e que se integraram aos contratos de trabalho respectivos.



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO DISTRITO FEDERAL

SINPOSPETRO-DF

QR 03 Conjunto "F" casa 49, Candangolândia – DF, CEP: 71.725-306

Tele/fax: (61)3321-9404/3024-4670 / 4141-3431

e-mail: sinpospetrodf@yahoo.com.br

Site: www.sinpospetrodf.org.br

95. DA ESCALA DE REVEZAMENTO EM FESTAS DE FIM DE ANO

Fica assegurado a todos os empregados o direito de folga coincidente com pelo menos uma das datas magnas de final de ano: 25 de dezembro (Natal) ou 1º de janeiro (Ano Novo).

95.1 As empresas deverão organizar suas escalas de trabalho de modo a garantir, obrigatoriamente, a alternância entre os empregados.

96. CUMPRIMENTOS DO ACORDO

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

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

97. DA GARANTIA DO SALÁRIO MÍNIMO E REAJUSTE AUTOMÁTICO

97.1 Fica assegurado que, em nenhuma hipótese, o Piso Salarial da categoria ou o salário base de qualquer empregado abrangido por esta Convenção Coletiva poderá ser inferior ao Salário Mínimo Nacional vigente.

97.2 Caso ocorra, durante a vigência deste instrumento, reajuste do Salário Mínimo Nacional que resulte em valor superior aos Pisos Salariais aqui pactuados, estes serão automaticamente e imediatamente equiparados ao novo valor do Salário Mínimo, a partir do mês de competência de sua vigência oficial

98. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, com início em 01 de março de 2026 e término em 29 de fevereiro de 2028, ressalvadas as especificidades quanto às cláusulas de natureza econômica, conforme disposto abaixo.

98.1 As cláusulas de natureza social e sindical, bem como as demais condições de trabalho que não envolvam reajuste salarial direto ou valores monetários de benefícios, terão validade por todo o período de vigência deste instrumento (01/03/2026 a 28/02/2028).

98.2 As cláusulas de natureza econômica, especificamente as que tratam de Pisos Salariais, Reajustes Salariais, Vale-Alimentação, Ajuda de Custo e demais verbas de impacto financeiro direto, terão vigência de 12 (doze) meses, com início em 01 de março de 2026 e término em 28 de fevereiro de 2027.

98.3 As partes comprometem-se a iniciar, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término da vigência econômica (fevereiro de 2027), novas negociações visando exclusivamente o reajuste das cláusulas econômicas para o período subsequente (01/03/2027 a 28/02/2028), preservando-se as demais cláusulas sociais.

Arildo Dias Martins
Presidente em Exercício