

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026 (Condições Sociais)

Por esse instrumento e na melhor forma de direito, de uma lado, **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DE CAMPINAS E REGIÃO** e; de outro lado o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DERIVADOS DE PETRÓLEO DE CAMPINAS E REGIÃO - RECAP**, representados todos por seus respectivos presidentes e devidamente assistidos por seus advogados e procuradores, todos abaixo assinados, celebram, na forma do art. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições a seguir enumeradas, que, reciprocamente, aceitam e outorgam, a saber:

1 – A CONVENÇÃO E SEU CAMPO DE APLICAÇÃO: Esta convenção obriga as partes signatárias e é aplicável às empresas e aos empregados, sindicalizados ou não, representados pelos Sindicatos signatários, no âmbito das correspondentes bases territoriais, aplicando-se também a pontos de abastecimento (PA), posto de GNV, postos-escola, postos em supermercados ou hipermercados e afins.

2 – VIGÊNCIA: Esta Convenção, referente às CLÁUSULAS SOCIAIS, terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, com início em 1º de março de 2024 e término em 28 de fevereiro de 2026.

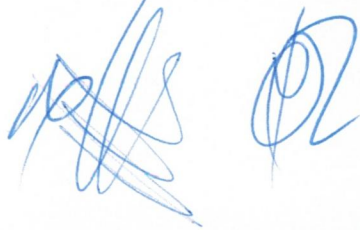
3 – DESCANSO SEMANAL: O descanso semanal a que tem direito os empregados, será concedido pelo empregador, preferencialmente aos domingos.

3.1 – As empresas que adotarem o regime de trabalho aos domingos ficam obrigadas a elaborar escala de revezamento, devendo o repouso semanal remunerado coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, de modo que a cada dois domingos trabalhados, obrigatoriamente o terceiro domingo seja de descanso.

3.2 – Para as mulheres empregadas, a escala de revezamento deverá considerar, obrigatoriamente, o revezamento quinzenal para o trabalho aos domingos, em observância ao julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal no RE 1403904, que confirmou a validade do art. 386 da CLT.

3.3 – Será devida remuneração em dobro no trabalho aos domingos, desde que não seja concedido outro dia da semana para o repouso semanal remunerado.

3.4 – Será devida remuneração em dobro nos feriados trabalhados, não sendo permitida a compensação do feriado.



4 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência previsto no artigo 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas, observando-se um período de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.

4.1 – Não estará sujeito a contrato de experiência o empregado readmitido para a mesma função ou que tenha cumprido trabalho temporário (Lei Federal nº 6.019/74).

5 – MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

5.1 – Fica proibida a utilização de mão de obra de terceiros, exceto quando se tratar de familiares do titular ou dos sócios da empresa, bem como nos casos previstos conforme as Lei Federais nº 6.019/74 – Trabalho Temporário para atender as necessidades transitórias de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo ocasional de serviços – e nº 7/102/83 – Serviços de Segurança.

5.2 – Fica proibida a contratação de trabalhadores por meio de cooperativas de serviços ou assemelhados.

6 – SALÁRIO DO GERENTE: O gerente, assim considerado o empregado que exerça cargo de gestão na empresa, perceberá remuneração nunca inferior a 2 (dois) pisos salariais da categoria.

7 – GRATIFICAÇÃO POR DUPLA FUNÇÃO

7.1 – Fica assegurado ao empregado que exercer cumulativamente e permanentemente as funções de Caixa e Frentista, uma gratificação adicional de 20% (vinte por cento) do valor do salário base do empregado, excluídos quaisquer adicionais.

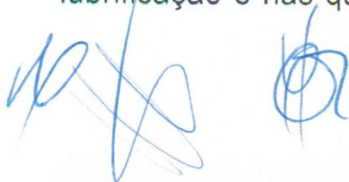
7.2 – A mesma gratificação prevista no item 7.1 será devida ao empregado que for chamado a substituir aquele que desempenha a dupla função, em período de férias ou folgas, de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados em dupla função.

8 – COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO: Fica assegurada a complementação de salário, pela empresa, até o limite máximo do salário nominal do empregado afastado por acidente de trabalho, durante o prazo máximo de 01 (um) ano.

9 – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

9.1 – Quando o empregado trabalhar em área de risco, como tal definida em lei, terá direito ao adicional de periculosidade 30% (trinta por cento) que será calculado sobre o salário base.

9.2 – Quando as empresas representadas pelo Sindicato Patronal exercerem atividade de lavagem de veículos e/ou de serviço de troca de óleo e lubrificação e nas quais não existam estoque de gasolina, álcool e diesel para



revenda, pagarão aos seus empregados o adicional de insalubridade em grau médio, correspondente a 20% (vinte por cento), nos termos do artigo 192 da CLT.

9.3 – As empresas possuidoras de escritórios fora dos locais de operação e revenda de derivados de petróleo e álcool, não estão obrigadas a pagar o adicional de periculosidade e/ou insalubridade aos empregados que trabalham nesses escritórios.

10 – HORAS EXTRAS:

10.1 – As horas extraordinárias trabalhadas, inclusive aos domingos, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, além de aplicação do adicional de periculosidade e/ou insalubridade, quando devidos.

10.2 – As horas extraordinárias trabalhadas aos feriados terão adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

11 – DO INTERVALO INTRAJORNADA (DESCANSO E REFEIÇÃO): Fica autorizada a redução do intervalo para descanso e refeição, desde que respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos diários.

12 – JORNADA DE TRABALHO 12X36: Fica autorizada a jornada de 12 horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, conforme legislação vigente.

13 – VALE TRANSPORTE

13.1 – As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados, mensalmente, até o quinto dia útil, o benefício legal do vale transporte, desde que o trabalhador comprove a efetiva necessidade da sua utilização.

13.2 – O benefício em questão poderá ser convertido em Vale-Combustível, a ser pago por meio de folha de pagamento, em valor exatamente igual ao que seria devido a título de Vale-Transporte, desde que o empregado apresente opção pela substituição, de forma expressa.

13.3 – Tanto na hipótese de concessão de Vale-Transporte como Vale-Combustível, as empresas poderão descontar do empregado, pela concessão do benefício, parcela equivalente a 1% (um por cento) do salário básico do empregado.

14 – ATRASO DE PAGAMENTO: Fica estabelecido que o não pagamento dos salários, pelo empregador, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, bem como o 13º salário e férias, nos respectivos prazos legais, incidirá multa correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o salário normativo vigente, em favor do empregado prejudicado.



15 – RECEBIMENTO DE CHEQUES E OUTRAS FORMAS DE PAGAMENTO

15.1 – Fica assegurado que as empresas não descontarão dos salários dos empregados o valor correspondente a cheques por eles recebidos e devolvidos pelo estabelecimento bancário, desde que anotem, no verso do cheque, a placa, marca e cor genérica do veículo atendido, verifiquem o Registro Geral – RG e/ou a Carteira Nacional de Habilitação – CNH, e consultem, caso o empregador disponibilize, sistema de consulta de cheques, anotando o resultado de mencionada consulta.

15.2 – No caso de o empregador possuir regulamento interno escrito com a devida anuência do empregado que discipline os procedimentos que os empregados devam obedecer em relação ao recebimento de cheques, este também deverá ser respeitado, sob pena de serem descontados dos salários dos empregados o valor correspondente a cheque por deles recebidos e devolvidos pelo estabelecimento bancário.

15.3 – Também não serão descontados dos salários dos empregados valores pagos por meio de outras formas de pagamento, como cartão, pix e outros que venham a ser cancelados, por qualquer motivo, desde que o empregado tenha observado, rigorosamente, o procedimento interno da empresa a respeito, salvo se comprovada má-fé do empregado, hipótese em que o empregador fica autorizado a efetuar o desconto.

16 – ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

16.1 – Além dos atestados emitidos pelo setor público, as empresas aceitarão os atestados médico-odontológico emitidos por profissionais de Entidade Conveniada pelo Sindicato dos Trabalhadores, desde que neles contenha o horário de atendimento.

16.2 – No caso de o empregador possuir serviço próprio ou conveniado, poderá exigir que o funcionário seja reavaliado pelo profissional desses **serviços**.

17 – GARANTIA DE EMPREGO EM VIAS DE APOSENTADORIA

17.1 – Fica assegurada a garantia de emprego ao trabalhador que estiver a 12 (doze) meses ou menos da data de aquisição do direito à aposentadoria, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 3 (três) anos, ressalvado o caso de contrato de experiência.

17.2 – Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

18 – RECEBIMENTO DE COMBUSTÍVEL: Fica garantida a exclusão de responsabilidade do empregado no recebimento de combustível, exceto aos empregados que forem designados pelo empregador por escrito e treinados para esse função.

19 – FECHAMENTO DE CAIXA: O Fechamento de caixa será realizado preferencialmente na presença do responsável no período, todavia, em caso de



impossibilidade, este será efetuado nos moldes previstos pelo regulamento interno do empregador, desde que resguardada a lisura do procedimento.

20 – HOMOLOGAÇÕES: A homologação da rescisão do contrato de trabalho deverá ser feita, preferencialmente, no Sindicato Profissional conveniente, em sua sede, sedes, delegacias ou subdelegacias.

21 – DIRIGENTES SINDICAIS

21.1 – Fica acordado que dentro da base territorial do Sindicato Patronal, os empregadores liberarão do cumprimento dos respectivos horários de trabalho, 1 (um) empregado que tenha sido eleito diretor efetivo do Sindicato Laboral – com exceção dos Sindicatos de Ribeirão Preto – sendo de responsabilidade do Sindicato Laboral arcar com respectivos salários e benefícios, desde que o empregado em questão dedique-se exclusivamente às atividades sindicais de interesse da categoria e que não haja caracterização de dispensa por justa causa.

21.2 – Nesse caso, os direitos previdenciários serão arcados pelo Sindicato Patronal.

21.3 – A liberação supra restringe-se a um único mandato eletivo.

22. SEGURO DE VIDA EM GRUPO

22.1 – As empresas segurarão seus empregados em apólice de vida em grupo, gratuitamente, em importância de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), no caso de morte natural. Nos casos de invalidez por acidente, total ou parcial permanente, o pagamento da indenização corresponderá aos percentuais definidos nos termos da SUSEP. No caso de morte acidental, a importância será de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Estes valores em Reais são fixados para o mês de março de 2024, sofrendo reajustes previstos na legislação específica.

22.2 – Até a data da assinatura do presente instrumento, estarão vigentes os valores previstos na cláusula do seguro de vida em grupo da convenção coletiva anterior, sendo que a partir desta data, vigorar-se-á os valores estampados no item 22.1 desta convenção coletiva.

22.3 – No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com as verbas rescisórias, um abono no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

22.4 – Os valores acima descritos no item 22.1, nos termos legais, são pagos diretamente pela seguradora ao empregado ou aos seus dependentes ou sucessores, no caso de morte natural ou acidental, não se podendo exigir qualquer valor do empregador no ato da rescisão contratual desde que esse possua apólice de vida em favor do trabalhador acidentado ou falecido.



23 – CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS

23.1 – As empresas representadas pelo Sindicato Patronal concederão aos seus empregados uma cesta básica de alimentos, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal nº 6.321/76, regulamentada pelo Decreto nº 05 de 14/01/1991, a ser entregue na primeira quinzena de cada mês, contando com, no mínimo, 17 (dezesete) itens e 30 (trinta) quilos de produtos, conforme abaixo:

Produtos da Cesta Básica de Alimentos

- 10 kg Arroz agulhinha tipo 1
- 04 kg Feijão cariquinho
- 05 Kg de Açúcar refinado
- 04 latas de óleo de soja (900ml)
- 01 kg de sal refinado
- 01 pacote de café torrado e moído (500g)
- 03 pacotes de macarrão (500g)
- 01 pacote de farinha de mandioca (500g)
- 01 kg Farinha de trigo
- 01 pacote de fubá (500g)
- 01 Lata de extrato de tomate (104g)
- 01 pacote de biscoito doce (200g)
- 02 tubos de creme dental (50g)
- 01 pacote de esponja de aço (8 unidades)
- 02 unidades de sabonete (90g)
- 05 unidades de sabão em pedra
- 01 kg leite em pó
- 01 unidade recipiente para devidamente embalar os 30kgs de produtos

23.2 – Além dos empregados em efetivo exercício da atividade, terão direito, ainda:

- Os empregados em gozo de férias
- Os empregados admitidos ou desligados na primeira quinzena do mês
- Os empregados afastados por acidente de trabalho ou doença, pelo período de 06 (seis) meses
- As empregadas em gozo de licença maternidade

23.3 – Os empregados participação com 5% (cinco por cento) do valor da cesta básica, caso não tenham faltado ao trabalho durante o mês e, com 15% (quinze por cento), caso faltarem ao trabalho durante o mês, sem justificativa.

23.4 – Fica convencionado que a cesta básica é dada em caráter meramente alimentar e indenizatório, não integrando o salário para qualquer fim, seja previdenciário, fundiário ou para qualquer base de cálculo.

24 – CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS

24.1 – Fica assegurado, com base nos artigos 462 e 545 da CLT, combinados com os artigos 1º XXVI e 8º IV da Constituição Federal, que os integrantes da CATEGORIA PROFISSIONAL recolherão mensalmente ao respectivo Sindicato Convenente, a CONTRIBUIÇÃO prevista na alínea "e" do artigo 513 da CLT, no valor fixado pelas Assembleias Gerais Respectivas, obedecido o sistema previsto em 24.2 da presente.

24.2 – O valor da Contribuição, ora mantida, será descontado do salário reajustado, nos termos da presente Convenção Coletiva, e recolhido, até o 10º dia do mês subsequente, pelo empregador, aos cofres da entidade sindical profissional ora convenente, em sua base territorial.

24.3 – Repassado o valor da Contribuição ao Sindicato Profissional credor, ficará ele, de imediato, responsável pela Contribuição recebida, desde que a empresa comprove o repasse.

24.4 – Os Sindicatos Patronais e os Profissionais darão ciência às empresas, das respectivas bases territoriais, da instituição da Contribuição aprovada, do valor fixado, bem como do desconto a ser feito, nos salários de seus empregados.

24.5 – As contribuições instituídas em razão da presente norma coletiva serão devidas por todos os empregados representados pelos respectivos sindicatos laborais, associados ou não, nos termos do quanto decidido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935).

24.6 – A Contribuição paga pelos trabalhadores reverterá em prol das promoções assistenciais e dos encargos decorrentes desta Convenção.

24.7 – Fica assegurado o direito de oposição pelo trabalhador ao desconto da contribuição, em até 180 (cento e oitenta), contados a partir da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante manifestação pessoal e individual, protocolada perante a respectiva entidade sindical laboral, durante o horário comercial.

25 – ENCONTRO TRIMESTRAL: Na vigência desta Convenção, poderão ser realizados, na primeira quinzena dos meses de junho, setembro e dezembro, encontros para discussão de questões relativas às relações de trabalho, nela tratadas.

26 – SINDICALIZAÇÃO: Fica garantido o acesso dos Diretores do Sindicato Profissional convenente ou de seus representantes legais, na empresa, a fim de que os mesmos Diretores possam manter contato com os trabalhadores, individual ou seguidamente, em lugar adequado, inclusive com o objetivo de incrementar a sindicalização.



27 – DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Os Sindicatos ora convenientes estabelecem que estes serão os únicos órgãos competentes para constituir as Comissões de Conciliação Prévia, comprometendo-se a instituí-las, após os Sindicatos aprovarem o regimento que as regulamentarão, nos termos da Lei.

28 – MULTA: Fica estabelecida multa de 2% (dois por cento) sobre o piso da categoria vigente, em favor do empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer previstas na presente Convenção, obedecido os limites previstos no art. 412 do Código Civil.

29 – DIVERGÊNCIAS ENTRE OS CONVENIENTES NA APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO: Toda e qualquer divergência entre os Sindicatos Convenientes, na aplicação desta Convenção, deverá ser, preliminarmente, tratada por meio de negociação entre as partes signatárias, com intuito de encontrar solução amigável.

30 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO: O processo de prorrogação, revisão e denúncia ou revogação total ou parcial do presente acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 e seguintes da CLT.

31 – JUÍZO COMPETENTE: será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer controvérsias resultantes de aplicação da presente Convenção Coletiva.

Campinas/SP, 07 de maio de 2024.



EMILIO ROBERTO CHERIGHINI MARTINS
Sind. Com. Varejista Derv. Petr. de
Campinas e Região



FRANCISCO SOARES DE SOUZA
Sind. dos Emp. Postos de Serv. Comb. e
Deriv. de Petr. de Campinas e Região



ROBERTO DE FARIA MIRANDA
OAB/SP 249.111-A