CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Condições Econômicas: 2026/2027
Condições Sociais: 2026/2028

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:

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1. A CONVENÇÃO E SEU CAMPO DE APLICAÇÃO

1.1. Esta convenção, referente às CLÁUSULAS SOCIAIS e CLÁUSULAS ECONÔMICAS, é aplicável às empresas e aos empregados 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 e afins.

2. VIGÊNCIA

2.1. Esta Convenção, referente às CLÁUSULAS SOCIAIS **(03 a 26)** terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, com início em 1º de março de 2026 e término em 28 de fevereiro de 2028.

2.2. Quanto às CLÁUSULAS ECONÔMICAS (**27 a 31)** terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 1º de março de 2026 e término em 28 de fevereiro de 2027.

CLÁSULAS SOCIAIS

3. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

3.1. 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.

3.1. 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).

4. MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

4.1. 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.

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

5. HOMOLOGAÇÕES

5.1. A homologação da rescisão de contrato de trabalho, independentemente da duração do contrato de trabalho, deverá ser feita, obrigatoriamente, no respectivo Sindicato profissional convenente, em sua sede, subsedes, delegacias ou subdelegacias.

5.2. Ficam as empresas comprovadamente filiadas à entidade sindical patronal (RECAP) dispensadas da homologação de rescisão do contrato de trabalho, devendo encaminhar o TRCT ao respectivo sindicato laboral, de forma virtual, em canal que será disponibilizado pelo mesmo.

5.3. Em caso de descumprimento da obrigação prevista no item 5.1. a empresa estará sujeita a multa no valor correspondente a 1 (um) salário normativo previsto nesta Convenção, que será revertido em favor do trabalhador.

6. DESCANSO SEMANAL

6.1. O descanso semanal a que tem direito os empregados, será concedido pelo empregador, preferencialmente aos domingos.

6.2. 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.

6.3. 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.

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

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

7. DA JORNADA 12 HORAS x 36 HORAS

7.1. Fica autorizada a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, conforme legislação vigente.

7.2. Deverão ser respeitados os acordos já celebrados, durante seu prazo de vigência.

8. HORAS EXTRAS

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

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

9. DO INTERVALO INTRAJORNADA

9.1. Fica autorizada a redução do intervalo para descanso e refeição, desde que respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos diários.

10. BANCO DE HORAS

10.1. A adoção de regime de compensação de jornada mediante banco de horas, nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, somente será admitida mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho específico, firmado entre a empresa e o sindicato profissional representativo da categoria, nos termos do art. 59, §§ 2º e 5º, da CLT.

10.2. O acordo coletivo que instituir o banco de horas deverá conter, no mínimo:

I. o período de vigência do banco, não superior a doze meses;
II. as condições e os prazos para compensação das horas acumuladas;
III. o limite máximo de horas excedentes passíveis de acumulação;
IV. as regras para pagamento do saldo remanescente não compensado ao término do período, acrescido do adicional de horas extras correspondente;
V. os mecanismos de controle e registro individualizado das horas creditadas e debitadas.

11. SALÁRIO DO GERENTE

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

12. GRATIFICAÇÃO POR DUPLA FUNÇÃO

12.1. Fica assegurado ao empregado que exercer cumulativamente a 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.

12.2 A mesma gratificação prevista no item **12.1**, será devida ao empregado que for chamado a substituir àquele que desempenha a dupla função em período de

férias ou folgas, devendo referido valor ser pago de forma proporcional ao tempo e aos dias efetivamente trabalhados em dupla função.

13. COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO

13.1. Fica assegurada a complementação de salário, pela empresa, até o limite máximo do salário nominal do empregado afastado por acidente de trabalho ou por doença ocupacional, durante o prazo máximo de 01 (um) ano.

14. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

14.1. 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.

14.2. Quando os empregados 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, as empresas pagarão aos seus empregados o adicional de insalubridade em grau médio, correspondente e 20% (vinte por cento) sobre o salário-mínimo, na termos do art. 192 da CLT.

14.3. 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.

15. PROGRAMA DE PREMIAÇÃO POR DESEMPENHO

15.1. O Sindicato Patronal e o Sindicato dos Trabalhadores ajustam, na forma do art. 611-A, XIV, c/c art. 457, §§ 2º e 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o presente Programa de Premiação por Desempenho, destinado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, estabelecendo que as empresas poderão a seu critério e por mera liberalidade, adotar o pagamento de prêmios/bonificações, que serão vinculadas à performance do trabalhador, ou seja, por desempenho superior ao ordinariamente esperado, incentivando os empregados a excederem o seu desempenho regular.

15.2. Para adoção da premiação a empresa deverá adotar critérios claros e objetivos, possibilitando o recebimento de prêmios aos seus funcionários.

15.3. O pagamento de tais benefícios, que será discriminado ao trabalhador, terá natureza indenizatória, portanto, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, conforme previsto em legislação.

15.4. As empresas que tiverem programa de premiação por desempenho deverão dar conhecimento do conteúdo de seus programas ao sindicato laboral, desde que solicitado por este.

15.5. Acordos de premiação já vigentes deverão ser respeitados.

16. ATRASO DE PAGAMENTO

16.1. Fica estabelecido que o não pagamento dos salários, pelo empregador, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, 13º salário e férias nos respectivos prazos legais, incidirá multa correspondente a 10% (dez por cento) sobre o salário normativo vigente, em favor do empregado prejudicado.

17. RECEBIMENTO DE CHEQUES E OUTRAS FORMAS DE PAGAMENTO

17.1. 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/ou Carteira Nacional de Habilitação – CNH e consultem, caso o empregador disponibilize, sistema de consulta de cheques, anotando o resultado de mencionada consulta.

17.2. 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.

17.3. 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.

18. GARANTIA DE EMPREGO EM VIAS DE APOSENTADORIA

18.1. Fica assegurada a garantia de emprego ao empregado 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.

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

19. RECEBIMENTO DE COMBUSTÍVEL

19.1. Fica garantida a exclusão de responsabilidade do empregado no recebimento de combustível, exceto aos empregados que forem designados peço empregador por escrito e treinados para essa função.

20. FECHAMENTO DE CAIXA

20.1. 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.

21. ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

21.1. Além dos atestados emitidos pelo setor público e privado, os empregadores aceitarão os atestados médico-odontológico emitidos por profissionais do Sindicato dos Trabalhadores, bem como de suas entidades conveniadas, desde que neles contenha o horário de atendimento.

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

22. VALE TRANSPORTE

22.1. 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.

22.2. Os trabalhadores que usufruem do benefício do vale transporte nas condições previstas no item 22.1, bem como aqueles que necessitam de algum tipo de subsídio para se deslocar ao trabalho, poderão solicitar ao empregador que o benefício em questão seja concedido em dinheiro, a ser pago em folha de pagamento, em valor adequado ao deslocamento trabalho-residência, não podendo ser superior ao valor concedido do vale transporte público utilizado.

22.3. Em qualquer hipótese, as empresas poderão descontar do empregado, pela concessão do benefício, parcela equivalente a 1% (um por cento) do salário básico do empregado.

22.4. Serão respeitados todos os acordos celebrados em vigor até seu término.

23. SEGURO DE VIDA EM GRUPO E AUXÍLIO FUNERAL

23.1. As empresas segurarão seus empregados (que sejam filiados e contribuintes ativos do respectivos sindical laboral) em apólice de vida em grupo, gratuitamente, em importância de R$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos 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$ 31.000,00 (trinta e um mil reais). Estes valores em Reais são fixados para o mês de março de 2026, sofrendo reajustes previstos na legislação específica.

23.2. 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$ 5.160,00 (cinco mil, cento e sessenta reais).

23.3. Até 30 de junho de 2026, estarão vigentes os valores previstos na cláusula do seguro de vida em grupo e do auxílio-funeral da convenção coletiva anterior, sendo que a partir de 1º de julho de 2026, viger-se-á os valores estampados nesta Cláusula.

23.4. Os valores acima descritos no item 23.1, 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.

24. CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS

24.1. 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 (dezessete) itens e 30 (trinta) quilos de produtos, conforme abaixo:

Produtos da Cesta Básica de Alimentos

- 10 kg Arroz agulhinha tipo 1
- 04 kg Feijão carioquinha
- 05 Kg de Açucar 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

24.2. Além dos empregados em efetivo exercício da atividade, terão direito, ainda:

I. Os empregados em gozo de férias

II. Os empregados admitidos ou desligados na primeira quinzena do mês

III. Os empregados afastados por acidente de trabalho ou doença, pelo período de 6 (seis) meses.

IV. As empregadas em gozo de licença maternidade

24.3. 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.

24.4. As empresas associadas ao sindicato patronal poderão conceder vale-alimentação, por meio de cartão eletrônico - no valor compatível à cesta básica, em substituição a mesma, desde que seja firmado acordo coletivo de trabalho, entre a empresa e o sindicato profissional representativo da categoria, com participação do sindicato patronal.

24.5. Fica convencionado que a cesta básica ou sua conversão em cartão de vale-alimentação tem caráter meramente alimentar e indenizatório, não integrando o salário para qualquer fim, seja previdenciário, fundiário ou para qualquer base de cálculo.

25. CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

25.1. Fica assegurado, com base nos artigos 462 e 545 da CLT, combinados com os artigos 1° XXVI e 8° 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 25.2 da presente.

25.2. 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.

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

25.4. 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.

25.5. 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).

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

25.7. Fica assegurado o direito de oposição pelo trabalhador ao desconto da contribuição, que será exercido em até 10 (dez) dias úteis contados da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante manifestação pessoal e individual, protocolada perante a respectiva entidade sindical laboral.

26. SINDICALIZAÇÃO

26.1. 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.

CLÁSULAS ECONÔMICAS

27. SALÁRIOS

27.1. Os salários, a partir de 1º de março de 2026, terão correção salarial de 5,35% (cinco vírgula trinta e cinco por cento).

27.2. Aplicado este reajuste, o piso salarial para a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais de trabalho, passa a ser de R$ 1.970,00 (um mil, novecentos e setenta reais), valor este arredondado, de comum acordo entre os sindicatos Convenentes.

27.3. O pagamento dos salários deverá ser realizado, obrigatoriamente, em conta bancária indicada pelo empregado, seja ela conta salário ou outra modalidade de conta, desde que indicada pelo empregado.

27.4. As diferenças salariais referentes as competências março e abril de 2026 serão pagas, respectivamente, nas folhas de pagamento de junho/2026 (pagamento até o 5º dia útil de julho/26) e julho/2026 (pagamento até o 5º dia útil de agosto/26).

28. COMPENSAÇÃO

28.1. No pagamento do novo piso salarial mencionado na cláusula 28.2, serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos espontâneos ou compulsórios concedidos pelos empregadores, salvo os decorrentes de promoções transferências, implemento de idade, equiparação e término de aprendizado.

29. TRABALHO NORTUNO

29.1. O trabalho noturno, assim considerado aquele que for executado das 22h00 (vinte e duas horas) de um dia às 05h00 (cinco horas) do dia seguinte, cujo piso salarial é o mesmo do diurno, será pago com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento), a incidir apenas sobre a remuneração do empregado.

30. AUXÍLIO REFEIÇÃO

30.1. Fica garantido o auxílio refeição gratuito que, somente a partir de 1º de março de 2026, passa a ter o valor facial unitário de R$ 31,50 (trinta e um reais e cinquenta centavos) por dia trabalhado.

36. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO

36.1. 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.

37. JUÍZO COMPETENTE

37.1. Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer controvérsias resultantes de aplicação da presente Convenção Coletiva.

Campinas/SP, 18 de junho de 2026.

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

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

ROBERTO DE FARIA MIRANDA
OAB/SP 249.111-A