

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PB000307/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041955/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13090.201069/2026-86
DATA DO PROTOCOLO: 08/07/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DO COM VAREJ DERIV PETROLEO NO ESTADO DA PARAIBA, CNPJ n. 08.987.695/0001-59, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OMAR ARISTIDES HAMAD FILHO;

E

SIND DOS EMP EM POSTOS DE SERV DE COMB E DER PET EST PB, CNPJ n. 24.507.923/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERALDO ALVES FRAZAO NETO PORCINO;

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 março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivado de Petróleo**, com abrangência territorial em **Água Branca/PB, Aguiar/PB, Alhandra/PB, Aparecida/PB, Araçagi/PB, Areia de Baraúnas/PB, Baía da Traição/PB, Bayeux/PB, Belém do Brejo do Cruz/PB, Belém/PB, Bernardino Batista/PB, Boa Ventura/PB, Bom Jesus/PB, Bom Sucesso/PB, Bonito de Santa Fé/PB, Brejo dos Santos/PB, Caaporã/PB, Cabedelo/PB, Cachoeira dos Índios/PB, Cacimba de Areia/PB, Cacimbas/PB, Caiçara/PB, Cajazeirinhas/PB, Capim/PB, Carrapateira/PB, Catingueira/PB, Conde/PB, Cruz do Espírito Santo/PB, Cuité de Mamanguape/PB, Cuitegi/PB, Curral de Cima/PB, Curral Velho/PB, Diamante/PB, Duas Estradas/PB, Emas/PB, Guarabira/PB, Gurinhém/PB, Ibiara/PB, Igaracy/PB, Itabaiana/PB, Itapororoca/PB, Jacaraú/PB, Jericó/PB, João Pessoa/PB, Joca Claudino/PB, Juru/PB, Lagoa de Dentro/PB, Lagoa/PB, Lastro/PB, Logradouro/PB, Lucena/PB, Mãe d'Água/PB, Mamanguape/PB, Manaíra/PB, Marcação/PB, Mari/PB, Marizópolis/PB, Mataraca/PB, Mato Grosso/PB, Maturéia/PB, Mulungu/PB, Nazarezinho/PB, Nova Olinda/PB, Olho d'Água/PB, Passagem/PB, Paulista/PB, Pedra Branca/PB, Pedras de Fogo/PB, Pedro Régis/PB, Pilar/PB, Pilõesinhos/PB, Pitimbu/PB, Poço Dantas/PB, Poço de José de Moura/PB, Quixaba/PB, Riachão do Bacamarte/PB, Riachão do Poço/PB, Riacho dos Cavalos/PB, Rio Tinto/PB, Salgadinho/PB, Salgado de São Félix/PB, Santa Cecília/PB, Santa Cruz/PB, Santa Helena/PB, Santa Inês/PB, Santa Rita/PB, Santa Teresinha/PB, Santana de Mangueira/PB, Santana dos Garrotes/PB, São Bentinho/PB, São Domingos/PB, São Francisco/PB, São João do Rio do Peixe/PB, São José da Lagoa Tapada/PB, São José de Caiana/PB, São José de Espinharas/PB, São José de Piranhas/PB, São José de Princesa/PB, São José do Bonfim/PB, São José do Brejo do Cruz/PB, São José do Sabugi/PB, São José dos Ramos/PB, São Miguel de Taipu/PB, Sapé/PB, Serra da Raiz/PB, Serra Grande/PB, Sertãozinho/PB, Sobrado/PB, Tacima/PB, Triunfo/PB, Várzea/PB, Vieirópolis/PB e Vista Serrana/PB.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais para os empregados a seguir identificados,

01) Frentista = R\$ 1.699,40 (Hum mil, Seiscentos e Noventa e Nove Reais e Quarenta Centavos). acrescidos de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade, a ser calculado na forma do § 1º do art. 193 da CLT e Súmula 191 do C. TST. Fará jus, ainda, ao adicional de quebra de caixa no valor de R\$ 169,94 (Cento e Sessenta e Nove Reais e Quarenta Centavos), caso não exista na empresa empregado exercendo a função de caixa.

02) Trocador de Óleo = R\$ 1.699,40 (Hum mil, Seiscentos e Noventa e Nove Reais e Quarenta Centavos). acrescidos de 20% (vinte por cento) a título de adicional de insalubridade.

03) Lavador = R\$ 1.635,25 (Hum Mil, Seiscentos e Trinta e Cinco reais e Vinte e Cinco centavos), acrescidos de 20% (vinte por cento) a título de adicional de insalubridade.

04) Empregado Revenda GLP = R\$ 1.635,25 (Hum Mil, Seiscentos e Trinta e Cinco reais e Vinte e Cinco centavos), acrescidos de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade, a ser calculado na forma do § 1º do art. 193 da CLT e Súmula 191 do C. TST. Fará jus, ainda, ao adicional de quebra de caixa no valor de R\$ 163,20 (Cento e Sessenta e Nove Reais), caso não exista na empresa empregado exercendo a função de caixa.

05) Empregado Serviços Gerais = R\$ 1.635,25 (Hum Mil, Seiscentos e Trinta e Cinco reais e Vinte e Cinco centavos), para aquele que exerce ou venha a exercer suas funções em local cuja distância for inferior a 7,5 metros da bomba de abastecimento (NR 16), também será devido o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento), a ser calculado na forma do § 1º do art. 193 da CLT e Súmula 191 do C. TST, ou acrescidos de 20% á 40% (de vinte á quarenta por cento) a título de adicional de insalubridade, Pode ser grau médio de (20%) se a exposição for a outros agentes, como ruído ou produtos químicos específicos, mas a limpeza de banheiros de grande circulação gera 40%, pois á exposição a agentes nocivos (físicos, químicos ou biológicos) acima dos limites legais, visando compensar os riscos à saúde conforme laudo pericial , coleta de lixo em banheiros de grande circulação (por público numeroso e diversificado). Esse direito é baseado na exposição a agentes biológicos nocivos conforme a Súmula 448 do TST-(agentes-biológicos),Anexo-14-da-(NR-15).

06) Vigia = R\$ 1.635,25 (Hum Mil, Seiscentos e Trinta e Cinco reais e Vinte e Cinco centavos), acrescidos de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade, a ser calculado na forma do § 1º do art. 193 da CLT e Súmula 191 do C. TST. Será também devido o adicional noturno, na forma prevista da presente Convenção.

07) Empregado Serviços Administrativo = R\$ 1.699,40 (Hum mil, Seiscentos e Noventa e Nove Reais e Quarenta Centavos). para aquele que exerce ou venha a exercer suas funções em local cuja distância for inferior a 7,5 metros da bomba de abastecimento (NR 16), também será devido o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento), a ser calculado na forma do § 1º do art. 193 da CLT e Súmula 191 do C. TST.

08) Atendente de Loja de Conveniência = R\$ 1.699,40 (Hum mil, Seiscentos e Noventa e Nove Reais e Quarenta Centavos). ,para aquele que exerce ou venha a exercer suas funções em local cuja distância for inferior a 7,5 metros da bomba de abastecimento (NR 16), também será devido o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento), a ser calculado na forma do § 1º, do art. 193 da CLT e Súmula 191

do C. TST. Fará jus, ainda, ao adicional de quebra de caixa no valor de R\$ 169,40 (Cento e Setenta reais e oitenta centavos), caso não exista na empresa empregado exercendo a função de caixa;

9) Frentista Chefe/Supervisor de Loja = R\$ 2.027,82 (Dois Mil, Vinte e Sete reais e oitenta e dois centavos), acrescidos de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade, a ser calculado na forma do § 1º do art. 193 da CLT e Súmula 191 do C. TST;

10) Gerente = R\$ 3.007,89 (Três Mil, e Sete Reais e oitenta e nove centavos). acrescidos de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade, a ser calculado na forma do § 1º do art. 193 da CLT e Súmula 191 do C. TST.

Parágrafo Primeiro - Fica acordado o Adicional da Periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento), o Adicional de Insalubridade (grau médio) de 20% (vinte por cento) á (grau máximo) 40% (quarenta por cento) e o Adicional Noturno de 20% (vinte por cento)

Parágrafo Segundo – Fica acordado que o ANEXO 1 - TABELA DE SALÁRIOS é parte integrante desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados contratados para o desempenho de função que não possui piso específico nesta cláusula e que não corresponda às atividades descritas na Cláusula Terceira, será assegurado o recebimento de salário não inferior a R\$ 1.621,00 (Hum mil, Seiscentos e Vinte um Reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os demais empregados, que não foram mencionados na Cláusula Terceira, receberão a título de reajuste salarial o índice de equiparação Salarial Estadual e o reajuste de 7% (Sete Por cento) sobre o salário-base, não restando nenhum resíduo a ser acrescido aos respectivos salários

PARÁGRAFO TERCEIRO – Serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos aos empregados anteriormente à assinatura da presente Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO QUARTO - É devida a indenização adicional correspondente a um salário mensal do empregado se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, conforme Leis números 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 28.10.1984.

PARÁGRAFO QUINTO: Não é devida a indenização de que trata o caput quando a projeção do aviso prévio ocorrer em período posterior à data-base. Nessa hipótese, será devida tão somente a diferença decorrente do reajuste salarial previsto na nova Convenção Coletiva.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - Fica estabelecida a obrigatoriedade da emissão e entrega ao trabalhador dos comprovantes de pagamento mensal, tipo contracheques, contendo a identificação da empresa empregadora, com a discriminação das importâncias pagas, horas trabalhadas, horas extraordinárias, quantidades de domingos e feriados trabalhados, comissões, quando houver, e de todos os títulos que compuserem a remuneração, inclusive com o valor do recolhimento do FGTS, bem como os descontos efetuados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Dos contracheques e/ou recibos de pagamento de salário, deverá constar a data do efetivo pagamento, anotada e assinada pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será dispensada a assinatura do empregado no contracheque e/ou recibo de salário, em caso de depósito bancário através de conta salário ou em caso de holerite eletrônico.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - CHEQUES DEVOLVIDOS & CARTÕES DE CRÉDITOS E DEBITOS & PIX

As empresas deverão estabelecer **normas e regras para o aceite de cheques, além de cartões de crédito, débito e Pix** a serem acordadas entre empregador, empregado e sindicato obreiro. O acordo deverá ser formalizado por escrito em três vias de igual teor, sendo a primeira depositada no Sindicato Obreiro e as demais destinadas às partes envolvidas.

Parágrafo Primeiro – Fica ajustada a proibição de as empresas realizarem quaisquer descontos nos salários dos funcionários referentes a cheques devolvidos sem provisão de fundos, bem como valores questionados pelas operadoras de cartões de crédito e débito, desde que estejam dentro das normas acordadas entre empresa e empregado.

Parágrafo Segundo – Caso a empresa realize descontos indevidos no salário do funcionário, tendo este cumprido todas as exigências legais, a empresa ficará obrigada a devolver os valores descontados, sem prejuízo de sanções penais e cíveis, além da multa estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Parágrafo Terceiro - Será considerado legal o desconto, a título de cheques e cartões de crédito/débito devolvidos, dos empregados, quando descumprirem as condições impostas na Norma Interna das Empresas desde que comprovado o descumprimento, observado o disposto no artigo 462 da CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA - MENSALIDADE SINDICAL ASSOCIATIVA

As empresas descontarão mensalmente de seus empregados associados ao SINPOSPETRO-PB a taxa de custeio aprovada em Assembleia Geral da categoria profissional, no montante de 3% (três por cento) do salário, adicionado da periculosidade ou insalubridade, quando for o caso, e repassarão ao SINPOSPETRO-PB sendo que, o referido recolhimento deverá ser efetuado até o dia 10 (dez) do mês

subsequente que corresponde ao desconto, em guias próprias fornecidas pela entidade sindical profissional ou

através de depósito dos valores na conta do SINPOSPETRO-PB, de nº 037.003.894-6 da Caixa Econômica Federal – Agência Trincadeiras em João Pessoa/PB.

Parágrafo Primeiro - Todos os empregados associados ao Sindicato Profissional terão direito a Suporte de Assistência Médica, Odontológica, Oftalmológica, Jurídica e Contábil custeadas pelo SINPOSPETRO-PB, mediante quitação das mensalidades associativas e apresentação da carteira sindical atualizada.

Parágrafo Segundo - Caberá aos funcionários a autorização dos descontos da mensalidade sindical, através de requerimento manuscrito, com identificação e assinatura de próprio punho, entregue diretamente na empresa empregadora que deverá comunicar a oposição ao sindicato profissional, no prazo de até 10 (dez) dias contados do mês subsequente. O silêncio dos funcionários será considerado como negativa a associação ao SINPOSPETRO-PB.

CLÁUSULA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS PARA A CONVENÇÃO COLETIVA

A título de contribuição para a Convenção Coletiva, para fazer face às despesas de natureza Jurídica, Contábil, de Comunicação, etc., as empresas descontarão dos empregados sindicalizados ou não, duas parcelas dos salários dos meses de Maio e setembro do ano de 2026, cada uma no percentual de 6% (seis por cento), e efetuarão o repasse para o SINPOSPETRO-PB até o dia 10/08/2026 e 10/12/2026, respectivamente, sendo o recolhimento em guias próprias fornecidas pela entidade sindical profissional ou através de

depósito dos valores na conta do SINPOSPETRO-PB, de nº 037.003.894-6 da Caixa Econômica Federal – Agência Trincadeiras em João Pessoa/PB.

Parágrafo Primeiro – Os repasses efetuados após as datas acima definidas sofrerão multa de 2% (dois por cento).

Parágrafo Segundo – Os descontos dos empregados admitidos após março de 2026 serão realizados no mês seguinte à admissão, com repasse para o SINPOSPETRO-PB até o dia 15 (quinze) do mês subsequente aos respectivos descontos.

Parágrafo Terceiro - Ao trabalhador sindicalizado/associado não será devido o recolhimento da contribuição assistencial, uma vez que o pagamento da mensalidade associativa o isenta do recolhimento. Em caso de desfiliação, após o período do exercício do direito de oposição, será devido o retorno do recolhimento da taxa assistencial durante o período de vigência da CCT

Parágrafo Terceiro – Os empregados não sindicalizados que não concordarem com o desconto da contribuição prevista nesta cláusula, terão 10 (dez dias) dias, de prazo, após a assinatura da presente convenção, para exercer seu direito de oposição, através de requerimento manuscrito, com identificação e assinatura de próprio punho, diretamente na empresa empregadora que deverá comunicar a oposição ao sindicato profissional, no prazo de até 10 (dez) dias contados da data do recebimento do requerimento de oposição do empregado.

Parágrafo QUARTO – as oposições dos empregados deverão ser entregue à entidade do Labor ou enviadas via canal oficial : e-mail : sinpospetropb@gmail.com

CLÁUSULA NONA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO ADMINISTRATIVO

As empresas descontarão mensalmente de todos os seus empregados, o percentual de 2% (dois por cento) do salário base, acrescido da periculosidade ou insalubridade, referente a cada função, a título de Contribuição para o Custeio Administrativo do Sindicato Profissional e efetuarão o repasse ao SINPOSPETRO-PB mediante guias próprias fornecidas pela entidade sindical profissional ou através de depósito dos valores na conta do SINPOSPETRO-PB, de nº 037.003.894-6 da Caixa Econômica Federal – Agência Trincheiras em João Pessoa/PB, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Primeiro – Os repasses efetuados com atraso sofrerão multa de 2% (dois por cento).

Parágrafo Segundo – Os recolhimentos para os empregados admitidos após março de 2026 serão realizados no mês seguinte à admissão, com repasse para o SINPOSPETRO-PB até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo terceiro – Os empregados não sindicalizados que não concordarem com o desconto da contribuição prevista nesta cláusula, no prazo de até 10 (dez) dias contados após a assinatura da presente convenção, de forma pessoal, através de requerimento manuscrito, com identificação e assinatura de próprio punho, diretamente na empresa empregadora que deverá comunicar a oposição ao sindicato profissional, no prazo de até 10 (dez) dias contados do mês subsequente,

Parágrafo quarto – Os empregados associados ao SINPOSPETRO-PB ficam isentos do pagamento da contribuição prevista nesta cláusula.

Parágrafo quinto – as oposições dos empregados deverão ser entregue á entidade do Labor ou enviadas via canal oficial : e-mail : sinpospetropb@gmail.com

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

CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASO DE PAGAMENTO

As empresas que atrasarem o pagamento salarial de seus empregados por prazo superior a 20 (vinte) dias corridos, ficam sujeitas a multa de 2% (dois por cento) do salário base por empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

As empresas concederão aos seus empregados que exercem permanentemente a função de **caixa uma gratificação de 10% (dez por cento)** sobre o salário base (PISO) da categoria.

Parágrafo Primeiro : As Funções que Fizerem jus ao Adicional de quebra de CAIXA , serão exercidas exclusivamente pelo empregado **que centraliza os pagamentos recebidos dos clientes**, relativos a abastecimentos, pagamentos de produtos ou serviços além dos **repasses dos demais frentistas e**

empregados das categorias representadas pelo SINPOSPETRO-PB. Esse profissional também **se responsabiliza pela abertura e encerramento dos caixas da empresa**, conforme os turnos de funcionamento

Parágrafo Segundo – Considerando que as funções acima mencionadas recebem a gratificação denominada **quebra de caixa**, destinada a cobrir riscos inerentes ao manuseio de numerário, os empregados que exercem tais funções assumem integral responsabilidade por eventuais diferenças, inconsistências ou “furos de caixa” que venham a ocorrer durante o exercício de suas atividades. Constatada qualquer divergência, caberá ao empregado responder pelos valores faltantes, conforme normas internas e legislação aplicável.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL NOTURNO

Respeitar-se-á a previsão contida no artigo 73 e seus parágrafos, da CLT, c/c o inciso IX do artigo 7º, da Constituição Federal, assegurando-se a integração ao salário do percentual de 20% (vinte por cento), em caso de pagamento habitual do referido adicional, observada a proporção respectiva.

Parágrafo Primeiro - o adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno.(OJ nº 259 da SBDI-1 do TST),

Parágrafo Segundo – adicional noturno também integra á base de calculo das horas extras prestadas durante o período noturno. (OJ nº 97 da SBDI-1 do TST.)

Parágrafo Terceiro – o adicional de insalubridade integra a base de cálculo do adicional noturno (Súmula 139 do TST)

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS PRÊMIO

As importâncias pagas, ainda que habituais, a título de prêmios, limitadas a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho, bem como não constituem base de cálculo para incidência de encargo trabalhista e previdenciário, em conformidade com o art. 457, §2º da CLT.

Parágrafo Primeiro – Os prêmios poderão ser individuais ou coletivos, a critério do Empregador e ocorrerão de forma trimestral.

Parágrafo Segundo – São modalidades de prêmios:

- a) por assiduidade – vinculado à frequência ou baixo índice de faltas/atrasos injustificados do empregado, em determinado tempo;
- b) por produção – condicionado ao implemento de uma determinada produção/meta predeterminada;

Parágrafo Terceiro – A modalidade escolhida será afixada pelo Empregador em quadro de avisos de fácil acesso aos funcionários.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE

Respeitar-se-á a previsão do Decreto nº 95.247/87, pelo que as empresas apenas custearão o vale-transporte na parcela que exceder a 6% (seis por cento) do salário-base do empregado, ficando a cargo exclusivo de cada empregador a iniciativa de obter, junto aos seus empregados, as informações necessárias para concessão do referido benefício e por cuja veracidade os ditos empregados declarantes serão responsáveis.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado não optante pelo vale-transporte seja transferido para outra localidade, torna-se automaticamente optante, garantindo-lhe a percepção do vale-transporte correspondente ao seu deslocamento (casa/trabalho/casa) imediatamente à sua transferência, desde que ocorra a hipótese legal.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de auxílio funeral, aos dependentes previdenciários do empregado falecido, juntamente com as verbas rescisórias, o auxílio funeral equivalente a 2 (dois) salários, tomando-se como base o último salário recebido pelo falecido, caso não haja a referida cobertura pelo seguro de vida contratado.

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE:

Ficam assegurados à gestante recebimento dos salários, estabilidade provisória e demais vantagens, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, em conformidade com o Art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, sem prejuízo do aviso prévio previsto na CLT.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS - OBRIGATÓRIOS

Inteiramente às suas expensas, os Postos Revendedores celebrarão contrato de seguro de vida e de acidentes pessoais em favor de seus empregados, observando as seguintes coberturas:

GARANTIAS LIMITE MÍNIMO DE INDENIZAÇÃO

a) R\$ 16.908,46 (dezesesseis mil, novecentos e oito reais e quarenta e seis centavos) em caso de morte do empregado, independentemente do local ocorrido .

b) R\$ 16.908,46 (dezesesseis mil, novecentos e oito reais e quarenta e seis centavos) em caso de invalidez total ou permanente por acidente.

c) R\$ 16.908,46 (dezesesseis mil, novecentos e oito reais e quarenta e seis centavos) em caso de invalidez total ou permanente por doença adquirida no exercício profissional.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FILHOS EXCEPCIONAIS

As empresas pagarão aos empregados que tenham filhos excepcionais um salário mínimo - uma única vez durante todo o contrato laboral a título de ajuda social, sendo necessária apresentação de comprovante médico e certidão de nascimento; para tanto, o empregado deverá solicitar este benefício por escrito à empresa.

Parágrafo Primeiro – Terão direito ao benefício os funcionários que tiverem, pelo menos, 01 (um) ano de contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo – Se ambos os pais laborarem na mesma empresa, o auxílio somente será pago a genitora.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica assegurado aos empregados o pagamento das importâncias decorrentes de rescisão contratual de trabalho, no prazo previsto no § 6º, do artigo 477 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas ficam obrigadas a fornecer carta de referência ao empregado dispensado sem justa causa

Parágrafo Primeiro – As empresas que manifestarem interesse em que o SINPOSPETRO ou SINDIPETRO acompanhem as homologações/quitações deverão pagar a importância de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais) por funcionário.

Parágrafo Segundo – O pagamento das verbas rescisórias poderão ser feitas em dinheiro ou depósito em conta bancária do obreiro (com recibo), cujo valor deverá estar liberado para saque no prazo estipulado em lei.

Parágrafo Terceiro – A CTPS deverá estar devidamente anotada, sendo a página do contrato de trabalho, com entrada e saída assinada e com carimbo da empresa.

Parágrafo Quarto - Ficam as empresas obrigadas a fornecer aos seus empregados demitidos sem justa causa, no ato da homologação, Declaração de Idoneidade, Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), nas hipóteses legalmente previstas, cópia da Folha do Livro de Registro de Empregado ou ficha que contenha as anotações do empregado demitido.

- a) Ficam, ainda, as empresas obrigadas a fornecer aos seus empregados o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) quando solicitado, obedecendo aos motivos e prazos nas alíneas abaixo:
- b) Para fins de orientação de auxílio- doença, prazo de entrega de 5 (cinco) dias
- c) Para fins de aposentadoria especial, prazo de entrega de 15 (quinze) dias, para o trabalhador em atividade e que tiver prestado serviço à empresa;
- d) Para fins de aposentadoria, no prazo de 20 (vinte) dias.

Parágrafo Quinto - Na hipótese de falecimento do empregado, o SINDICATO PROFISSIONAL poderá homologar a extinção contratual, desde que seja comprovada a condição de dependente

habilitado, através de declaração fornecida pela instituição de Previdência ou, se for o caso, pelo órgão encarregado, na forma da legislação própria, do processamento do benefício por morte, conforme disciplinado no artigo 2º, do Decreto nº 85.845, de 26 de março de 1981, que regulamenta a Lei nº 6858, de 24.11.1980

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADOS/CONCEITUAÇÕES

FRENTISTA: empregado que trabalha no manuseio direto de equipamentos destinados à comercialização de combustíveis, lubrificantes, aditivos e correlatos utilizados em veículos automotores. É também responsável pela venda e reposição de botijões de água, gás e outras mercadorias, calibragem de pneus, manutenção básica e higiene do local.

FRENTISTA CAIXA: empregado que além das atividades de Frentista, exerce a função de Caixa, devendo realizar a prestação de contas e ser responsável pelas quantias recebidas a qualquer título.

FRENTISTA CHEFE: empregado que além de exercer as atividades de Frentista /Frentista Caixa, é empregado responsável pelas atividades desenvolvidas na pista, onde se pratica o abastecimento de veículos, sendo responsável, inclusive, pelos frentistas e recebimento de quaisquer mercadorias, na ausência do Gerente.

TROCADOR DE ÓLEO: empregado que trabalha na troca de óleo em postos de combustíveis, utilizando os equipamentos necessários ao desenvolvimento da atividade, devendo manter limpo o seu local de trabalho, o ambiente da troca de óleo.

LAVADOR: empregado que trabalha em lava-jato de postos de combustíveis, manuseando equipamentos destinados a lavagem de motores, carrocerias e interiores de veículos automotores.

EMPREGADO DE SERVIÇOS GERAIS: empregado encarregado de serviços gerais, limpeza e conservação das instalações de postos de combustíveis e da loja de conveniência.

VIGIA: empregado responsável pela guarda patrimonial de postos de combustíveis, lojas de conveniência e depósitos de GLP (Gás Liquefeito de Petróleo), no período diurno e/ou noturno, sem utilização de arma.

EMPREGADO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS: empregado que trabalha na realização de rotinas administrativas de postos de combustíveis/lojas de conveniências, recepcionando clientes, preenchendo fichas e controles internos, organizando e mantendo arquivos e armários de documentos e/ou materiais, digitando relatórios, formulários e demais documentos, bem como o lançamento e emissão de notas fiscais.

EMPREGADO DE SERVIÇO CONTÁBIL/FISCAL: escrituração contábil e fiscal; registros e lançamentos contábeis de transações financeiras; cálculo de impostos, juros e taxas; acompanhamento de contas, receitas e despesas; elaboração de demonstrativos financeiros e balancetes; análise de contas patrimoniais e controle patrimonial; prepara a folha de pagamento.

ATENDENTE DE LOJA DE CONVENIÊNCIA: empregado que trabalha no interior das lojas de conveniência, executando os serviços de limpeza e arrumação de prateleiras, preparação de lanches, conservação, recebimento de produtos e atendimento aos clientes, podendo também manusear valores monetários recebidos das vendas.

SUPERVISOR DE LOJA DE CONVENIÊNCIA: além de praticar as funções de atendente de loja, é o empregado que supervisiona a equipe, confere entrada e saída de funcionários, define escalas e horários, confere entradas e saídas de mercadorias e estoque, confere notas fiscais, orienta funcionários e clientes, supervisiona a limpeza, realiza relatórios, faz o acompanhamento dos caixas, supervisiona a abertura e o fechamento do estabelecimento.

GERENTE: Trabalha, habitualmente, supervisionando os demais funcionários, sendo responsável pela gestão administrativa, pessoal, contábil e financeira de postos de combustíveis, respondendo pelo estabelecimento comercial na ausência do proprietário e pelo recebimento de quaisquer mercadorias. No caso de ausência ou inexistência do Frentista Chefe, poderá o Gerente, ainda, designar frentista para receber quaisquer mercadorias. Na ausência do Frentista/Frentista Caixa/Frentista Chefe, poderá o Gerente realizar as atividades dos mesmos.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADE

A admissão de trabalhadores do sexo feminino deverá ser procedida com a efetiva atividade a ser exercida, devidamente anotada na sua CTPS e com os benefícios desta Convenção.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO E READAPTAÇÃO/REABILITAÇÃO

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Ao empregado incapacitado de exercer a função que praticava, em face de acidente de trabalho, será garantida a estabilidade no emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, desde que submetido ao benefício ou perícia do INSS, com deferimento do auxílio acidentário (B-91). O período de estabilidade passará a contar a partir do primeiro dia útil posterior ao último dia de gozo do benefício acidentário, assegurando-se que, quando de seu retorno ao trabalho, não sofrerá diminuição na remuneração que recebia quando afastado para gozo do benefício acidentário.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Aos empregados acidentados no trabalho, fica assegurada a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresentem, cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo Órgão Previdenciário e tenham se tornado incapazes de exercer a função que anteriormente praticavam, restando obrigados, porém, os trabalhadores nessa situação a participar do processo de readaptação e **reabilitação profissional com as garantias asseguradas na Lei nº 8.213/90.**

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho será de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, com intervalo mínimo de 1 (uma) hora e de 2 (duas) horas no máximo, para descanso e alimentação, que se encontra excluído da jornada efetivamente trabalhada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado aos postos revendedores praticar jornada de trabalho em escala de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho, com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada para descanso e alimentação, seguida de 36 (trinta e seis) horas consecutivas de repouso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica terminantemente proibida a prática de horas extras pelos empregados que trabalham na escala de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso consecutivas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para aqueles que trabalharem em jornada de 12/36, o pagamento do adicional de periculosidade será quantificado sobre a remuneração mensal e não sobre os dias trabalhados.

PARÁGRAFO QUARTO: De acordo com a Portaria MTE/ME nº 1.510/2009, que disciplina a anotação de horário de trabalho por meio eletrônico, conforme previsto no art. 74, § 2º da CLT, a empresa com mais de 20 (vinte) empregados poderá fazer opção por sistema manual, mecânico ou eletrônico de registro de jornada. Pode, inclusive, adotar mais de um desses sistemas dentro da mesma empresa ou estabelecimento.

PARÁGRAFO QUINTO: Entende-se como sistema eletrônico de registro de ponto qualquer sistema de controle de jornada que utilize meios eletrônicos para identificar o empregado, tratar, armazenar ou enviar qualquer tipo de informação de marcação de ponto.

PARÁGRAFO SEXTO: A empresa que adotar o SREP (Sistema de Registro Eletrônico de Ponto) poderá a qualquer momento mudar para o sistema manual ou mecânico.

PARÁGRAFO SÉTIMO: se houver trabalho aos domingos, a empresa deve organizar uma escala de revezamento quinzenal para mulheres, garantindo repouso dominical a cada 15 dias, Portanto, a mulher não deve trabalhar dois domingos consecutivos mediante a Lei: (artigo 386 da CLT)

Parágrafo Único – O trabalho aos domingos e feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória. A folga compensatória para o trabalho aos domingos corresponderá ao repouso semanal remunerado

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAS (COMPENSAÇÃO)

As horas extraordinárias, desde que limitadas ao máximo de 2 (duas) horas por dia, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal, calculadas com base no valor da remuneração mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É vedado ao empregador exigir do seu empregado mais de 2 (duas) horas extras no mesmo dia de trabalho. No caso de necessidade de serviço, o horário extraordinário que exceder ao limite de 02 (duas) horas diárias, deverá ser remunerado com acréscimo de 70% (setenta por cento) do valor da hora normal para a 3ª (terceira) hora extra. Para a 4ª (quarta) hora extra, acréscimo de 80% (oitenta por cento) do valor da hora normal; para a 5ª (quinta) hora extra, acréscimo de 90% (noventa por cento) do valor da hora normal e assim sucessivamente, em qualquer dia da semana, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o trabalho prestado em domingos e feriados, quando não compensado, deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, conforme inteligência das Súmulas números 146 e 444 do TST.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É autorizado o trabalho aos domingos, sem prejuízo do descanso semanal remunerado (DSR), e observada a concessão de folga aos domingos, a cada 03 (três) domingos trabalhados.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados que prestarem serviços em dias de domingo terão assegurada a sua folga dentro da mesma semana em que for programada a realização do

trabalho naqueles dias, de modo que a concessão do repouso semanal remunerado não ultrapasse do 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho, não podendo, evidentemente, recair tal folga em dia feriado.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica estabelecido que a cada 6 (seis) dias laborados, o 7º (sétimo) dia será a folga.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para a jornada de 12 (doze) horas de trabalho, seguidas de 36 (trinta e seis) horas de repouso, não se aplica a previsão desta Cláusula Caput desta Convenção, com relação aos dias de domingo e feriados, uma vez que já existe a compensação com descanso de 36 (trinta e seis) horas.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

Os empregados terão abonadas suas faltas sem prejuízo de remuneração segundo o (Art. 473-CLT) nas seguintes condições:

I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica.

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento.

III – por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

IV – por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada

V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva

VI – No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei no 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

IX – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

X – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAMES & NORMAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – As em presas deverão providenciar a realização de exames médicos para a admissão, demissão, periódicos e para a alteração de função de seus

empregados, arcando com o ônus deles decorrentes, preferencialmente por Médico do

Trabalho ou de entidades conveniadas contratadas pelo empregador, em cumprimento ao estabelecido na NR 07 expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, atualizado pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

PARÁGRAFO PRIM EIRO: Ficará estipulado que a periodicidade do exame médico é anual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso os exames sejam realizados durante o horário normal de trabalho, o empregado não terá prejuízo de sua remuneração naqueles dias.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS & LICENÇAS

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Nos termos do parágrafo 1º do artigo 134 da CLT, desde que haja a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias, cada um.

PARÁGRAFO SEGUNDO - É garantido às empregadas mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT (Precedente Normativo nº. 06 do TST)

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA

A empresa se obriga a fornecer aos empregados todo o equipamento de segurança exigido pelo Departamento de Medicina do Trabalho da SRTE-Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FARDAMENTO

As empresas que exigirem uso de uniforme padronizado fornecerão o mínimo de 04 (quatro) uniformes ao ano, sendo 02 (dois) por semestre, bem como sapatos apropriados ao uso no trabalho, sendo o mínimo de 01 (um) par ao semestre e uma capa de chuva por ano, tudo sem custo para os empregados. Os Lavadores em Lava-Jatos receberão ainda um par de luvas, um óculos, uma máscara e dois aventais, tudo apropriado à segurança do trabalho e ao bom desempenho da função.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os uniformes, quando substituídos por aqueles que a empresa adotar, serão sempre fornecidos gratuitamente, e nas mesmas quantidades, sem ônus aos trabalhadores;

PARÁGRAFO SEGUNDO: caberá o empregador, com frequência mínima semanal, a higienização dos uniformes dos seus empregados, nos termos dos itens 11.1 e 11.2 do Anexo IV da Norma Regulamentadora n.º 20 (NR-20).

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CIPA

É obrigatória a instalação de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes nas empresas que possuam o número de empregados previsto na legislação em vigor.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO

Além dos atestados emitidos pelo Setor Público, serão aceitos os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais da entidade conveniada ao Sindicato dos Trabalhadores, desde que nesses atestados esteja consignado o horário e a data do atendimento e a identificação do CID (Código Internacional da Doença) da enfermidade.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DOS POSTOS DE REVENDA PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As empresas integrantes da categoria econômica representadas pelo Sindicato Patronal signatário da presente Convenção Coletiva e pertencente à área de representação do referido sindicato, associadas ou não, deverão recolher Contribuição Sindical Patronal, nos termos do art. 8º da Constituição Federal e art. 513 da CLT.

A título de contribuição para o Dissídio Coletivo, para fazer face às despesas de natureza Jurídica, Contábil, de Comunicação e outras, cada Posto de Revenda de Combustíveis realizará o pagamento através de boleto bancário enviado aos postos de Revendas as quantias adiante especificadas, sob pena de incorrer em multa de 2% (dois por cento), além de juros de 0,07% (zero vírgula zero sete por cento) ao dia.

Parágrafo Primeiro – As empresas associadas ao SINDIPETRO-PB contribuirão com a importância única de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) a serem pagas através de boleto bancário até o dia 15/08/2026.

Parágrafo Segundo – As empresas não associadas ao SINDIPETRO-PB contribuirão com a importância única de R\$ 800,00 (Oitocentos reais) a serem pagas através de boleto bancário até o dia 15/08/2026.

Parágrafo Terceiro – Às empresas sindicalizadas, de conformidade com o Art. 546 da CLT, é assegurada a preferência, em igualdade de condições, nas concorrências para exploração de serviços públicos, bem como nas concorrências para fornecimento às repartições federais, estaduais e municipais e às entidades paraestatais.

Parágrafo Quarto – Para o exercício de qualquer função representativa de categoria econômica, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como para o gozo de favores ou isenções tributárias, é exigida a qualidade de sindicalizado, de acordo com o Art. 547 da CLT.

Parágrafo Quinto – Os Postos de Revenda se obrigam a colocar à disposição da SRTE-SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NA PARAÍBA e/ou da Comissão de

Conciliação Prévia e do SINPOSPETRO – Sindicato dos Empregados em postos de combustíveis e derivados de petróleo do Estado da Paraíba - por ocasião da assistência às homologações contratuais, guias ou documento equivalente comprovando estar quites com o pagamento da Contribuição para o Dissídio Coletivo e com a Contribuição Sindical Patronal.

Parágrafo Sexto – As empresas que não concordarem com o desconto da contribuição prevista nesta cláusula, deverão se opor individualmente e em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do sócio-gerente, diretamente na entidade sindical ou subsidiar no prazo improrrogável de dez dias após o registro deste instrumento normativo junto ao MTE e em caso de empresas novas em dez dias da concessão do alvará de funcionamento.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída a CCP Comissão de Conciliação Prévia prevista no artigo 625-A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conforme a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000, composta de representantes Titulares e Suplentes indicados pelos sindicatos ora convenientes, com o objetivo de tentar a conciliação de conflitos individuais de trabalho, no âmbito de suas representações e bases territoriais.

Portanto, reconhecem os convenientes, que as demandas de natureza trabalhista, na jurisdição das Varas do Trabalho da 13ª Região em João Pessoa que alcance as partes integrantes da presente convenção coletiva de trabalho, poderão ser submetidas previamente às CCP - Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo Primeiro – As CCPs - Comissões de Conciliação Prévia, funcionarão nas dependências do NINTER-Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista em João Pessoa, Av. João Machado, 1214. – Centro, ficando disponibilizado toda estrutura administrativa e jurídica às partes aqui envolvidas, sempre com o objetivo de facilitar o acesso à conciliação.

a) A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela Secretaria do NINTER - Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista quando formulada junto ao mesmo ou, ainda, por qualquer membro da CCP -Comissão de Conciliação Prévia, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de tentativa de conciliação, entregando recibo ao demandante.

b) A sessão de tentativa de conciliação realizar-se-á no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do ingresso de demanda.

Parágrafo Segundo - O NINTER - Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, reunir-se-á de segunda à sexta-feira, ficando estabelecidos os seguintes horários: das 09h às 17h, sendo que este horário poderá sofrer alterações, conforme forem maior ou menor as demandas propostas.

Parágrafo Terceiro - Para custeio e manutenção das despesas administrativas do NINTER - Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, quando a demanda for formulada junto ao mesmo, será cobrada uma taxa em valor definido pelo NINTER, exclusivamente da empresa na condição de demandada.

Parágrafo Quarto - O NINTER - Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, notificará a empresa pelo meio de notificação postal com Aviso de Recebimento - AR, com o mínimo de cinco dias úteis de antecedência à realização da audiência de tentativa de conciliação, devendo constar do procedimento cópia dessa notificação.

a) Da notificação constará, necessariamente, o nome do demandante, o local, a data e a hora

da sessão de conciliação, bem como a comunicação de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir e firmar o termo de conciliação.

Parágrafo Quinto - Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos dez dias seguintes à formulação da demanda ou não tendo a empresa demandada sido notificada da

sessão com cinco dias úteis de antecedência, a Secretaria do NINTER - Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda.

a) Caso uma das partes não compareça à sessão de conciliação, o conciliador patronal ou laboral da CCP - Comissão de Conciliação Prévia, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como, sobre a impossibilidade da conciliação entregando cópia aos interessados.

b) Em caso de não comparecimento da empresa demandada, será expedida à mesma, boleto da cobrança no valor convencionado no Parágrafo Terceiro desta Cláusula, correspondente ao ressarcimento das despesas efetuadas pelo NINTER - Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, na tentativa de conciliação.

Parágrafo Sexto - Aberta a sessão de conciliação, os conciliadores esclarecerão as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usarão os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.

a) Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao empregador, declaração da tentativa conciliatória frustrada, com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da CCP - Comissão de Conciliação Prévia, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

b) Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da CCP - Comissão de Conciliação Prévia presentes à sessão, fornecendo-se uma via para cada interessado.

c) O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000.

Parágrafo Sétimo - Caberá ao NINTER - Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, proporcionar à CCP todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, equipamentos, pessoal para secretaria e assessoria jurídica.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PENALIDADE

Por descumprimento das obrigações de fazer, fica estabelecida a multa no valor equivalente a 2 (Dois) salários mínimos nacional. Sendo 1 (Um) em favor de cada empregado diretamente prejudicado, 1 (Um) em favor do sindicato obreiro por cada empregado diretamente prejudicado.

Parágrafo Primeiro – Fica estabelecida a legalidade das entidades sindicais signatárias para promover, perante a Justiça do Trabalho e o Foro Geral, ações plúrimas em nome dos empregadores e empregados, seja em nome próprio, como parte interessada ou como substituto processual nas ações coletivas, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas desta Convenção;

Parágrafo Segundo – Pelo descumprimento das obrigações de fazer, fica estabelecida uma multa equivalente a 2 (dois) salários mínimos nacionais em favor do sindicato patronal.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

a) Feriados Nacionais 2026;

- I - 1º de janeiro, Confraternização Universal (feriado nacional);
 - II - 16 de fevereiro, Carnaval (ponto facultativo);
 - III - 17 de fevereiro, Carnaval (ponto facultativo);
 - IV - 18 de fevereiro, Quarta-Feira de Cinzas (ponto facultativo até as 14 horas);
 - V - 3 de abril, Paixão de Cristo (feriado nacional);
 - VI - 20 de abril (ponto facultativo);
 - VII - 21 de abril, Tiradentes (feriado nacional);
 - VIII - 1º de maio, Dia Mundial do Trabalho (feriado nacional);
 - IX - 4 de junho, Corpus Christi (ponto facultativo);
 - X - 5 de junho (ponto facultativo);
 - XI - 7 de setembro, Independência do Brasil (feriado nacional);
 - XII - 12 de outubro, Nossa Senhora Aparecida (feriado nacional);
 - XIII - 28 de outubro, Dia do Servidor Público federal (ponto facultativo);
 - XIV - 2 de novembro, Finados (feriado nacional);
 - XV - 15 de novembro, Proclamação da República (feriado nacional);
 - XVI - 20 de novembro, Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra (feriado nacional);
 - XVII - 24 de dezembro, Véspera do Natal (ponto facultativo após as 13 horas);
 - XVIII - 25 de dezembro, Natal (feriado nacional); e
 - XIX - 31 de dezembro, Véspera do Ano Novo (ponto facultativo após as 13 horas).
- b) Feriados Municipais: um total de quatro feriados ao ano, a critério do município.
- c) O empregador é responsável pelo recolhimento dos valores devidos a Previdência Social;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VALE GÁS

Os empregados das seguintes categorias terão direito ao Vale Gás, conforme os parágrafos primeiro, quarto e quinto desta cláusula: comércio e postos de serviços de combustíveis e derivados de petróleo;

distribuição, comércio e postos de serviço de biocombustíveis; distribuição, comércio e serviços de óleo lubrificante; distribuição e lojas de serviço de gás natural veicular (GNV); distribuição, comércio e postos de serviço de gás liquefeito de petróleo (GLP); lojas de conveniência em postos de combustíveis; trabalhadores terceirizados no comércio e postos de combustíveis e derivados de petróleo; postos de abastecimento de veículos automotores elétricos (eletropostos); lava-jatos; estacionamentos e garagens.

Parágrafo Primeiro – Entrega

O Vale Gás será entregue trimestralmente, durante o período de vigência da Convenção Coletiva 2026–2027, diretamente na residência do empregado, pela empresa vencedora e contratada pelo SINPOSPETRO-PB.

Parágrafo Segundo – Valor

O valor do Vale Gás será equivalente ao preço praticado no mercado na data da entrega. Esta cláusula terá vigência de 28 de fevereiro de 2026 a 1º de março de 2027.

Parágrafo Terceiro – Comprovação

Os empregadores deverão repassar ao SINPOSPETRO-PB os comprovantes de pagamento efetuados à empresa indicada pelo sindicato, referentes ao Vale Gás, conforme o parágrafo quarto.

Parágrafo Quarto – Administração

A administração do Vale Gás será realizada exclusivamente pelo SINPOSPETRO-PB, por meio da distribuidora de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP), após o cumprimento dos parágrafos segundo, terceiro, quinto e oitavo desta cláusula.

Parágrafo Quinto – Requisitos para Recebimento

Terão direito ao Vale Gás os empregados que atenderem às seguintes condições:

- Não possuir faltas injustificadas;
- Cumprir as exigências e procedimentos previstos nas normas e regras que disciplinam a organização da empresa, bem como as cláusulas desta Convenção;
- Cumprir as exigências e procedimentos adotados no recebimento de cheques e cartões, conforme a cláusula sexta desta Convenção;

Parágrafo Sexto – Natureza Jurídica

O Vale Gás não possui natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo Sétimo – Substituição pelo Vale-Alimentação

As empresas que optarem pelo pagamento de vale-alimentação ficam obrigadas a conceder o valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por empregado, ficando isentas do fornecimento do Vale Gás previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SESMT COMUM/SINDIPETRO

Fica instituída a criação do SESMT COMUM/ SINDIPETRO, com abrangência na área de representatividade dos municípios cobertos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – Fica criado o SESMT COMUM/ SINDIPETRO, na circunscrição do Estado da Paraíba, conforme determinação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nos termos do Decreto-Lei nº 5.452/43, combinado com a Portaria Ministerial nº 3.214/78, que aprova as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à Medicina e Segurança do Trabalho;

Parágrafo Segundo – O SESMT está previsto nas NRs emitidas pelos órgãos disciplinadores competentes, bem como na legislação federal pertinente à matéria, especialmente na NR 4/MT; **Parágrafo Terceiro** – Fica acordado que as empresas pertencentes à área de representação geográfica, conforme Certidão emitida pelo Ministério do Trabalho/SRT do SINDIPETRO, deverão aderir ao SESMT COMUM/ SINDIPETRO, abrangendo os municípios cobertos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quarto – O Contrato de Adesão ao SESMT COMUM/SINDIPETRO deverá ser solicitado conforme orientações do SINDIPETRO, por meio dos seguintes canais:

E-mail: contato@sindipetro.pb.com.br Telefone: (83) 3221-0762

Parágrafo Quinto – O SINPOSPETRO acompanhará a aplicação das normas NR que tratam da segurança e saúde no trabalho, abrangendo todas as categorias representadas pelo sindicato;

Parágrafo Sexto – As empresas deverão fornecer ao SINPOSPETRO cópias dos certificados dos empregados que participaram do SESMT, sob pena de descumprimento da CCT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO (PPP)

As empresas deverão fornecer aos seus empregados o Perfil Profissional Previdenciário (PPP) e o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), conforme a legislação vigente.

Parágrafo Primeiro – O Perfil Profissional Previdenciário (PPP) deve ser acompanhado do Laudo Técnico, conforme as normas previdenciárias;

Parágrafo Segundo – As empresas que se recusarem a fornecer o PPP estarão sujeitas às penalidades previstas nesta convenção;

Parágrafo Terceiro – A empresa é obrigada a fornecer ao empregado, no momento do desligamento, o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), conforme a Lei nº 8.213/1991 e a Norma Regulamentadora nº 09 do Ministério do Trabalho e Emprego. Tanto o LTCAT quanto o PPP são documentos obrigatórios para uma futura aposentadoria.

}

OMAR ARISTIDES HAMAD FILHO
Presidente
SIND DO COM VAREJ DERIV PETROLEO NO ESTADO DA PARAIBA

GERALDO ALVES FRAZAO NETO PORCINO
Presidente
SIND DOS EMP EM POSTOS DE SERV DE COMB E DER PET EST PB

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - TABELA SALARIAL

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.