

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001217/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024220/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.201850/2026-33
DATA DO PROTOCOLO: 03/06/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS EMP NO COM DERV PETR POST COMB REV DE GAS LIQ DE PETR GNV LJ CON POS COMB POST LAV LUB EMP ESP LUBR TR DE OLEO BORR E GN R SUL SC, CNPJ n. 00.960.727/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SALESIO AUGUSTA;

E

SIND DO COM VAREJISTA DE COMB MINERAIS DE FPOLIS, CNPJ n. 79.005.617/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VICENTE DE SANT ANNA NETO;

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 de Todos os Setores das Empresas Comerciais e Prestadoras de Serviços no Ramo Varejista de Produtos Derivados de Petróleo, Postos de Lavagem e Lubrificação e Lojas de Conveniência**, com abrangência territorial em **Imbituba/SC, Laguna/SC e Tubarão/SC**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)**

O piso normativo, à partir de 1º de março de 2026, será de **R\$ 1.815,00 (um mil, oitocentos e quinze reais)**, mais adicionais de periculosidade/insalubridade/noturno, conforme previsto em Lei.

Parágrafo Único: Fica facultado às empresas a possibilidade de contratação de trabalhador, em qualquer setor, na condição de horista com carga de 22 (vinte e duas) horas semanais, ou jornada de 110 horas mensais, nos termos do artigo 58-A, da CLT, garantido ao trabalhador horista o valor do piso salarial estipulado neste instrumento, ou seja, com piso salarial mínimo de R\$ 907,50 (novecentos e sete reais e cinquenta centavos) mais os adicionais, quando devidos, considerando-se a proporcionalidade salarial pelas horas trabalhadas.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os demais salários dos integrantes da categoria profissional abrangida serão reajustados em **5,35%** (vírgula trinta e cinco por cento), aplicados sobre os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2026.

Parágrafo Único: Serão admitidas as compensações de antecipação salarial concedida no período, com exceção daquelas decorrentes de promoções, transferências de cargos ou funções e equiparação salarial.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - CÔMPUTO DA MÉDIA

No cálculo do 13º salário, férias, repouso remunerado (domingos e feriados) e verbas rescisórias, na forma da Lei, serão computadas as médias das horas extras, comissões, prêmios e os adicionais noturnos, insalubridade, quebra de caixa e periculosidade, quando devidos, bem como a média de quaisquer outras verbas habitualmente pagas.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - ATRASOS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A empresa que não efetuar o pagamento de salário do empregado dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis subsequentes ao mês vencido, pagará multa em favor do empregado, em valor correspondente a 10% (dez por cento) sobre o total dos salários em débito até o vigésimo dia útil e 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente

CLÁUSULA SÉTIMA - RECEBIMENTO DE CHEQUES

Nas empresas que autorizarem o recebimento de cheques, os empregados deverão anotar no seu verso, a placa do veículo, e, se houver, o número do telefone do emitente do cheque, bem como conferir que estejam assinados e preenchidos corretamente todos os espaços próprios, cujo valor deverá corresponder ao valor da venda e/ou serviço prestado, ou no caso da Empresa possuir norma ou regulamento interno por escrito, com ciência do Empregado, para aceitação de cheques, o empregado fica obrigado a cumpri-lo.

Parágrafo Primeiro: Se as empresas possuírem sistema de cadastro para ser consultado, os empregados somente poderão aceitar cheques após a consulta no cadastro da Empresa.

Parágrafo Segundo: Caso de devolução do cheque, sem que tenham sido observadas as formalidades previstas nesta cláusula, os empregados serão responsabilizados.

Parágrafo Terceiro: Cumpridas as formalidades desta cláusula e seus parágrafos primeiro e segundo, a responsabilidade será exclusiva do empregador, não podendo em nenhuma hipótese, proceder o desconto na remuneração de seus empregados e nem transferir a estes a tentativa de cobrança.

Parágrafo Quarto: Na hipótese do parágrafo primeiro, havendo desconto no salário, este deverá ser discriminado expressamente no recibo de pagamento, sob pena de sua ilegalidade.

Parágrafo Quinto: As partes reconhecem que cumpridas as formalidades e discriminado no recibo de pagamento, este desconto enquadrar-se-á na hipótese do artigo 462 da CLT.

Parágrafo Sexto: As empresas comprometem-se a divulgar aos seus empregados o inteiro teor dessa Cláusula com exposição em quadro mural e, principalmente, expô-la aos empregados recém-contratados, sob pena de não poder exigir dos mesmos, seu cumprimento.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) nos dias normais da semana (segunda à sábado) e aos domingos com 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal que perceber o empregado, devidamente acrescidos de outros adicionais devidos.

Parágrafo Primeiro: Não poderão ser realizadas horas extraordinárias os empregados das empresas que possuírem Acordo Coletivo de Compensação e Prorrogação de horário de trabalho para o regime de 12 x 36 (doze horas trabalhadas e trinta e seis horas de descanso), bem como nos dias em que o empregado trabalhar 12 (doze) horas no regime de 6 x 12 (seis por doze).

Parágrafo Segundo: Caso a conferência de estoque e o fechamento do caixa ocorrer após o final da jornada, o período a ele correspondente deverá ser remunerado como horário extraordinário.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exercem a função de caixa, receberão mensalmente a título de adicional de quebra de caixa, o valor fixo de **R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais)**, adicional que não se incorporará ao salário.

Parágrafo Único: Aos empregados que já percebem este adicional em valor superior ao estipulado, será garantido o recebimento mensal do valor superior.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

As empresas fornecerão mensalmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao labor, juntamente com o pagamento dos salários, a todos os trabalhadores, um Vale Alimentação ou Vale Refeição, no valor mínimo, líquido ao trabalhador de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)**.

Parágrafo Primeiro: O vale alimentação descrito no "caput" poderá ser concedido por meio de "cartão eletrônico", sem qualquer ônus ao trabalhador, podendo este optar por vale alimentação ou refeição. O prazo para implantação do sistema de cartão eletrônico é de até 90 dias.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa já forneça o Vale Alimentação em valor superior ao valor aqui estipulado, fica cumprida a obrigação prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: No caso de afastamento por auxílio doença ou acidente de trabalho, fica garantido o benefício por até 45 dias, para o afastamento decorrente de acidente de trabalho, e 30 dias, para o caso de auxílio doença comum. Para a licença maternidade será concedido o vale alimentação até o término da licença.

Parágrafo Quarto: Havendo durante o mês uma falta não justificada pelo empregado, o valor devido será de 50% (cinquenta por cento) do valor descrito no caput da cláusula. Havendo mais de uma falta, o benefício não será concedido.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA



As empresas manterão o Seguro de Vida em Grupo aos seus funcionários, sem custo para estes, cujos valores de cobertura, com início a partir da zero hora do dia 1º de março de 2026, serão os seguintes:

I. Em caso de Morte Natural ou Morte Acidental, o capital segurado será de, no mínimo, R\$ 19.700,00 (dezenove mil e setecentos reais).

II. Em caso de Invalidez Funcional Permanente Total por Doença, o capital segurado será de, no mínimo, R\$ 19.700,00 (dezenove mil e setecentos reais).

III Nos casos de Invalidez Total ou Parcial por Acidente, o capital segurado será de, no mínimo, R\$ 19.700,00 (dezenove mil e setecentos reais).

IV. O seguro de vida contratado deverá prever indenização, a título de auxílio funeral, referente à morte acidental ou natural de no mínimo 03 (três) vezes o piso salarial da categoria.

Parágrafo Único: As empresas informarão a cada empregado, inclusive aos que vierem a ser admitidos, o valor do seu capital segurado e as coberturas contratadas, com fornecimento de cópia do "certificado de seguro" para cada funcionário.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

A Homologação da Rescisão Contratual é facultativa, podendo ser efetivada perante o Sindicato dos Empregados no Comercio de Derivados de Petróleo, Postos de Lavação, Lubrificação, Borracharias, e Similares da Região Sul de Santa Catarina – **SIEMCODEPE**, em sua sede ou sub-sedes.

Parágrafo Primeiro: Não ocorrendo a homologação da rescisão perante a entidade sindical, para contratos superiores a 1 (um) ano, ficam obrigadas as empresas a encaminhar ao sindicato laboral, via e-mail, para siemcodepe@yahoo.com.br, ou por via postal, em até 20 (vinte) dias da rescisão, cópia dos seguintes documentos do trabalhador desligado: **Comunicação da Dispensa; Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho com o Extrato Analítico e o respectivo comprovante de depósito; Extrato de FGTS e Comprovante de Pagamento da Multa Rescisória, se for o caso; Atestado de Saúde Ocupacional Demissional; Perfil Profissiográfico Previdenciário; Cópia da Apólice de Seguro de Vida e Telefones de Contato e e-mail (se tiver) do(s) Trabalhador(s).**

Parágrafo Segundo: No caso de a Empresa não encaminhar a documentação mencionada no parágrafo anterior, será a mesma notificada pelo sindicato laboral para que o faça no prazo de 10 dias, sob pena de, transcorrido o prazo, pagamento da multa correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, em favor de cada trabalhador(es) dispensado(s) no período de abrangência da notificação.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será cumprido na sua integralidade, conforme a Lei n.º 12.506. Haverá dispensa do cumprimento do aviso prévio quando de iniciativa da empresa, no caso do empregado obter novo emprego antes do término do referido aviso, devendo os salários serem pagos de forma proporcional aos dias trabalhados.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TERCEIRIZAÇÃO

As empresas abrangidas pela presente convenção não poderão utilizar mão-de-obra indireta por meio de empresas terceirizadas, exceto para as atividades de limpeza, manutenção, segurança/vigilância patrimonial e monitoramento.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMUNICADO DO MOTIVO DA PENALIDADE

O empregado demitido por falta grave ou suspenso por motivo disciplinar deverá ser avisado no ato por escrito, colocando seu ciente na segunda via do aviso, no qual constarão as razões determinantes da dispensa ou suspensão.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA

Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 (doze) meses que antecedam a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos, adquirido o direito, extingue-se a garantia, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, desde que comunicado previamente o empregador.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COOPERATIVAS DE TRABALHOS E SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

No caso de contratação de mão de obra terceirizada, deverá a empresa tomadora exigir a garantia, para o trabalhador contratado, o respeito ao piso salarial previsto no presente instrumento coletivo.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO DOENÇA

Fica garantido o salário ao empregado efetivo sob auxílio-doença, pelo período de 30 (trinta) dias, a partir do término do benefício concedido pelo sistema previdenciário, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar.

Parágrafo Único: O prazo de estabilidade estabelecido no *caput*, não pode em hipótese alguma (salvo a dispensa por motivo disciplinar), coincidir com o aviso prévio, ainda que cumprido. Da mesma forma, não se confunde o pagamento do salário com a indenização do aviso prévio. Assim, na hipótese de dispensa no período de estabilidade, deverá a empresa indenizar o período de estabilidade, mais o aviso prévio, na forma da lei.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO DE 12X36 E 6X12:

Fica instituída a opção de Jornada de Trabalho em Regime de Revezamento de 12 (doze) horas com 36 (trinta e seis) horas de descanso (180 horas mês) e a jornada 6 (seis) horas trabalhadas durante a semana e 12 (doze) horas de trabalho em sábados ou domingos (205 horas mês).

Parágrafo Primeiro: As empresas que optarem pelo ao regime 12 x 36 deverão obedecer as seguintes rubricas salariais:

a) 12x36 - diurno

-Salário base

-Adicional de Periculosidade

-Uma hora de intervalo para refeição dentro da jornada;

b) 12 X 36 - noturno

-Salário base;

-Adicional de Periculosidade;

-Adicional Noturno;

-Uma hora de intervalo para refeição dentro da jornada;

Parágrafo Segundo: As empresas que optarem pela jornada de 06 (seis) horas e 12 (doze) horas aos finais de semana, cumprirão o seguinte:

a) De segunda à sexta-feira com a jornada de 06h00 (seis) horas de segunda à sexta-feira de acordo com o artigo 71, parágrafos 1º e 2º da CLT.

b) Sábados ou domingos, alternados, com jornada de 12 (doze) horas, com intervalo de 1 (uma) hora, para descanso e alimentação dentro da jornada sendo a folga semanal portanto, numa semana no sábado e na outra semana no domingo e assim sucessivamente.

Parágrafo Terceiro: As empresas que optarem por estas jornadas deverão comunicar o SIEMCODEPE e os trabalhadores no prazo de 30 dias anterior a implantação da jornada, bem como a modalidade da jornada e as funções por ela abrangidas. As empresas poderão adotar mais de uma jornada simultaneamente. Não poderão laborar no mesmo turno e função empregados com diferentes cargas horárias.

Parágrafo Quarto: Com a implantação destas jornadas não haverá nenhuma redução à remuneração normal que vem percebendo os empregados por ele abrangidos.

Parágrafo Quinto: É expressamente proibido a realização de horas extras quanto o trabalhador estiver sujeito a jornada de 12 horas.

Parágrafo Sexto: A partir da implantação da jornada esta não poderá ser alterada no prazo mínimo de um ano, salvo aprovação em assembléia tripartite (empresa, trabalhadores e SIEMCODEPE).

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

É facultada às empresas, mediante Acordo Coletivo de Compensação e Prorrogação de Jornada de Trabalho, com o Sindicato dos Trabalhadores, a realização de Acordo de Compensação e Prorrogação de Jornada de Trabalho, conforme a sumula 444 do TST e os artigos 611 ao 625 e seus parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatório o controle de Jornada de Trabalho nas empresas que tenham 10 (dez) ou mais empregados, sendo que tal controle poderá ser feito por Folha, Livro ou outras formas de Registros de Frequência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS FERIADOS

Fica autorizado os trabalhos aos feriados, de acordo com a Lei nº 11.603 de 05 de dezembro de 2007, mediante o pagamento das horas trabalhadas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DE HORÁRIO (TURNO)

As empresas que solicitarem mudança de turno aos seus empregados, deverão fazê-lo por escrito em duas vias de igual teor, solicitando a concordância do empregado e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica na substituição quando da falta de outro empregado, que não ultrapassar o período máximo de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOMINGOS

Não poderá um trabalhador ser destacado ao labor por mais de 3 domingos consecutivos, sendo que os empregados trabalharão 2 (dois) domingos e folgarão 1 (um) domingo, respeitando as demais normas de proteção ao trabalho, observando-se, ainda, a OJ 410 do TST.

Parágrafo Único. Qualquer escala de revezamento superior ao período previsto no caput deverá ser negociada diretamente com o Sindicato Laboral, através de Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO

As empresas abonarão até 2 (dois) dias de trabalho por semestre, da mãe ou pai que acompanhar o filho menor de 14 (catorze) anos ao médico, desde que haja a comunicação prévia para a empresa de no mínimo 1 hora, e apresentação de declaração medica comprovando o acompanhamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTUDANTE ABONO FALTA

Mediante aviso prévio, será abonada a falta do empregado estudante, no dia de prova escolar obrigatória para exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único: A comprovação do exame vestibular deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino, ou mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicado pela imprensa ou fornecida pela própria instituição.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO

As empresas colocarão assentos no local de trabalho para uso dos empregados que tenham por atribuição o atendimento ao público na seguinte proporção:

Parágrafo Primeiro: 1 (um) assento para grupo de três trabalhadores (frentistas) em cada turno;

Parágrafo Segundo: 2 (dois) assentos para cada grupo de até cinco trabalhadores (frentistas) por turno;

Parágrafo Terceiro: 3 (três) assentos para cada grupo acima de cinco trabalhadores (frentistas) por turno;

Parágrafo Quarto: 4 (quatro) assentos para cada grupo de dez trabalhadores (frentistas) por turno;

Parágrafo Quinto: Acima de dez trabalhadores por turno acrescenta-se um assento para grupo de até três trabalhadores;

Parágrafo Sexto: O assento para trabalho sentado (caixa) terá que possuir altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida. A base do assento deve ser simples, com pouca ou nenhuma forma e com base frontal arredondada. O encosto é levemente adaptado ao corpo para proteção das costas. O suporte para os pés é adaptado ao comprimento das pernas.

Parágrafo Sétimo: Os assentos para descanso durante as pausas são bancos simples, com 50 cm de altura do uso exclusivo para os trabalhadores (frentista) que executam suas atividades em pé.

Parágrafo Oitavo: Os trabalhadores que exercem as funções de caixa, trocador de óleo e lavador de carros terão assentos nos locais de trabalho.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, quando exigirem dos seus empregados o uso de uniformes ou botas, ficam obrigadas a fornecê-los gratuitamente 02 (dois) uniformes por ano (incluindo calçados), sendo que para os lavadores e lubrificadores, também 02 (dois) pares de botas.

Parágrafo Primeiro: No caso de extravio ou mau uso comprovados desses equipamentos, as empresas, a seu critério, poderão efetuar o desconto dos valores referentes a novo fornecimento.

Parágrafo Segundo: As partes convenientes entendem que para a higienização dos uniformes não é necessário nenhum procedimento ou produto diferente ou especial, além daqueles comumente utilizados para a higienização das demais vestimentas, conforme consubstanciado em laudos técnicos encomendados pela Federação Nacional do Comércio de Combustíveis e Lubrificantes (FECOMBUSTÍVEIS). Portanto, nos termos do artigo 456-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) a responsabilidade pela higienização dos uniformes será exclusivamente dos trabalhadores.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO

Observada a legislação previdenciária em vigor, as empresas concordam em aceitar os atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos/dentistas credenciados da rede de saúde pública e privada e que tenham por finalidade a justificativa de ausência ao trabalho por motivo de doença, devendo para tal a apresentação do mesmo no prazo improrrogável de 24 (vinte e quatro) horas após o início do afastamento.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E CONTRIBUIÇÃO

A opção de contribuir ou não com a entidade profissional, deve ocorrer por livre manifestação do trabalhador, sendo proibido o estímulo do empregador à oposição.

Parágrafo Único: As entidades sindicais se comprometem a realizar campanhas de orientação e esclarecimento sobre a importância da contribuição para custeio das entidades e da relevância das mesmas, nas relações de trabalho.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas, atendendo ao que dispõe o precedente 172 do Tribunal Superior do Trabalho, deverão afixar em quadros de aviso, todos os comunicados, panfletos, circulares e demais avisos expedidos pelo Sindicato Profissional e que lhes forem remetidos, vedados à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja, bem como assegurar o acesso de dirigentes sindicais às empresas, para desempenho de suas funções.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DOS DIRETORES

As empresas abonarão 06 (seis) dias de trabalho por ano, para os diretores sindicais efetivos, para reuniões e atividades sindicais, desde que avisado com no mínimo (07) sete dias de antecedência.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Obrigam-se os empregadores a fornecer ao Sindicato dos Empregados, **sempre que solicitados**, no sentido de manter o controle da categoria Sindical representada e o número de seus empregados, uma via da relação de empregados admitidos e demitidos, idêntica aquela enviada ao Ministério da Economia, em até 10 dias da data da notificação.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PLANO ODONTOLÓGICO ASSISTENCIA SOCIAL

As empresas pagarão ao Sindicato Laboral, a título de Assistência Social para a manutenção dos serviços sociais odontológicos criados e mantidos para os trabalhadores, a importância de R\$ 26,00 (vinte e seis reais) ao mês por empregado integrante da categoria, contratado na empresa.

Parágrafo Primeiro: As parcelas desta cláusula serão recolhidas mensalmente, multiplicando-se o número de empregados pelo valor da taxa, com o pagamento até o dia 15 do mês subsequente ao período de apuração, por meio de guias próprias fornecidas pela entidade, sem ônus ao trabalhador.

Parágrafo Segundo: As empresas que mantiverem plano de saúde em favor de seus empregados, sem custo para os mesmos, estarão dispensadas do recolhimento da contribuição estabelecida no caput.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Diante da decisão do **STF (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL)** em relação ao tema 935, com repercussão geral, em que fixa a tese que “ **É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição**”, e decisão da Assembleia Geral da categoria profissional, as entidades estão autorizadas a negociar a contribuição, e poderão descontar de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional, beneficiados pela presente convenção, pelas seguintes normas:

Parágrafo Primeiro: Fica esclarecido para efeito desta cláusula, que as Assembleias Gerais Extraordinárias ratificaram e aprovaram o desconto do salário de cada trabalhador, a quantia mensal de R\$ 17,00 (dezesete reais), a partir de março de 2026, cujas importâncias deverão ser recolhidas, respectivamente até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado ao empregado(a) e com soberania das decisões dos empregados em assembleia, o direito de oposição ao referido desconto. A carta de oposição deverá ser em 2 vias, individual e de próprio punho, podendo ser entregue pessoalmente na Sub-Sede do SIEMCODEPE TUBARÃO, ou mediante envio de correspondência ao Sindicato, com Aviso de Recebimento (AR), contendo obrigatoriamente as seguintes informações: (NOME COMPLETO, CPF, WHATSAPP, NOME E CNPJ DA EMPRESA), devendo ser remetido para o seguinte endereço: Rua João Pessoa, 552, Centro, Criciúma – SC, CEP: 88801-530 (Sala Térrea no Sindicato dos Ceramistas). O período de oposição será de **10 (dez) dias corridos** após o registro da presente CCT junto ao MTE (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO) cabendo ao SIEMCODEPE adotar as medidas necessárias para dar publicidade acerca do ato e data do registro da presente CCT 2026/2027. Os **empregados(as) admitidos(as) após o registro da presente CCT 2026/2027**, terão 10 (dez) dias corridos a contar de sua admissão, para exercer o seu direito de se opor ao referido desconto, sendo obrigatório apresentar junto com a carta de oposição, feita de próprio punho, cópia do Contrato de Trabalho previsto na carteira de trabalho e previdência social (CTPS), com a respectiva Instituição Empregadora contratante da categoria. Para os **empregados afastados por motivo de doença** o prazo será de 10 (dez) dias contados a partir de seu retorno ao trabalho.

Parágrafo Terceiro: Fica advertida a Instituição de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como obrigar os seus empregados a fazerem oposição ao sindicato da categoria, confecção de cartas de forma padronizadas, envio de trabalhadores pelos veículos da instituição, no qual demonstram nítida interferência e intervenção nos assuntos que dizem respeito à atuação do sindicato e com afronta ao disposto na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, incorrerá em multa conforme prevista na cláusula de penalidades deste instrumento normativo, sem prejuízo da Instituição responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à entidade sindical.

Parágrafo Quarto: Ficam também as empresas obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos empregados, **sempre que solicitados**, via e-mail: siemcodepe@yahoo.com.br, listagem dos trabalhadores pagantes da contribuição assistencial/negocial, com nome, CPF e valor. A listagem deve ser enviada até 10 dias após o vencimento.

Parágrafo Quinto: O desconto da contribuição assistencial/negocial nas respectivas datas, conforme caput, será efetuado pela empresa empregadora, desde que o trabalhador não tenha apresentado oposição junto ao sindicato.

Parágrafo Sexto: Por decisão da Assembleia Geral dos trabalhadores estão isentos da obrigação do referido desconto todos os trabalhadores associados ao **SIEMCODEPE** que já contribuem mensalmente com sua mensalidade. Ficando a empresa obrigada a realizar somente o desconto dos não associados e que não manifestarem oposição à cobrança.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, associadas ou não ao Sindicato Patronal, ficam obrigadas ao pagamento da Contribuição Assistencial Patronal, instituída nos termos do artigo 513, alínea “e”, da CLT, em decorrência das negociações coletivas realizadas e dos benefícios auferidos pela categoria.

O valor da contribuição será de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais), conforme deliberado e aprovado em Assembleia Geral Extraordinária regularmente convocada e realizada em 21 de janeiro de 2026, obrigando toda a categoria econômica, nos termos da legislação vigente.

O pagamento será efetuado por meio de guias emitidas pelo SINDÓPOLIS, nas seguintes condições:

- a) R\$ 400,00 com vencimento em 30/06/2026
- b) R\$ 400,00 com vencimento em 30/07/2026
- c) R\$ 400,00 com vencimento em 30/09/2026
- d) R\$ 400,00 com vencimento em 30/11/2026

Para empresas com 2 (dois) ou mais estabelecimentos, será concedido desconto de 10% sobre o valor total da contribuição.

Parágrafo Primeiro: A presente contribuição possui natureza assistencial e decorre da atuação sindical na negociação coletiva, sendo devida por todas as empresas integrantes da categoria econômica, independentemente de filiação, conforme deliberação assemblear, não se confundindo com a contribuição sindical legal nem com a contribuição confederativa.

Parágrafo Segundo – Fica assegurado às empresas não associadas o direito de oposição ao pagamento da contribuição, o qual deverá ser exercido de forma individualizada, expressa e inequívoca, no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias contados da ampla divulgação desta Convenção Coletiva.

A oposição deverá ser formalizada mediante:

- I – envio de comunicação escrita assinada pelo representante legal da empresa;
- II – comprovação da legitimidade do signatário (contrato social ou documento equivalente);
- III – protocolo físico na sede do Sindicato Patronal ou envio por meio eletrônico com confirmação de recebimento.

Não serão admitidas oposições genéricas, coletivas, por terceiros ou sem a devida identificação da empresa.

Parágrafo Terceiro: A ausência de oposição válida no prazo estabelecido implicará na plena exigibilidade da contribuição, constituindo-se obrigação líquida, certa e exigível, passível de cobrança judicial.

Parágrafo Quarto: A Convenção Coletiva será considerada amplamente divulgada mediante seu registro no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, presumindo-se o pleno conhecimento por todas as empresas integrantes da categoria.

Parágrafo Quinto: O inadimplemento sujeitará a empresa ao pagamento de:

- multa de 5% sobre o valor devido;
- juros de mora de 1% ao mês;

Parágrafo Sexto: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, como obrigação de fazer da legislação civil, obrigam-se a recolher em seu favor, a Contribuição Confederativa prevista no art.

8º, inciso IV, da Constituição Federal, independente das referidas empresas patronais serem sindicalizadas ou não.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

Multa no valor equivalente a 10% do piso salarial da categoria, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas deste instrumento normativo, que não tiverem penalidade própria, revertido 50% para o(s) empregado(s) prejudicado(s) e igual montante para a Entidade Sindical.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SUBSTITUTO PROCESSUAL

Fica estabelecida a possibilidade jurídica do Sindicato dos Empregados ingressar na Justiça do Trabalho, com ação de cumprimento independente de outorga de procuração de seus representados, visando o cumprimento de qualquer cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como a entidade patronal e as Empresas Revendedoras varejistas de Combustíveis reconhecem a legitimidade da Entidade Sindical para ajuizamento dos pedidos sob cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção.

}

**SALESIO AUGUSTA
PRESIDENTE**

**SIND DOS EMP NO COM DERV PETR POST COMB REV DE GAS LIQ DE PETR GNV LJ CON POS COMB POST LAV
LUB EMP ESP LUBR TR DE OLEO BORR E GN R SUL SC**

**VICENTE DE SANT ANNA NETO
PRESIDENTE**

SIND DO COM VAREJISTA DE COMB MINERAIS DE FPOLIS

ANEXOS ANEXO I - ATA SIEMCODEPE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA SINDÓPOLIS

[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>.



