

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RO000026/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/02/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006385/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47997.216985/2025-48  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/02/2025

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

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE DERIVADOS DE PETROLEO NO ESTADO DE RONDONIA - SINDIPETRO, CNPJ n. 34.481.853/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CARLOS EDUARDO MORAES VALENTE;

E

SIND DOS EMPREG EM POSTOS DE SERV DE COMB, LUBRIF E DERIV DE PETROLEO, LOJAS DE CONV, TROCAS DE OLEO, LAVA RAPIDOS E LAVA-JATOS EM POSTOS DO EST, CNPJ n. 23.041.174/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AGEU SOARES PEREIRA;

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 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis, Lubrificantes e Derivados de Petróleo, Lava-Rápidos e Loja de Conveniência, Troca de Óleo, Lava-Rápidos e Lava-Jatos em Posto do Estado de Rondônia, que exerçam função de: Frentista diurno e noturno, gerente, caixa, pessoal de escritório, lavador, valeteiro, enxugador, lubrificador, encarregado, chefe de pista, borracheiro, recepcionista, promotor de vendas, faxineiro e todos que prestam serviços em postos de serviços de combustíveis, lubrificantes e derivados de petróleo, lojas de conveniência, troca de óleo, lava rápidos e lava jatos em postos**, com abrangência territorial em RO.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários base de todos os empregados da categoria sofrerão reajuste linear de 6,72% (seis vírgula setenta e dois pontos percentuais), para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 com isso, a partir de 01-01-2025 passam a valer os pisos salariais constantes da tabela abaixo.

#### PISOS SALARIAIS BASE – POR FUNÇÃO - A PARTIR DO DIA 01/01/2025:

Funções Piso Salarial Base – 2025

Funções	Piso Salarial Base –2025
Frentista	R\$ 1.651,57
Frentista Caixa	R\$ 1.685,82
Caixa	R\$ 1.685,82
Chefe de Pista	R\$ 2.036,89
Lubrificador Pesado	R\$ 1.689,12
Gerente de Pista	R\$ 2.215,60
Escritório, Vigia, Trocador de Óleo, Lubrificador Leve, Enxugador, Lavador e Funcionários da Conveniência	R\$ 1.617,15
Motorista Tanqueiro	R\$ 3.328,62

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados admitidos após 01-01-2025, inclusive os contratados para experiência, farão jus aos mesmos pisos fixados para os empregados contratados antes da data-base 2025.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Salários acima dos pisos estabelecidos na tabela de funções/cargos acima serão corrigidos em 6,72% (seis vírgula setenta e dois pontos percentuais), para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Comprometem-se ainda, as empresas, via deste Instrumento Normativo, em reajustar os salários de seus empregados de conformidade com a legislação salarial vigente e/ou decisão judicial, bem como, após a oficialização do salário mínimo nacional, igualar ao mesmo os pisos que tiverem sido estabelecidos em valores inferiores.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias de viagem, prêmios, abonos, serviços médico e odontológico, óculos e próteses, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O empregado que for designado para a função de CAIXA ou de FRENTISTA CAIXA, isto é, aquele que acumular em seu poder os recebimentos de qualquer espécie em face da venda de produtos e/ou serviços, e que ao final da jornada tenha como obrigação prestar conta dos valores recebidos, terá direito de perceberem uma gratificação mensal correspondente a 10% (dez por cento) de seu salário base contratual, a título de quebra de caixa.

**PARÁGRAFO SEXTO:** As diferenças salariais resultantes do enquadramento aos novos salários, deverá ser paga na próxima folha de pagamento, em uma única parcela, partindo do mês subsequente a homologação desta convenção.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** As empresas se comprometem a efetuar adiantamento quinzenal de, no máximo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal base, quando habitualmente percebido, entre os dias 15 (quinze) e 20 (vinte) de cada mês, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas, podendo o funcionário renunciar ao recebimento, o qual deverá ser feito por escrito.

#### **CLÁUSULA QUARTA - POLÍTICA SALARIAL**

Na ocorrência de alteração na política do Governo Federal, a presente Convenção será ajustada às normas de aplicação obrigatória.

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ATRASO DE PAGAMENTO**

Fica estabelecido que no caso de não ser efetuado, pela empresa, o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, bem como o 13º (décimo terceiro) salário e férias nos respectivos prazos legais, sob pena de incidência de multa correspondente a 10% (dez por cento) da remuneração mensal, que reverterá em favor do empregado prejudicado.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO RETROATIVO**

Toda vez que ocorrer atraso nas negociações coletivas, o que for contratado, os seus efeitos, pagamentos e cumprimentos, são retroativos a 1º de janeiro de cada ano, e não a partir da data da assinatura da Convenção, exceção feita a cláusula oitava, parágrafo terceiro deste instrumento.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

No cálculo do 13º salário e das férias serão computados: a média de horas extras habituais, comissões e demais vantagens percebidas pelo empregado.

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA OITAVA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão aos trabalhadores com jornada de trabalho superior a seis horas diárias, vale refeição/alimentação no valor de **R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos)** por dia efetivamente trabalhado, não sendo devido durante as férias ou aviso prévio indenizado, na forma do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador instituído pela lei 6.321/1976. Esclareça-se que horas extras, ainda que habituais, não poderão ser contabilizadas como extensão de jornada para o fim de recebimento do vale alimentação/refeição.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor de que trata esta cláusula, poderá ser pago de forma indenizatória juntamente com o salário ou de forma antecipada, mediante fornecimento de cartões magnéticos a serem implementados por empresas fornecedoras. Os valores não terão caráter remuneratório e não integrarão verbas rescisórias ou indenizatórias para fins trabalhistas. Os empregadores também poderão fornecer alimentação de qualidade aos seus colaboradores em substituição ao vale refeição.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O fornecimento deste benefício está diretamente vinculado aos dias efetivamente trabalhados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica vetado quaisquer descontos a título de contribuição do trabalhador.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno terá remuneração superior ao diurno, no importe de 20% (vinte por cento) de acréscimo sobre a hora normal de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A hora do trabalho noturno será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, conforme prevê o Art. 73, parágrafo 1º da CLT, bem como os termos da súmula nº 60 do TST.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Considera-se noturno o trabalho realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia, até as 05 (cinco) horas do dia seguinte, conforme previsto no Art. 73, parágrafo 2º da CLT.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas que se dediquem exclusivamente à atividade de lava-rápido, lavagens a seco, troca de óleo etc., nas quais não existam estoques de inflamáveis, pagarão a seus empregados lavadores, quando esta for constatada, o adicional de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento), considerando o grau médio, incidente sobre o salário base.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os lavadores, tanto nos postos comuns, como nas lavagens automáticas e/ou a seco, optarão no ato da admissão, pelo piso salarial inerente à função ou pela comissão de 20% (vinte por cento) sobre o valor cobrado pelo empregador, ficando a cargo do empregador os materiais de limpeza utilizados nas lavagens, bem como equipamentos de proteção.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas pagarão o adicional de periculosidade de 30 % (trinta por cento), sobre o salário base, a todos os empregados que trabalhem na área de risco definida pelo PGR/LTCAT.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

As empresas deverão fazer seguros, por sua própria conta, ou através do Sindicato Patronal, que abrirá apólices em favor de seus associados, que custearão os prêmios para os fins transcritos, como os seguintes valores: a) R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), no caso de morte acidental do (a) empregado (a); b) R\$ 17.500,00 (dezesseis mil e quinhentos reais), no caso de morte natural ou de invalidez funcional permanente decorrente de doença e ou acidental do(a) empregado(a); c) R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) e auxílio funeral por morte do empregado(a); d) R\$ 8.750,00 (oito mil setecentos e cinquenta reais) por morte natural ou acidental do cônjuge ou companheiro(a); e) R\$ 1.765,00 (um mil setecentos e sessenta e cinco) de auxílio funeral por morte do cônjuge/ou companheiro(a); f) 1.765,00 (hum mil, setecentos e sessenta e cinco reais), no caso de morte natural ou acidental do(s) filho(s) do(s) empregado(a) e g) R\$ 1.765,00 (hum mil, setecentos e sessenta e cinco reais) de auxílio funeral por morte do(s) filho(s) do(a) empregado(a).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O Sindicato patronal abrirá uma apólice de seguro para os fins acima enunciados em favor de seus associados, que custearão os prêmios respectivos de acordo com os funcionários nominalmente informados por escrito. As empresas se comprometem a comunicar ao Sindicato patronal as inclusões (admissões) e exclusões (demissões), para efeito de averbação junto à seguradora dos respectivos empregados, salvo aqueles que forem segurados diretamente sem intermediação do Sindicato patronal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A edição de norma pela SUSEPE, posterior à assinatura desta Convenção, que desobrigue as seguradoras de oferecerem cobertura para qualquer dos itens previstos no Caput desta cláusula, implicará na imediata retirada de tal item da cobertura da apólice, desobrigando automaticamente o Sindicato patronal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Empresa que por ventura, não tenha efetuado o seguro de seus funcionários, arcará com as despesas nos valores acima e equivalentes as apólices.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA ALIMENTAR MENSAL

A cesta básica mensal, deverá ser entregue ao trabalhador, até o dia 20 de cada mês e será composta dos itens a seguir:

03 – Pacotes de açúcar cristal de 02 Kg;

03 – Pacotes de arroz de 05 Kg tipo 1;

03 – Pacotes de feijão de 01 kg tipo 1;

- 02 – Pacotes de café moído de ½ Kg;
- 02 – Pacotes de farinha de trigo de 1Kg;
- 01 – Pacote de sal refinado de 250gr;
- 02 – Pacotes de milho de 1Kg;
- 03 – Latas de óleo comestível 900ml;
- 05 – Pacotes de macarrão 500gr;
- 02 – Copos de extrato de tomate de 140gr,

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Todos os itens devem ser fornecidos dentro do prazo de validade, que deverá constar de maneira legível na embalagem dos produtos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica convencionado que a cesta básica alimentar mensal não é condicionada a assiduidade, encargos sociais, trabalhista, fiduciário, previdenciário e imposto de renda, sendo devida inclusive, por ocasião de afastamento previdenciário, auxílio maternidade e férias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para recebimento da cesta básica, não haverá diferenciação entre os trabalhadores que se ativem em jornadas diferentes.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica expressamente proibido o fornecimento das cestas básicas através de cartões magnéticos ou dinheiro.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas se comprometem a cumprir fielmente as disposições da lei 7.619 de 30/09/87 e ainda instruir seus empregados através do Departamento Recursos Humanos como procederem para obtenção desse benefício.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A concessão de vale-transporte destina-se exclusivamente para o deslocamento do funcionário no trecho residência-trabalho e vice-versa, conforme estabelecido na Lei 7.418/85. Considerando o exposto acima, durante o período de afastamento do empregado por quaisquer motivos, fica o empregador desobrigado da concessão deste benefício pelo período equivalente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas que de forma opcional, concedam aos seus funcionários ajuda de custo denominada "auxílio combustível e/ou ajuda combustível", independentemente do valor pago, não poderá efetuar nenhum tipo de descontos dos rendimentos dos mesmos.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO**

A homologação de rescisão contratual com assistência/acompanhamento sindical, passa a ter caráter facultativo, conforme previsto no Art. 477, da lei 13.467/17. De forma opcional, o funcionário poderá requerer a assistência/acompanhamento do sindicato laboral, e desta forma, será permitida a presença de assessor sindical na sede ou escritório da empresa durante a rescisão contratual.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Os valores ajustados no presente Instrumento Normativo serão estendidos aos empregados que estejam de Aviso Prévio.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO**

O empregado **demitido** será dispensado do cumprimento do aviso prévio quando apresentar proposta escrita pelo novo empregador sem ônus para o demissionário. A seu critério, o empregador poderá descontar o restante dos dias do aviso prévio normalmente.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GESTANTE E LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE**

Conforme Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade a empregada deverá ser afastada de:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação;

IV-Quando não for possível que a gestante ou a lactante seja afastada nos termos estabelecidos pelo Art. 394-A §3º, e possa exercer suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos previstos na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

**PARÁGRAFO QUARTO:** No caso de alteração na legislação atual, esta cláusula e seus parágrafos perderão sua validade e serão consideradas nulas, considerando-se a partir de então, as novas determinações aprovadas.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - READMISSÃO**

O empregado demitido que vier a ser readmitido pela mesma empresa na mesma função nos 12 meses subsequentes ao seu desligamento, não estará sujeito a um novo contrato de experiência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas fornecerão aos empregados dispensados sem justa causa ou por pedido de demissão por ocasião da dispensa, carta de referência com identificação do período trabalhado, função, e nada consta sob sua conduta moral e profissional.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE RETORNO A FUNÇÃO ANTERIOR**

Em caso de promoção do empregado, não tendo este se adaptado a nova função no prazo de 90 (noventa) dias, é garantido seu retorno a função anterior bem como todos os direitos inerentes a função.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRESTAÇÃO DE CONTAS**

A prestação de contas de fêria diária e a leitura das bombas serão feitas perante o responsável no início e no término da jornada de trabalho, salvo impedimento justificável. Tal não ocorrendo, o empregado ficará isento de quaisquer responsabilidades por erros acaso cometidos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONFÊRENCIA DE ESTOQUE**

A conferência de estoque será realizada na presença do funcionário responsável, ficando o mesmo isento de responsabilidade caso seja impedido de acompanhar a conferência

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RECEBIMENTO DE CHEQUES**

Os empregados, ao receberem cheques referentes a abastecimento de combustíveis e/ou vendas de produtos diversos, deverão obrigatoriamente obedecer às regras escritas, estabelecidas pelo empregador, onde aporão seu "ciente". No caso de descumprimento dessas normas, serão responsáveis pela liquidez dos cheques, cujos valores poderão ser descontados de seus vencimentos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que cumprirem as normas acima, de forma não fraudulenta, não serão responsabilizados, no caso de devolução de cheques, inclusive os pré-datados, recebidos para pagamento de produtos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se ocorrer devolução de cheques recebidos em desacordo com as normas estipuladas nesta cláusula, o fato deverá ser comunicado oficialmente ao funcionário no prazo de 10 (dez)

dias, a contar da data da devolução definitiva pelo estabelecimento bancário do documento físico. A comunicação pela empresa, fora desse prazo, isenta o empregado do seu pagamento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS COFRES BOCA-DE-LOBO**

Os empregados não poderão guardar em seu poder importância superior às normas escritas pré-estabelecidas pelo empregador, sob pena de ser responsabilizado, se ocorrer extravio, furto ou roubo obrigando-se inclusive a ressarcir ao empregador as importâncias acima do limite permitido, salvo se o encarregado houver conferido e fornecido recibo com cópia do valor depositado no cofre.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores superiores às normas pré-estabelecidas pelo empregador deverão ser guardados nos cofres boca-de-lobo ou cofre de empresas de transporte de valores, que deverão ser instalados, obrigatoriamente, em local de fácil acesso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A guarda das importâncias depositadas nos cofres boca-de-lobo é de exclusiva responsabilidade das empresas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na eventualidade da ocorrência dos fatos anteriormente citados e o empregado tenha cumprido com o que fora determinado, a empresa se responsabilizará pelo limite do valor pré-estabelecido, isentando assim o empregado de qualquer responsabilidade.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE 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, ou, em caso de recusa, ser o ato testemunhado por 02 (dois) empregados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - USO DE UNIFORME PELO EMPREGADO**

Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados a atividade desempenhada.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados 02 (dois) uniformes, os quais compreendem: 02 (duas) calças, 02 (duas) camisas e 01 (uma) botina, a cada seis meses.

### **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROIBIÇÃO DO FUNCIONAMENTO DE BOMBAS DE AUTO-SERVIÇO (SELF-SERVICE)**

Fica proibido o funcionamento de bombas de autosserviço (SELF-SERVICE), operadas pelo próprio consumidor nos postos de abastecimentos de combustíveis, em todo o Estado de Rondônia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O descumprimento do disposto nesta cláusula implicará aplicação de multa equivalente a 10.000 (dez mil) UFIR's ao posto de combustível infrator e a Companhia Distribuidora à qual o posto estiver vinculado, sendo que a multa em questão será revertida em favor da categoria profissional através de seu Sindicato de Classe e Patronal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A reincidência no descumprimento desta cláusula implicará o pagamento em dobro do valor da multa estabelecida no **caput** deste artigo e, em caso de constatação do 3º (terceiro) descumprimento, no fechamento do posto (Lei nº 9.956, de 12.01.2000).

### **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Fica assegurada a estabilidade provisória aos integrantes da categoria, ressalvada a demissão por justa causa, nos seguintes casos: a) ao empregado que estiver a 02 (dois) anos ou menos para adquirir aposentadoria, até a efetividade desta; b) ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho, que será de 12 (doze) meses, após a cessação do auxílio doença acidentário, independente da percepção de auxílio-acidente (Art. 118 Lei 8.213/9 1).

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIMITE DE JORNADA E ESCALAS DE TRABALHO**

Para todos os trabalhadores abrangidos, **exceto aqueles que ocupem cargos de gerência** a jornada ordinária poderá obedecer aos seguintes regimes, nos quais poderá haver o acréscimo de horas extras:

- a)** Jornada de 06 (seis) horas diárias, com 15 (quinze) minutos de intervalo, ou 36 (trinta e seis) horas semanais;
- b)** Jornada de 07 (sete) horas diárias, com 01 (uma) a 02 (duas) horas de intervalo, ou 42 (quarenta e duas) horas semanais;
- c)** Jornada de 08 (oito) horas diárias, com 01 (uma) a 02 (duas) horas de intervalo, ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- d)** Jornada de 12x36 – 12 (doze) horas por dia, com 01 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação, já incluídas na jornada integral, por 36 (trinta e seis) horas de descanso entre as jornadas, ou 180 (cento e oitenta) horas mensais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Serão permitidas horas extraordinárias, por número não superior a duas horas por dia e que poderão ser compensadas dentro do período máximo de 90 (noventa) dias, com a correspondente diminuição da jornada em outro dia, válido para as jornadas descritas nos itens **a, b e c** desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica autorizado o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, com remuneração conforme descrito na Cláusula Trigésima Primeira.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto na alínea **d**, desta cláusula, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em domingos e feriados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

**PARÁGRAFO QUINTO: Folga aos domingos** - O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras estipuladas nesta Convenção Coletiva, de acordo com o disposto no art. 6º, da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, com redação dada pelo art. 1º, da Medida Provisória 388, de 5 de setembro de 2007.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Independente do quantitativo de empregados, todos os empregadores farão o controle de jornada de seus trabalhadores, preferencialmente por meio eletrônico.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As empresas remunerarão os trabalhos complementares com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, nos domingos e feriados e 50% nos dias comuns. Ficam limitadas em 02 (duas) horas extras diárias permitidas, salvo os casos de comprovada necessidade (Art.61 – Parágrafo 1º da CLT).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS**

As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes quando decorrentes do comparecimento às provas escolares, para prestação de exames vestibulares ou supletivos em estabelecimentos oficiais de ensino públicos reconhecidos, desde que avisado o empregador com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REPOUSO SEMANAL**

No cálculo de repouso semanal remunerado serão computados os valores recebidos a título de horas extras habituais.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Fica assegurada ao empregado a possibilidade de deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até três (03) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, descendente de primeiro grau, irmão ou ainda pessoas que vivam sob a sua dependência econômica, como tal declarado na carteira profissional. No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de três (03) dias consecutivos.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO ENTRE DUAS JORNADAS**

Os empregados que trabalharem horas excedentes da jornada normal terão um intervalo mínimo de 11 (onze) horas, contadas a partir do término do trabalho extraordinário.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

Desde que haja a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É vedado início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

As empresas se comprometem a conceder aos empregados do sexo masculino a licença paternidade correspondente a 05 (cinco) dias ou acatar as decisões de lei suplementar que trata do assunto.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO GRATUITO DE EPIS**

Fica acordado pelas partes o fornecimento gratuito de EPIS conforme as normas vigentes, de acordo com as medidas e função de cada empregado, sob pena de responsabilização direta das partes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os acordados no caput da presente cláusula serão de uso obrigatório pelos (a) empregados (a).

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS**

Observada a legislação previdenciária, as empresas concordam em aceitar os atestados médicos e odontológicos de urgência/emergência, fornecidos por clínicas e profissionais conveniados com a entidade sindical profissional ou patronal, aos empregados e que tenham por finalidade a justificativa de ausência ao trabalho motivado por doença.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os atestados médicos obrigatoriamente deverão ser apresentados aos empregadores ou a o departamento de recursos humanos da empresa, até 48 horas após sua emissão e deverão conter:

- Identificação da unidade de atendimento;
- Assinatura e carimbo médico;
- CID.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL LABORAL**

Em cumprimento ao que foi deliberado em Assembleia Geral do ente sindical laboral, a contribuição assistencial/negocial fica assegurada, nos termos do disposto nos artigos 462 e 545, da CLT, e artigo 513, alínea "e", da CLT. As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficarão incumbidas de descontar mensalmente, de todos os seus empregados integrantes da categoria presente norma, conforme determina o Art. 8º, Inciso IV da Constituição Federal e Art. 513, alínea "e", da CLT, o percentual de 2,0% (dois pontos percentuais), sobre o piso salarial, a título de contribuição assistencial/negocial, devendo o recolhimento em favor da entidade sindical, ocorrer até o dia 10 do mês subsequente ao desconto. A contribuição assistencial/negocial será recolhida exclusivamente por boleto bancário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** MULTA PELO NÃO RECOLHIMENTO – O não recolhimento dos valores ao sindicato laboral, por parte das empresas, dentro do prazo acima estabelecido, implicará incidência da correção monetária, além da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês (es) subsequente (s) de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** DIREITO DE OPOSIÇÃO - O empregado que não concordar com o desconto que trata esta cláusula, poderá exercer, livremente o seu direito de oposição por meio de carta de renúncia redigida de próprio punho e perante o **Simpospetron**, no prazo de 07 (sete) dias da data do início das negociações dessa convenção coletiva.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica expressamente vedado a intervenção do empregador no ato de manifestação quanto a renúncia da contribuição pelo empregado, sob pena de multa estipulada na convenção, assim como medidas legais cabíveis.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O Sindicato profissional declara para todos os fins de direito, que a contribuição de que trata esta cláusula foi devidamente autorizada em Assembleia Geral da categoria, convocada especificamente para este fim. É de exclusiva responsabilidade do ente sindical profissional, toda e qualquer reclamação questionando a legalidade ou a devolução dos descontos efetuados em decorrência desta cláusula, obrigando-se desde então, em caso de demanda judicial ou extrajudicial, a devolver todos os valores descontados pelos empregadores e repassados ao ente sindical laboral.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Ficam as empresas em caso de dano decorrido da aplicação desta cláusula, autorizadas a reter todo e qualquer valor porventura existente para repasse ao ente sindical profissional até o ressarcimento total do dano sofrido.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Tão logo demonstrem as empresas terem sofrido qualquer dano decorrente da aplicação desta cláusula, seja em decorrência de condenação judicial, transitada em jugado ou não, ou em caso de devolução do valor descontado do empregado (judicial ou extrajudicialmente), obriga-se o ente sindical profissional a fazer o ressarcimento no prazo de 10 (dez) dias após o recebimento da notificação enviada pela empresa para este fim, com o comprovante de reembolso ao empregado ou de comprovante de depósito judicial do valor descontado.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** MULTA PELO NÃO RESSARCIMENTO – O não recolhimento dos valores a serem ressarcidos ao empregador por parte do sindicato laboral, dentro do prazo acima estabelecido implicará incidência da correção monetária, além da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês (es) subsequente (s) de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A título de Contribuição Assistencial/Negocial, cada Posto revendedor de produtos derivados de petróleo, estabelecidos nesta base territorial e não associado ao SINDIPETRO-RO, recolherá aos cofres do mesmo, a importância total de R\$7.200,00 (sete mil e duzentos reais), em doze parcelas iguais, no valor de R\$600,00 (seiscentos reais) cada, sendo a primeira recolhida até o décimo dia após a homologação desta convenção, e as demais a cada 30 (trinta) dias após o recolhimento da primeira parcela, sob pena de incorrer em multa de 10% (dez por cento), além de juros de 1% (um por cento) ao mês, mais correção monetária.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A parcela da contribuição assistencial/negocial 2025, será recolhida preferencialmente por boletos bancários, sendo que os mesmos deverão ser solicitados ao departamento administrativo do Sindipetro-RO, pelo telefone (69) 3229-6987 ou através do endereço de e-mail: [sindipetrorondonia@gmail.com](mailto:sindipetrorondonia@gmail.com), até 05 (cinco) antes do primeiro vencimento. Eventualmente, esta contribuição poderá ser recolhida por sistema de transferência instantânea, através da chave PIX: **34.481.853/0001-04**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O inadimplemento de 03 (três) parcelas consecutivas ou alternadas da Contribuição Assistencial estabelecida nesta cláusula, acarretará a execução imediata da importância total devida, independentemente de notificação prévia, bem como, acréscimo de honorários advocatícios no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor do saldo devedor.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Contribuição Assistencial dos associados ao sindicato patronal, obedecerá a critérios específicos, conforme decisão tomada em Assembleia Geral, convocada especificamente para tratar da matéria.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Postos de combustíveis efetivamente filiados ao Sindipetro-RO, durante o período de validade da convenção coletiva do trabalho do ano anterior, que consequentemente seguem as regras estabelecidas no estatuto desta entidade (Capítulo II, Artigo 7º, Inciso VII), e que não apresentarem pedido escrito de desfiliação no prazo de 30 dias anteriores ao vencimento do instrumento coletivo do ano anterior, não poderão solicitar/apresentar documento de renúncia, sob pena de enquadrar-se, obrigatória e automaticamente, ao recolhimento da contribuição assistencial patronal de 2025.

**PARÁGRAFO QUINTO - DIREITO DE OPOSIÇÃO** – A empresa que não concordar com o desconto que trata esta cláusula, poderá exercer, livremente o seu direito de oposição por meio de carta de renúncia e envio de contrato social e documentos que comprovam poderes para representação e protocolo na sede do SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE DERIVADOS DE PETROLEO NO ESTADO DE RONDONIA - SINDIPETRO, inscrito no CNPJ sob o nº 34.481.853/0001-04, registro sindical nº 000.002.430.90530-7, estabelecido à Travessa Guaporé, 556 – Ed. Rio Madeira – 3º Andar – Salas 307/308 – Centro-Porto Velho-RO ou via e-mail: [sindipetrorondonia@gmail.com](mailto:sindipetrorondonia@gmail.com), no prazo de 10 (dez) dias contados do registro da presente convenção coletiva.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ENCONTRO QUADRIMESTRAL

Os sindicatos convenientes se comprometem a organizar e realizar uma reunião conjunta na última semana de cada quadrimestre civil para debates, discussões, análises e soluções dos problemas e assuntos vinculados ao relacionamento entre empregados e empresas, assim como analisar as condições salariais da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÕES SINDICAIS**

Fica garantido o acesso às empresas dos diretores do **Simpospetroron**, sindicato profissional, de seus representantes legais a fim de que os mesmos mantenham contato com os empregados, individual e seguidamente, ou coletivamente, com o objetivo de incrementar a sindicalização.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, desde que devidamente identificados perante a gestão/administração do estabelecimento, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções sindicais, sendo vedadas a divulgação de matérias político-partidárias ou ofensiva.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Consigna-se que, os empregadores deverão abster-se de exercer qualquer tipo de retaliação sobre os funcionários sindicalizados, ficando o representante patronal responsável pela orientação da sua categoria, sem prejuízo da veiculação pela entidade sindical.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas concordam e assegurar, exclusivamente, aos empregados Dirigentes de Sindicatos da Categoria, até 05 (cinco) faltas no ano, não podendo ser acumuladas nem somadas aos dias de férias ou folgas, para participação de encontros, eventos, simpósios, seminários e etc., relacionados a interesse da categoria, durante a vigência desta Convenção, que serão abonadas e não causarão prejuízo aos empregados, promoção, férias, ou quaisquer outras vantagens, prevista em Lei ou norma das empresas. A dispensa apenas se dará com aviso prévio de 48 horas, do empregado ao empregador, assim como o abono das faltas apenas se dará com a apresentação do certificado de participação no evento, ou outro documento similar, emitido pela entidade promotora.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA NORMATIVA**

Pelo descumprimento de qualquer obrigação prevista na presente Convenção, fica estabelecida a multa no valor de um (01) salário base, sendo o valor dividido em 50% (cinquenta por cento) à favor empregado e 50% em favor do sindicato laboral.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIA DO EMPREGADO**

Fica reconhecido como ponto facultativo a terça-feira de carnaval de cada ano, denominado como "dia do empregado".

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado convocado para trabalhar neste dia, terá folga compensada noutro dia, sendo vedado o pagamento de horas extras.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPONIBILIZAÇÃO DE ASSENTOS**

Fica convencionado a imediata implantação de assentos ergonomicamente apropriados para os frentistas, com a finalidade de amenizar a fadiga pelo esforço durante o laboro e em quantidade não inferior a 02 (dois) assento para cada 03 (três) funcionários.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BEBEDOUROS**

A empresa se obriga a disponibilizar em suas dependências água filtrada e refrigerada em local de livre acesso dentro dos padrões bacteriológicos de potabilidade para o consumo humano.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANHEIROS**

As empresas manterão em condições normais de uso os banheiros e sanitários. O trabalho será desenvolvido obrigatoriamente com o uso dos equipamentos, face o alto índice de contaminação. Igualmente os empregados se obrigam a zelar pelo regular uso das instalações de higiene.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO DO REGULAMENTO INTERNO**

Ficam sujeitos ao fiel cumprimento do Regulamento Interno, todos os colaboradores do empregador, sejam quais forem as funções por eles exercidas. O Regulamento Interno é documento auxiliar do contrato de trabalho e a obrigatoriedade do seu cumprimento permanece por todo o tempo de duração do mesmo, sendo assim, ao recebe-lo e assina-lo, não mais poderá alegar seu desconhecimento.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DAS ALTERAÇÕES DE LEGISLAÇÃO SUPERVENIENTE**

Caso haja alteração na legislação em relação a qualquer uma das cláusulas da presente convenção, as partes reunir-se-ão em até trinta dias corridos para discutir, debater e avençar a aplicabilidade.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

As partes elegem o foro de Porto Velho, Rondônia, Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, para dirimir, esclarecer ou julgar qualquer demanda referente à presente CCT.

}

**CARLOS EDUARDO MORAES VALENTE**  
PROCURADOR  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE DERIVADOS DE PETROLEO NO ESTADO DE RONDONIA - SINDIPETRO

**AGEU SOARES PEREIRA**  
PRESIDENTE  
SIND DOS EMPREG EM POSTOS DE SERV DE COMB, LUBRIF E DERIV DE PETROLEO, LOJAS DE CONV, TROCAS DE OLEO, LAVA RAPIDOS E LAVA-JATOS EM POSTOS DO EST

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL LABORAL 2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL LABORAL 2025 II**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ATA DE ENCERRAMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

