

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, de um lado, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE COMBUSTÍVEIS AUTOMOTIVOS, LOJAS DE CONVENIÊNCIA e LUBRIFICANTES DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL-SINPETRO/MS**, inscrito no CNPJ sob o n.º 15.435.977/0001-09, registro sindical código 002.001.01246-7, sediado em Campo Grande – MS, na Rua Bariri, n.º 133, Vila Glória, neste ato representado por seu presidente, Sr. **WALDEMAR LOCATELLI**, nos termos aprovados em Assembleia Geral dos integrantes da categoria econômica, realizada em 08 de fevereiro de 2026, na sede da entidade e, de outro lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS E PETRÓLEO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**, inscrito no CNPJ sob n.º 08.268.947/0001-90, com sede na cidade de Campo Grande/MS, na Av. Noroeste, n.º 1947, Bairro Amambai, neste ato representado por seu presidente, o Sr. **JOSÉ HÉLIO DA SILVA**, nos termos aprovados em Assembleia Geral, realizada em Campo Grande no dia 25 de janeiro de 2026, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** em relação às cláusulas econômicas, sociais e gerais a seguir descritas:

1- DO INSTRUMENTO NORMATIVO E SEU CAMPO DE APLICAÇÃO

1.1- Esta Convenção Coletiva de Trabalho, referente às **CLÁUSULAS ECONÔMICAS, SOCIAIS E GERAIS** é aplicável às empresas e aos empregados representados pelas categorias profissionais e econômicas, no âmbito correspondente a base territorial do Estado de Mato Grosso do Sul, aplicando-se a postos de abastecimento de combustíveis automotivos e lojas de conveniência em postos de revenda de combustíveis.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

2- PISO SALARIAL:

2.1- O Piso salarial para os empregados da categoria, tais como os seguintes empregados: frentistas, lavadores, vateiros, lubrificador, caixa (escritório) e atendentes de lojas de conveniências, a partir de **1º de março de 2026** será de R\$ 1.921,72 (um mil, novecentos e vinte e um reais e setenta e dois centavos), que perdurará no período de março/2026 a 28 de fevereiro de 2027.

2.2- Para os empregados que percebam salário superior ao piso da categoria, pactuam as partes a livre negociação e com reajuste não inferior 7%, sobre o salário de fevereiro/2026.

2.3- SALÁRIO DO GERENTE

O piso salarial do GERENTE GERAL DO POSTO, será, no mínimo, superior a 100% (cem por cento) do piso salarial fixado na cláusula “2.1” para os frentistas e demais cargos ali descritos.

3- DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

3.1- A duração da jornada de trabalho deverá ser de 220 horas mensais e 44 horas semanais.

3.2- Nos termos do art. 611-A da CLT, para as jornadas superiores a 6 horas diárias, será concedido intervalo intrajornada respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos.

3.3- A adoção do intervalo de 30 minutos não caracteriza a supressão do intervalo intrajornada, devendo ser observado os limites legais da jornada diária e semanal, não podendo essa redução do intervalo ser acrescida ao final da jornada de trabalho.

4- SALÁRIO DO SUBSTITUTO (ADMISSÃO)

4.1-Admitido empregado para a função de outro dispensado, será a ele garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens de caráter pessoal, respeitadas, porém, as disposições contidas no art. 461 da CLT.

5- SERVIÇO EM HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO

5.1- Ocorrendo prestação de serviço em horário extraordinário, as horas extras serão remuneradas com o adicional de **50%** (cinquenta por cento), até o limite de 12 (doze) horas semanais. As que excederem a esse limite, bem como quando o trabalho ocorrer em dia de descanso do trabalhador, inclusive em feriado assim definido pela legislação federal que trata da matéria, sem ocorrer uma folga compensatória, serão então tais horas remuneradas com o adicional de **100%** (cem por cento).

5.2- Fica permitida a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, independente de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 611-A da CLT;

6- ADICIONAL NOTURNO

6.1- Os funcionários que prestarem serviços no horário noturno, assim considerado aquele previsto em Lei, receberão **20%** (vinte por cento) a mais que o valor da hora normal, referente ao período em que efetivamente fizeram jus ao adicional noturno, descrito no § 2º do art. 73 da CLT.

7- ADICIONAL DE FÉRIAS

7.1- As empresas concederão além do benefício previsto no art. 7º - XVII da Constituição Federal, aos empregados que contarem com mais de 4 (quatro) anos de contrato de trabalho na empresa, um adicional de férias no percentual de 10% (dez por cento), a ser pago por ocasião da concessão ou quitação das mesmas.

8- DO CARTÃO ALIMENTAÇÃO

8.1 – As empresas concederão aos seus empregados cartão alimentação no valor mínimo de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), a ser disponibilizado até o quinto dia útil do mês subsequente, correspondente aos dias apurados no mês imediatamente anterior.

8.2 – O cartão alimentação será concedido proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados, inclusive dias de descanso remunerado e ausências legalmente justificadas.

8.3 – Além dos empregados em efetivo exercício da atividade, terão direito ao benefício:

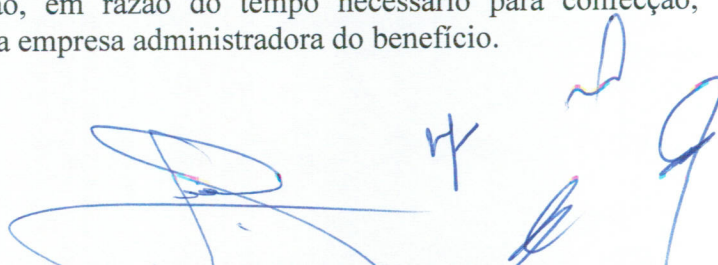
- a) os empregados em gozo de férias;
- b) os empregados afastados por acidente de trabalho, doença ou licença à gestante, pelo período de 2 (dois) meses.

8.4 – O empregado participará com 5% (cinco por cento) do valor do cartão alimentação que vier a receber, a ser descontado da sua remuneração.

8.5 – O custo da confecção e manutenção do cartão alimentação será suportado pelo empregador, que se obriga a contratar empresas que obedeçam à legislação vigente, especialmente aquelas vinculadas ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

8.6 – O benefício possui natureza indenizatória, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, nos termos do art. 457, §2º, da CLT.

8.7 – No primeiro mês de concessão do benefício do empregado recém contratado e que ainda não possui o cartão alimentação, as empresas terão o prazo de até 10 (dez) dias úteis para disponibilização do cartão alimentação, em razão do tempo necessário para confecção, cadastramento e liberação do cartão pela empresa administradora do benefício.



9- PRÊMIO DO TRABALHADOR

9.1- Até o dia 10 de abril de 2026, as empresas concederão aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, admitidos até 31/12/2025 e que estejam com o contrato de trabalho ativo na data do pagamento, independentemente do cargo, um prêmio no valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais).

9.2- O referido prêmio possui natureza indenizatória, nos termos do art. 457, § 2º, da CLT, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de encargos trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

9.3- O benefício não será devido aos empregados admitidos a partir de 01/01/2026. As empresas que por liberalidade tenham efetuado o pagamento do referido prêmio aos empregados admitidos no ano de 2026 não poderão proceder qualquer desconto ou compensação de tais valores já pagos, ficando vedada sua restituição sob qualquer forma.

10 - DA CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL E MULTA

10.1-As empresas descontarão das remunerações de todos os empregados beneficiados por essa norma coletiva, e repassarão a Entidade Sindical Profissional, Sinpospetro/MS as mensalidades e contribuições Assistencial ou Associativa no importe de 2,5% (dois e meio por cento) da remuneração mensal, Salário mais Adicional de Periculosidade ou Adicional Insalubridade inclusive sobre Férias e o 13º Salário e no Termo Rescisório. Respeitando o direito de oposição, que deverá ser exercido conforme descrito em item específico, a seguir.

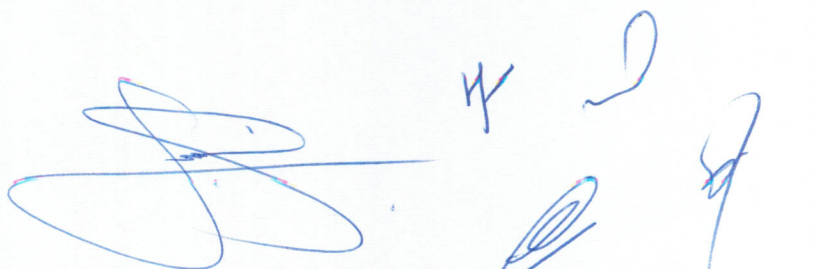
10.2- Fica instituída, com base nos art. 545 e 578 da CLT, conforme aprovado em Assembleia geral realizada em 25/01/2026, a contribuição Negocial de 1/30 (um trinta avos) do piso salarial do trabalhador beneficiado com essa Convenção, revertida para a Instituição Sindical Profissional, para fazer frente às despesas administrativas, educacionais e sociais da Instituição Sindical. Respeitando o direito de oposição, que deverá ser exercido conforme descrito em item específico, a seguir.

10.3- Fica garantido ao trabalhador não associado o direito de oposição ao desconto, na forma da decisão do STF no Tema 935, a ser exercido por escrito, mediante apresentação de documento redigido de próprio punho, além de comprovar que pertence a categoria por meio de registro em CTPS e tal documento deve ser protocolado junto ao Sindicato Laboral, presencialmente ou por meio de correspondência com Aviso de Recebimento (AR), que terá efeito para todos os descontos instituídos nessa cláusula, inclusive sobre o décimo terceiro salário e que poderá ser exercido pelo empregado até 90 (noventa) dias corridos a partir da assinatura deste instrumento, conforme aprovado em Assembleia. Cartas de oposição eventualmente entregues antes da assinatura da presente e/ou após o transcurso dos 90 dias, não terão validade.

10.4- A contribuição estabelecida no item 10.2 será descontada na folha de pagamento do trabalhador até o dia 10 do mês subsequente a assinatura do presente instrumento coletivo.

10.5- As empresas que deixarem de efetuar o desconto e o respectivo recolhimento pagarão multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor do débito atualizado, revertida em favor do sindicato profissional, sem prejuízo da obrigação de recolher a contribuição devida pelos empregados.

10.6- As Contribuições instituídas em razão da presente norma coletiva serão devidas por todos os empregados representados pelo respectivo sindicato laboral, associados ou não, nos termos do quanto decidido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do agravo no recurso extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935).



11- DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

11.1-Ficou definido que todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não ao Sindicato da categoria econômica aqui representada, recolherão a título de Contribuição Assistencial Patronal, de que trata o art. 513, letra "E", da Consolidação das Leis do Trabalho, até o dia 31 de dezembro de 2026, a quantia de R\$ 2.110,00 (Dois Mil Cento e Dez reais).

Será concedido o desconto de 50% (cinquenta por cento) para o pagamento até o dia 31 de agosto de 2026, ficando no valor a pagar de R\$ 1.055,00 (Um Mil e Cinquenta e Cinco reais).

Para as empresas associadas à entidade que não pagarem até o dia 31 de agosto de 2026, será concedido desconto de 30% para os pagamentos até o dia 31 de outubro de 2026, ficando no valor a pagar de R\$ 1.477,00 (Um mil Quatrocentos e Setenta e Sete reais).

Para as empresas não associadas à Entidade que não pagarem até o dia 31 de agosto de 2026, será concedido desconto de 10% para pagamento até 31 de outubro de 2026, ficando no valor a pagar de R\$ 1.899,00 (Um mil oitocentos e noventa e nove reais).

Caso o pagamento não seja feito até o dia 31 de outubro de 2026, o mesmo poderá ser pago até 31 de dezembro de 2026, porém sem o desconto.

11.2-Fica garantido o direito de oposição, o qual deverá ser firmado pessoalmente pelo proprietário ou gerente da empresa junto ao sindicato patronal, através do e-mail sinpetro@sinpetro.com.br, devendo ser realizado até o dia 30/04/2026 e em caso de empresa nova, no prazo de 30 dias a partir do início da operação da empresa.

12- DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

12.1- A Contribuição Sindical será recolhida pelas empresas, em favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE COMBUSTÍVEIS AUTOMOTIVOS, LOJAS DE CONVENIÊNCIA e LUBRIFICANTES DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL-SINPETRO/MS, com sede a Rua Bariri, n.º 133, Vila Glória, Campo Grande – MS, no mês de Janeiro de cada ano, mediante guia própria há ser enviada, nos termos dos artigos 579, 580, incisos III e, seguintes da CLT (Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943).

CLÁUSULAS SOCIAIS E GERAIS

13 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

13.1- As empresas fornecerão aos seus empregados holerites de pagamento ou documento similar, no qual conste, discriminadamente, todos os valores pagos e os descontos efetuados, bem como o valor da contribuição do FGTS.

14- UNIFORMES

14.1- As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes aos seus empregados, quando de uso obrigatório em serviço, obrigando-se o obreiro a devolvê-lo quando rescindido o contrato de trabalho, nas condições em que estiverem. Nos dias chuvosos, as empresas, quando necessário, fornecerão capa de chuva para o atendimento.

15- CONTROLE DE FREQUÊNCIA e DOS SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO:

15.1- Por exigência legal (Parag. 2º do art. 74, da CLT), as empresas com mais de 20 (vinte) empregados ficam obrigadas a manter controle de ponto (cartão, livro ou folha de ponto) para registro de frequência e horário de trabalho dos seus empregados.

15.2- Nos termos do disposto nas Portarias n.º 373/2011 e 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, ou legislação que vier a substituí-la, fica desde já autorizado aos empregadores a adoção de sistemas alternativos e eletrônicos de controle da jornada de

trabalho, ou ainda a manutenção daqueles já permitidos pela legislação, tais como cartão, livro ou folha de ponto de anotação manual, respeitada a legislação vigente.

16- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

16.1- As empresas pagarão o adicional de periculosidade a todos os seus empregados que trabalham diretamente com inflamáveis ou dependências consideradas de riscos, tudo nos precisos termos do art. 193 da CLT e normas extravagantes.

17- COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

17.1- O empregado afastado do serviço por problemas de saúde devidamente diagnosticados por médico da previdência social, SUS, terá uma complementação nos primeiros trinta dias de seu afastamento, da verba recebida do INSS, até o limite de seu piso salarial ou salário mensal que recebe, para que não sofra nos trinta dias subsequentes a seu afastamento redução do piso salarial ou salário que percebia se estivesse normalmente trabalhando. Após esse período prevalecerá as normas da Previdência Social ao caso.

18- AVISO PRÉVIO

18.1- No caso de concessão de aviso prévio pelo empregador, o empregado poderá ser dispensado deste, se antes do término do aviso prévio comprovar por escrito ter conseguido novo emprego, recebendo, na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

19- DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA OU PUNIÇÕES

19.1- Ao empregado demitido por falta grave ou punido disciplinarmente ser-lhe-á comunicado, por escrito, as razões determinantes do ato, sob pena de gerar presunção de dispensa ou punição imotivada. Negando-se o empregado a apor a sua assinatura na cópia de comunicação, esta será firmada por duas testemunhas.

20- VERBAS RESCISÓRIAS - PAGAMENTO

20.1- O pagamento das verbas rescisórias dar-se-á nos prazos fixados no art. 477 da CLT.

20.2- Caso o empregado não compareça no local e data designadas para pagamento ou negue-se a recebê-lo, a empresa dará ciência do fato ao Sindicato Profissional, ficando então isenta do pagamento de qualquer multa pelo não pagamento.

20.3- A empresa que optar pela oposição ao recolhimento da contribuição assistencial patronal, prevista na Cláusula 11 desta CCT, deverá, obrigatoriamente, encaminhar o TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) no e-mail do sindicato laboral (01sinpospetroms@gmail.com) para conferência pelo mesmo, antes de efetivada a rescisão.

21- HOMOLOGAÇÕES

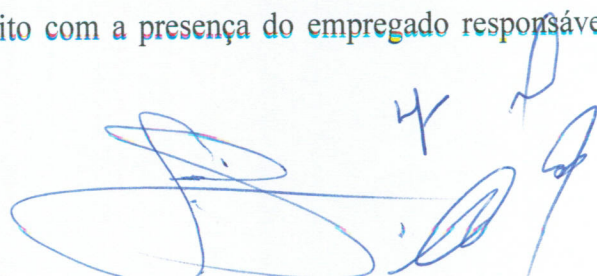
21.1- As homologações de rescisão de contrato de trabalho serão efetivadas, preferencialmente, no Sindicato Profissional que representa tal categoria, desde que no local exista representação da entidade de classe.

22- QUADRO DE AVISO

22.1- O Sindicato profissional poderá afixar no quadro de aviso existente no local de trabalho, a divulgação das atividades sindicais.

23- FECHAMENTO DO CAIXA

23.1- O fechamento do caixa será sempre feito com a presença do empregado responsável pelo mesmo.



24- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

24.1- Fica estabelecido que as empresas que mantenham o empregado membro da diretoria do Sindicato profissional liberarão do trabalho, uma vez por semana, entre segunda e sexta-feira, um empregado cada uma, sem prejuízo de salário. Os dias determinados para a liberação serão fixados, de comum acordo, pelas empresas e a diretoria do sindicato profissional. Na hipótese de o empregado se ausentar do trabalho e não comparecer ao Sindicato, este comunicará a empresa para que esta proceda ao desconto do salário do obreiro.

25- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

25.1- O contrato de experiência previsto no art. 445 parágrafo único, da CLT, não excederá a 90 (noventa) dias, ficando suspenso durante a concessão de benefício previdenciário, completando-se o prazo nele previsto após a cessação do referido benefício.

26- DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO

26.1- Resolvem as partes, que é obrigatório por parte das empresas revendedoras de combustíveis que integram a categoria econômica aqui representada, junto à seguradora a ser escolhida por elas ou indicada pela entidade representante da categoria econômica, a contratação de seguro de vida em grupo com apólice que faça previsão da cobertura mínima em caso de morte ou invalidez do empregado segurado, no valor de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) e, em relação ao valor da mensalidade (prêmio) a ser paga, fica pactuado que, do valor mensal apurado, será devida a quantia mensal de R\$ 3,00 (três reais) para cada empregado, com o devido desconto em folha de pagamento e, o remanescente do valor mensal devido, será pago pela empresa empregadora, sendo que a adesão do empregado junto a empresa deverá ocorrer por escrito e, não se confunde tal seguro com verba trabalhista em favor do empregado.

26.2- O seguro deverá prever também a cobertura para auxílio funeral, em valor a ser estipulado pela empresa empregadora quando da contratação do seguro, devendo as empresas repassar a cópia da apólice a cada trabalhador, cuja apólice deverá conter especificação do valor mínimo do prêmio a ser pago.

27- SALÁRIO FAMÍLIA

27.1- A título de salário família será pago pelos Revendedores aos funcionários com direito ao recebimento desse benefício (conforme legislação vigente), o equivalente a 3% (três por cento) do piso salarial estipulado na cláusula 2, por filho(a) dependente, nos termos da Lei, se tal percentual for superior a quota legalmente devida.

28- CURSOS PROFISSIONALIZANTES E CAPACITAÇÃO

28.1- Uma vez por ano, um empregado por empresa, indicado pelo representante da categoria profissional mediante prévia comunicação, poderá participar de cursos profissionalizantes, por três dias, sem prejuízo de cargo, vantagens e remuneração, desde que comprovado pelo empregado a realização do curso.

28.2- A capacitação prevista no item 5 da Portaria nº 1.109/2016, poderá ser realizada na modalidade de ensino a distância, nos termos do item 5.3 da mesma.

29- ESTABILIDADE ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

29.1- Ao empregado que estiver a 270 (duzentos e setenta) dias ou menos de adquirir o direito de se aposentar, fica assegurada a sua estabilidade no emprego, desde que, à época, tenha, no mínimo 4 (quatro) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa. Adquirido tal direito, fica o empregado obrigado a exercê-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias, após a aquisição do mesmo, sob pena de perder a estabilidade aqui prevista. Poderá, porém, ser demitido o obreiro nas hipóteses de justa causa, na forma da Lei.

30- ATESTADO MÉDICO ODONTOLÓGICO

30.1- As empresas aceitarão atestados médico e odontológico expedidos por profissionais de entidade médica conveniada de modo expresso com a entidade que representa a categoria profissional e que firma a presente Convenção Coletiva, desde que nos atestados seja consignado o horário do atendimento do paciente-empregado. Na falta do citado convênio, prevalecem as determinações contidas na legislação vigente quanto aos atestados médicos.

31- AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

31.1- Serão remuneradas as faltas justificadas nas seguintes hipóteses e proporções:

- a) até três dias úteis consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, companheira(o) declarada em sua CTPS ou descendentes;
- b) até cinco dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- c) até cinco dias consecutivos em caso de casamento;
- d) até um dia útil para hospitalização do cônjuge ou companheira(o) ou filho;
- e) até dois dias úteis consecutivos em caso de falecimento de ascendente.

32 - GRATIFICAÇÃO NA APOSENTADORIA

32.1- O empregado que contar com 08 (oito) ou mais anos ininterruptos de serviço na mesma empresa e nesta se aposentar, fará jus a uma gratificação no valor equivalente a três vezes a sua última remuneração, a qual será paga 50% (cinquenta por cento) assim que o empregado comprovar a efetiva aposentadoria para o empregador, mediante recibo, e os demais 50% (cinquenta por cento) no prazo de até 30 (trinta) dias. Se o período de trabalho (8 anos ou mais) for intercalado, a gratificação será concedida no valor de 01 (uma) remuneração.

33- ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE

33.1- Fica assegurada a empregada gestante a estabilidade provisória no emprego até cinco meses após o parto.

34- ADIANTAMENTO SALARIAL

34.1 - As empresas se comprometem a efetuar, até o dia 20 de cada mês, adiantamento salarial aos seus empregados, no valor mínimo de 40% (quarenta por cento) da remuneração disponível (salário base e eventual adicional, após descontos obrigatórios INSS, IRRF, empréstimos consignados, dentre outros) que será paga para o empregado referente aquele mês, exceto se o empregado não o desejar ou se tiver faltado injustificadamente ao serviço por mais de três dias no mês base.”

35- ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO

35.1- Juntamente com a elaboração do comunicado de acidente de trabalho ao INSS, entregará a empresa ao empregado um atestado nele constando a data em que ocorreu o acidente e quais as últimas remunerações por ele recebidas.

36- PROMOÇÃO

36.1- Toda mudança de cargo ou função, definida como promoção será acompanhada de efetivo aumento salarial.

37- COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

37.1- As empresas comunicarão ao sindicato profissional ou a entidade que estiver a época representando a categoria profissional na jurisdição do estado de Mato Grosso do Sul, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, cópia da comunicação de acidente de trabalho (CAT).

38- CONVÊNIO MÉDICO/ODONTOLÓGICO

38.1- As empresas poderão, a seu critério, instituir convênio médico e/ou odontológico em favor de seus empregados, não se tratando de benefício obrigatório.

38.2- O benefício, quando concedido, constitui liberalidade da empresa, não possui natureza salarial, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos legais, podendo ser concedido conforme condições estabelecidas entre empresa e empregado.

38.3- As empresas que já concedem convênio médico e/ou odontológico deverão assegurar sua manutenção, preservadas, no mínimo, as condições atualmente praticadas, vedada a supressão do benefício, salvo por solicitação expressa do empregado ou nas hipóteses previstas na legislação aplicável.

39- ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

39.1- Em caso de transferência do funcionário, receberá ele um adicional de 30% (trinta por cento) sobre seu piso salarial, desde que dita transferência se opere na forma do parágrafo 3º do art. 469 da CLT ou dispositivo legal que vier a substituí-lo.

40- ANUÊNIO

40.1- Para as empresas que tenham plano de cargos e salários em seu estabelecimento, fica facultada a inclusão do anuênio no mesmo, a ser definido e pago em tal hipótese, conforme for estipulado pela empresa empregadora em seu plano de cargos e salários, quando dele dispuser.

41- MULTA

41.1- O descumprimento de qualquer cláusula desta Convenção Coletiva acarretará, além do cumprimento da obrigação principal descumprida, a multa no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do Piso Salarial, que será revertida a favor da parte prejudicada e aplicada em dobro em caso de reincidência.

42- DO TRABALHO DE DEFICIENTES FÍSICOS

42.1- A entidade que representa a categoria patronal se compromete a divulgar junto a seus associados, a solicitação no sentido de que, caso haja condições na empresa, que possam também os deficientes físicos ser contratados em postos de revenda de combustíveis.

43- CLAUSULAS MAIS VANTAJOSAS

43.1- Serão mantidas as condições vigentes não alteradas, nem suprimidas e que continuam previstas em lei, que sejam mais vantajosas para o empregado em relação às previstas neste instrumento.

44- FÓRO

44.1- A Justiça do Trabalho em Mato Grosso do Sul, será competente para apreciar e decidir quaisquer controvérsias oriundas da aplicação da presente Convenção Coletiva.

45- VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

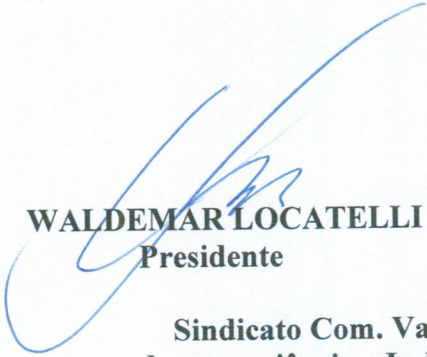
45.1- As cláusulas sociais e gerais têm vigência por 24 (vinte e quatro) meses e as cláusulas econômicas têm vigência por 12 (doze) meses, respeitando-se a vigência a partir de 1.º de março de 2026, sendo firmada pelas partes em três vias de igual teor e forma, para todos os fins de direito, devendo ainda o teor desta CCT, na forma aqui pactuada, ser enviado ao órgão competente do Ministério do Trabalho, na forma da legislação vigente.


Campo Grande/MS, 30 de março de 2026.



HY

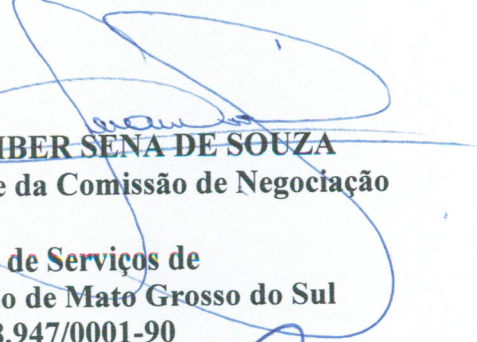



WALDEMAR LOCATELLI
Presidente

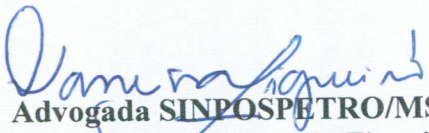

MARCELO BATISTELA
Presidente da Comissão de Negociação

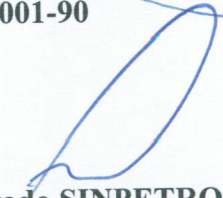
**Sindicato Com. Varejista de Combustíveis Automotivos Lojas
de conveniência e Lubrificantes do Estado de Mato Grosso do Sul -
SINPETRO/MS - CNPJ 15.435.977/0001-09**


JOSÉ HÉLIO DA SILVA
Presidente


IGLEIBER SENA DE SOUZA
Presidente da Comissão de Negociação

**Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de
Combustíveis e Derivados de Petróleo do Estado de Mato Grosso do Sul
SINPOSPETRO/MS - CNPJ 08.268.947/0001-90**


Advogada SINPOSPETRO/MS
Vanessa Juliani Castello Figueiró
OAB - MS 10.928


Advogado SINPETRO/MS
Edgar Martins Veloso
OAB - MS 13.695