

Circular nº. 05/2026

Vitória/ES, 24 de fevereiro de 2026.

Ref. Principais Mudanças na Convenção Coletiva de 2026.

Prezado associado,

O SINDIPOSTOS-ES informa que foi firmada a Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027, trazendo alterações relevantes em relação ao instrumento anterior. Abaixo destacamos os principais pontos que exigem atenção imediata dos associados:

1. VIGÊNCIA BIENAL (Cláusula Primeira e Cláusula Quarta)

A nova Convenção Coletiva passa a ter vigência de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027.

Na data-base de 01º de janeiro de 2027 haverá negociação específica apenas das cláusulas econômicas (pisos salariais, auxílio alimentação e abono assiduidade), permanecendo inalteradas as demais cláusulas sociais.

2. NOVOS PISOS SALARIAIS – A PARTIR DE 01/01/2026 (Cláusula Terceira)

Os pisos passam a ser:

- **Frentistas, Trocadores de Óleo, Auxiliar de Escritório e Atividades Administrativas:** R\$ 1.630,00 (mil seiscentos e trinta reais), correspondente a reajuste de 5% (cinco por cento) sobre dezembro/2025;
- **Lavadores, Enxugadores de Veículos, Vigia e Serviços Gerais:** R\$ 1.621,00 (mil seiscentos e vinte e um reais);
- **Atendente de Loja de Conveniência, Minimercado e Afins:** R\$ 1.621,00 (mil seiscentos e vinte e um reais);
- **Chefes de Pista:** R\$ 1.924,44 (mil novecentos e vinte e quatro reais e quarenta e quatro centavos), reajuste de 5% (cinco por cento);
- **Gerentes:** R\$ 2.173,89 (dois mil cento e setenta e três reais e oitenta e nove centavos), reajuste de 5% (cinco por cento).

Para empregados que recebem salário superior ao piso, aplica-se reajuste de 3,90% (três vírgula noventa por cento), correspondente ao INPC acumulado.

As diferenças salariais referentes a janeiro de 2026 poderão ser quitadas na competência de fevereiro de 2026, inclusive quanto às rescisões complementares.

3. NOVA CLÁUSULA – PREMIAÇÕES E INCENTIVOS (Cláusula Décima Primeira)

Foi criada cláusula específica autorizando as empresas a instituírem programas de premiação e incentivos, por liberalidade.

Destacam-se os seguintes pontos:

- A premiação não gera direito adquirido;
- Pode ser habitual ou eventual;
- Não integra a remuneração, mesmo que paga com habitualidade, nos termos do art. 457, § 2º, da CLT;
- Deve observar critérios objetivos previamente definidos;
- Pode ser paga por cartões, créditos, bens, serviços ou outros meios equivalentes.

4. ABONO ASSIDUIDADE – NOVO PERCENTUAL (Cláusula Décima Oitava)

O abono assiduidade passa a ser de 13% (treze por cento) sobre o salário base, limitado ao valor máximo de R\$ 282,61 (duzentos e oitenta e dois reais e sessenta e um centavos) mensais.

O benefício é devido a partir do 4º (quarto) mês de trabalho e somente tem obrigação de ser pago ao empregado que, no respectivo mês, não tiver nenhuma falta, justificada ou injustificada.

Também não fará jus ao abono o empregado que incorrer em falta parcial, assim considerada a ausência ao trabalho por período superior a 2 (duas) horas contínuas da jornada diária.

O abono não possui natureza salarial.

5. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (Cláusula Décima Nona)

O auxílio alimentação passa a ser de R\$ 435,75 (quatrocentos e trinta e cinco reais e setenta e cinco centavos) mensais, inclusive durante as férias.

Será devido retroativo, devendo ser paga a diferença de R\$ 20,75 (vinte reais e setenta e cinco centavos) por mês relativa a janeiro e fevereiro de 2026, até 10 de março de 2026.

Mantém-se a possibilidade de desconto proporcional nas hipóteses de faltas, conforme critérios previstos na Convenção.

O benefício não possui natureza salarial.

6. PLANO DE SAÚDE (Cláusula Vigésima Primeira)

O empregador arcará com 50% (cinquenta por cento) do valor do plano de saúde ambulatorial, caso o empregado opte por aderir ao benefício, ficando sua participação limitada ao valor máximo de R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais), independentemente da faixa etária do empregado.

7. CONFERÊNCIA DE CAIXA – NOVA REDAÇÃO (Cláusula Vigésima Nona)

A Convenção modernizou a cláusula de conferência de caixa, autorizando:

- Utilização de sistemas eletrônicos;
- Monitoramento por imagem;
- Relatórios automatizados;
- Cofres coletores eletrônicos;
- Tecnologias de identificação do frentista (RFID e automação de bombas).

A conferência poderá ocorrer sem a presença física do empregado, desde que haja registros que permitam identificação das operações.

Havendo apuração de diferença de valores recebidos, a empresa deverá concluir a conferência dos recebimentos em valores e apresentar o respectivo demonstrativo ao empregado responsável em até três dias úteis após o fechamento do caixa.

As diferenças apuradas poderão ser descontadas nos termos do art. 462 da CLT.

8. JORNADA DE TRABALHO E ESCALAS DIFERENCIADAS (Cláusula Trigesima Sétima)

Mantida jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

Fica expressamente autorizada a adoção das seguintes escalas:

- 06x01 (*seis dias de trabalho por um dia de descanso*);
- 05x02 (*cinco dias de trabalho por dois dias de descanso*);
- 04x01 (*quatro dias de trabalho por um dia de descanso*);
- 12x36 (*doze horas de trabalho para 36 horas de descanso*);
- 2x2 (*dois dias de trabalho por dois dias de descanso*), com jornada diária de até 12 horas;
- 3x3 (*três dias de trabalho por três dias de descanso*), com jornada diária de até 12 horas.

Para as escalas 2x2 e 3x3 será obrigatória a concordância expressa do empregado por escrito.

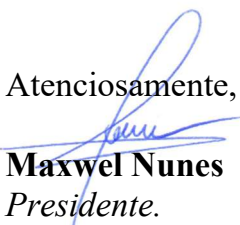
Mantém-se a obrigatoriedade de ao menos uma folga dominical a cada 03 (três) domingos trabalhados.

9. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (Cláusula Quinquagésima Quinta)

A contribuição assistencial dos empregados fica limitada ao valor máximo de R\$ 60,00 (sessenta reais) mensais, conforme critérios estabelecidos na Convenção.

Por fim, o sindicato reitera a importância de seguir as previsões convencionais e fica à disposição para sanar dúvidas eventuais remanescentes.

Atenciosamente,



Maxwel Nunes
Presidente.