

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2023/2024

### SINDICATO PROFISSIONAL:

**SINDCARGAS (SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESA DE TRANSPORTE RODOVIÁRIOS DE CARGAS SECAS, MOLHADAS, LÍQUIDAS E GASOSAS, VIVAS, PRÓPRIAS E TRABALHADORES, MOTORISTAS E AJUDANTES NAS EMPRESAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO, DEPÓSITOS DE BEBIDAS, SUPERMERCADOS, EMPRESAS COLETORAS DE LIXO E CONCRETEIRAS DE CAMPINAS E REGIÃO).**

Sediado na Rua Amador Florence, nº141, Botafogo, Município de Campinas, São Paulo, Brasil, CEP 13020-290. Fone: (19) 3231-4015 inscrito no CNPJ nº 01.584.678/0001-21, certidão sindical nº 46000.007509/96-91 e código sindical 913.000.000.91063-9 representado por seu Presidente o **Sr. PAULO VICENTE FERREIRA**, inscrito no CPF sob o nº 024.779.788-02 e por seu Advogado **Dr. ROGÉRIO BERTOLINO LEMOS**, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, seção São Paulo nº 254.405.

### SINDICATO PATRONAL:

**SINDICAMP (SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGAS DE CAMPINAS E REGIÃO).**

Sediado na Rua Adalberto Panzan, nº 92, T.I.C. (Terminal Intermodal de Cargas), Nova Aparecida, Campinas, São Paulo, Brasil; CEP: 13.069-105, Fone: (19) 3781-6200, inscrito no CNPJ nº 51.879.880/0001-59, certidão sindical nº 00312.801665-0 e código sindical nº 003.283.01665-0, representado por seu Presidente **Sr. JOSÉ ALBERTO PANZAN**, inscrito no CPF 078.774.518-90 e por seu Advogado **Dr. ALDO CODIGNOTTE PIRES**, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, seção São Paulo sob nº 121.150.

Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### ÍNDICE

<b>CLAUSULA 1º -</b>	<b>VIGÊNCIA E DATA-BASE</b>
<b>CLAUSULA 2º -</b>	<b>ABRANGÊNCIA</b>
<b>CLAUSULA 3º -</b>	<b>PISOS SALARIAIS</b>
<b>CLAUSULA 4º -</b>	<b>DA BASE INORGANIZADA</b>
<b>CLAUSULA 5º -</b>	<b>DO REAJUSTE SALARIAL</b>
<b>CLAUSULA 6º -</b>	<b>DO REAJUSTE PARA RECÉM-ADMITIDOS</b>
<b>CLAUSULA 7º -</b>	<b>DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIO</b>
<b>CLAUSULA 8º -</b>	<b>DA COMPENSAÇÃO DAS ANTECIPAÇÕES</b>
<b>CLAUSULA 9º -</b>	<b>DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO</b>
<b>CLAUSULA 10º -</b>	<b>DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS</b>
<b>CLAUSULA 11º -</b>	<b>DO SALÁRIO ADMISSÃO/SUBSTITUIÇÃO</b>
<b>CLAUSULA 12º -</b>	<b>DOS DESCONTOS NOS SALÁRIOS</b>
<b>CLAUSULA 13º -</b>	<b>DA ALTERAÇÃO DE DENOMINAÇÃO DE FUNÇÃO</b>
<b>CLAUSULA 14º -</b>	<b>DO PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO</b>
<b>CLAUSULA 15º -</b>	<b>DA PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS OU RESULTADOS</b>
<b>CLAUSULA 16º -</b>	<b>DA CESTA BÁSICA</b>
<b>CLAUSULA 17º -</b>	<b>DO TRANSPORTE DO EMPREGADO</b>
<b>CLAUSULA 18º -</b>	<b>DO CONVÊNIO ODONTOLÓGICO</b>
<b>CLAUSULA 19º -</b>	<b>DO AUXÍLIO FUNERAL</b>
<b>CLAUSULA 20º -</b>	<b>DO SEGURO DE VIDA NORMATIVO</b>
<b>CLAUSULA 21º -</b>	<b>DO SEGURO DE VIDA FACULTATIVO</b>
<b>CLAUSULA 22º -</b>	<b>DO REEMBOLSO DE DESPESAS / AUXÍLIO REFEIÇÃO</b>
<b>CLAUSULA 23º -</b>	<b>REEMBOLSO DAS DESPESAS DE PERNOITES / AUXÍLIO DE HOSPEDAGEM</b>
<b>CLAUSULA 24º -</b>	<b>DA DECLARAÇÃO IRREAL QUANTO AO USO DOS REEMBOLSOS</b>
<b>CLAUSULA 25º -</b>	<b>DAS DISPOSIÇÕES CONTRATUAIS NÃO SALARIAS</b>
<b>CLAUSULA 26º -</b>	<b>ADIANTAMENTO PARA VIAGENS</b>
<b>CLAUSULA 27º -</b>	<b>DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO</b>
<b>CLAUSULA 28º -</b>	<b>DO CARTÃO DE BENEFÍCIOS</b>

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



CLAUSULA 29º -	DOS DOCUMENTOS ADMISSIONAIS
CLAUSULA 30º -	ANOTAÇÕES EM CARTEIRA PROFISSIONAL E DOCUMENTOADMISIONAIS
CLAUSULA 31º -	DA CARTA DE REFERÊNCIA
CLAUSULA 32º -	DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA
CLAUSULA 33º -	DAS HOMOLOGAÇÕES
CLAUSULA 34º -	DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL
CLAUSULA 35º -	DO AVISO PRÉVIO
CLAUSULA 36º -	DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO
CLAUSULA 37º -	DA LEI 9.601/98 E DECRETO 10.854/2021
CLAUSULA 38º -	DOS EMPREGADOS HORISTAS
CLAUSULA 39º -	DOS CONTRATOS ESPECIAIS
CLAUSULA 40º -	DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
CLAUSULA 41º -	DOS CRITÉRIOS ALTERNATIVOS DE CONTRATAÇÃO
CLAUSULA 42º -	DA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS
CLAUSULA 43º -	DA PROIBIÇÃO DE CARONAS
CLAUSULA 44º -	DEVERES DO EMPREGADO
CLAUSULA 45º -	DA INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NOS CAMINHÕES
CLAUSULA 46º -	DOS TERMOS PECULIARES DO SETOR
CLAUSULA 47º -	DA GARANTIA A GESTANTE
CLAUSULA 48º -	DA GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
CLAUSULA 49º -	DA GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA
CLAUSULA 50º -	DO CONTRATO DE ESTÁGIO/APRENDIZ
CLAUSULA 51º -	DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS
CLAUSULA 52º -	DO ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS
CLAUSULA 53º -	DO AFASTAMENTO DE EMPREGADO
CLAUSULA 54º -	DA GARANTIA A MEMBRO DA "CIPA"
CLAUSULA 55º -	DA JORNADA DE TRABALHO
CLAUSULA 56º -	DA POSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE ATÉ 4 (QUATRO) HORAS EXTRAS
CLAUSULA 57º -	DA POSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA
CLAUSULA 58º -	DA CUMULATIVIDADE DE DESCANSO/FOLGA
CLAUSULA 59º -	DO ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE
CLAUSULA 60º -	DO ACRÉSCIMO NAS HORAS EXTRAS
CLAUSULA 61º -	DO CALENDÁRIO DE HORAS EXTRAS
CLAUSULA 62º -	DA TOLERÂNCIA EM ATRASOS
CLAUSULA 63º -	SISTEMA / INSTRUMENTOS ELETRÔNICOS, PAPELETA, FICHA DE TRABALHO E APLICATIVO
CLAUSULA 64º -	AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS
CLAUSULA 65º -	DO BANCO DE HORAS
CLAUSULA 66º -	DAS FÉRIAS
CLAUSULA 67º -	DOS SANITÁRIOS, VESTUÁRIO E ÁGUA POTÁVEL
CLAUSULA 68º -	DOS UNIFORMES E "E P I"
CLAUSULA 69º -	DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE
CLAUSULA 70º -	DA ELEIÇÃO DA "CIPA"
CLAUSULA 71º -	DOS ATESTADOS MÉDICOS
CLAUSULA 72º -	ACIDENTE DE TRABALHO
CLAUSULA 73º -	DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO USO DE ÁLCOOL E DROGAS
CLAUSULA 74º -	COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL LABORAL
CLAUSULA 75º -	COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PATRONAL
CLAUSULA 76º -	DO QUADRO DE AVISOS
CLAUSULA 77º -	DO APOIO JUNTO ÀS AUTORIDADES
CLAUSULA 78º -	DAS CATEGORIAS DE MOTORISTA
CLAUSULA 79º -	DA C.C.P. (COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA)
CLAUSULA 80º -	DO SISTEMA DE MEDIAÇÃO COLETIVA
CLAUSULA 81º -	ACORDO EXTRAJUDICIAL
CLAUSULA 82º -	APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO
CLAUSULA 83º -	DA CATEGORIA DIFERENCIADA
CLAUSULA 84º -	DOS PROPRIETÁRIOS DE VEÍCULOS DE CARGAS
CLAUSULA 85º -	DA INTERPRETAÇÃO QUANTO AS ESCOLTAS ARMADAS
CLAUSULA 86º -	DA MULTA QUANTO AO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS CONVENCIONADAS
CLAUSULA 87º -	LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

ACP

JAP

PVF

79

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



- CLAUSULA 88º - RATIFICAÇÃO DA EMENDA 29 DA PORTARIA – SRT Nº 01 DE 25/05/2006
- CLAUSULA 89º - DO PRAZO DE CUMPRIMENTO
- CLAUSULA 90º - DA DIVULGAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
- CLAUSULA 91º - DO JUÍZO COMPETENTE
- CLAUSULA 92º - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS
- CLAUSULA 93º - DO SIGILO DE ARQUIVOS E SISTEMAS ELETRÔNICOS
- CLAUSULA 94º - DO TERMO DE ADESÃO
- CLAUSULA 95º - DA TAXA NEGOCIAL DO PLR

**FIM DO ÍNDICE**

**CLAUSULA 1º - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024** e a data-base da categoria em **01º de maio**.

**CLAUSULA 2º - ABRANGÊNCIA**

A presente convenção coletiva de trabalho abrangerá a(s) categoria(s) profissional dos seguintes trabalhadores: motoristas, ajudantes, arrumadores de cargas, operadores de empilhadeiras, mecânicos, funileiros, pintores, eletricitas, borracheiros, abastecedores, faxineiros(as), copeiros(as) em empresas de transportes de cargas secas e molhadas, líquidas e gasosas, vivas, próprias e trabalhadores motoristas e ajudantes nas empresas de materiais de construção, depósito de bebidas, supermercados, trabalhadores nas empresas coletoras de lixo e concreteiras,, com abrangência territorial em Águas De Lindóia/SP, Amparo/SP, Artur Nogueira/SP, Campinas/SP, Cosmópolis/SP, Indaiatuba/SP, Jaguariúna/SP, Lindóia/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Santo Antônio De Posse/SP, Serra Negra/SP e Valinhos/SP.

**Salários, Reajustes e Pagamento  
Piso Salarial**

**CLAUSULA 3º - DOS PISOS SALARIAIS**

Para os salários normativos ficam estabelecidos os seguintes valores a partir do mês de **julho/2023**:

FUNÇÕES:	PISOS SALARIAIS
<b>MOTORISTA DE VEÍCULO PESADO - CBO 7825-10</b> (dois mil quatrocentos e setenta e nove reais e trinta e dois centavos)	R\$ 2.479,32
<b>MOTORISTA DE VEÍCULO SEMIPESADO - CBO 7825-10</b> (dois mil duzentos e sessenta e nove reais e quarenta e dois centavos)	R\$ 2.269,42
<b>MOTORISTA DE VEÍCULO LEVE - CBO 7825-10</b> (mil novecentos e trinta e três reais e sessenta e um centavos)	R\$ 1.993,61
<b>CONDUTOR DE EMPILHADEIRA - CBO 7822-20</b> (mil novecentos e noventa e três reais e sessenta e um centavos)	R\$ 1.993,61
<b>ARRUMADOR DE CARGA DE VEÍCULO DE TRANSPORTE TERRESTRE CBO 7832-15</b> (mil novecentos e três reais e setenta centavos)	R\$ 1.903,70
<b>AJUDANTE DE MOTORISTA/CARREGADOR DE VEÍCULO DE TRANSPORTE TERRESTRE/ENLONADOR CBO 7832-25</b> (mil seiscentos e quarenta e um reais e noventa e nove centavos)	R\$ 1.641,99
<b>MOTORISTA DE VEÍCULO UTILITÁRIO – VEICULO CARGA ATÉ 650 KG - CBO 7825-10</b> (mil setecentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos)	R\$ 1.732,50

**Parágrafo 1º: Da operação de Implementos Bitrem, Tritrem, Rodotrem ou Similares.**

Quando o empregado motorista de veículo pesado operar veículo equipado com implementos Bitrem, Tritrem, Rodotrem, Treminhão, ou similares a estes, receberá adicional de função de **R\$ 460,88 (quatrocentos e sessenta reais e oitenta e oito centavos)** por mês, já incluso o repouso semanal remunerado.

ACP

JAP

PVF

70

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



**Parágrafo 2º: Da operação de implementos guindastes tipo “munck”, “poliguindaste”, “betoneira” e “caminhão de lixo”.**

Os motoristas abaixo listados que conduzirem veículos equipados com implementos guindastes tipo “munck” ou “poliguindaste”, betoneiras e caminhões de lixo receberão mensalmente o adicional de função previsto no parágrafo primeiro, nos seguintes valores, também incluso o descanso semanal remunerado:

<b>MOTORISTA DE VEICULO PESADO</b> (quatrocentos e sessenta centavos e oitenta e oito centavos)	<b>R\$ 460,88</b>
<b>MOTORISTA DE SEMI VEICULO PESADO</b> (quatrocentos e vinte e um reais e oitenta e sete centavos)	<b>R\$ 421,87</b>
<b>MOTORISTA DE VEICULO LEVE</b> (trezentos e setenta reais e sessenta centavos)	<b>R\$ 370,60</b>

**Parágrafo 3º:** O presente adicional só será devido enquanto o empregado operar veículo equipado com os implementos mencionados nos parágrafos acima.

**CLAUSULA 4º - DA BASE INORGANIZADA**

Considerando que, nos limites da base de representação da entidade profissional acordante possui cidades sem representante profissional (**base inorganizada**), representada pela **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, sendo as cidades de **MONTE ALEGRE DO SUL** e **SOCORRO**, a **FEDERAÇÃO**, através de procuração outorga à entidade profissional **SINDCARGAS CAMPINAS**, a representação destes municípios, na presente Convenção Coletiva.

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLAUSULA 5º - DO REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão a partir de **1º de julho de 2023** reajuste salarial de **5% (cinco por cento)** a ser aplicado nos salários praticados em **abril de 2023**.

**Parágrafo 1º:** o percentual contido no item supra, objeto de negociação entre as partes já incorpora a inflação havida nos períodos anteriores, acumulada até **30 de abril de 2023**.

**Parágrafo 2º:** o presente aumento abrange os salários até o valor de **R\$ 2.983,35 (dois mil novecentos e oitenta e três reais e trinta e cinco centavos)**.

**Parágrafo 3º:** para os salários acima do valor de **\$ 2.983,35 (dois mil novecentos e oitenta e três reais e trinta e cinco centavos)**, será praticada a livre negociação entre empregado e empregador, ficando garantido o mínimo de **R\$ 149,17 (cento e quarenta e nove reais e dezessete reais)**.

**Parágrafo 4º:** As empresas pagarão aos seus empregados um abono referente ao mês de **maio de 2023** até o **5º dia útil de agosto de 2023**, em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do valor do salário de cada empregado vigente em **abril de 2023**, limitado ao valo máximo de **R\$ 149,17 (cento e quarenta e nove reais e dezessete centavos)**.

**Parágrafo 5º:** As empresas pagarão aos seus empregados um abono referente ao mês de **junho de 2023** até o **5º dia útil de setembro de 2023**, em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do valor do salário de cada empregado vigente em **abril de 2023**, limitado ao valo máximo de **R\$ 149,17 (cento e quarenta e nove reais e dezessete centavos)**.

**Parágrafo 5º:** o **ABONO** ora ajustado possui caráter meramente indenizatório, não se integrando, portanto, para nenhum efeito à remuneração do empregado.

**Parágrafo 6º:** os reajustes e antecipações já concedidos, anterior a assinatura do presente instrumento coletivo,

ACP

JAP

PVF

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



deverão ser compensados e abatidos para todos os efeitos legais.

#### **CLAUSULA 6º - DO REAJUSTE PARA RECÉM-ADMITIDOS**

Para os empregados que exercem funções não contempladas com piso salarial e admitidos após 01/05/2022, e que estejam trabalhando na empresa em **maio/2023**, fica assegurada uma correção proporcional aos meses decorridos de sua admissão até a data de **30/04/2023**, tomando por base de cálculo o mesmo percentual contido na cláusula “**DO REAJUSTE SALARIAL**”, proporcionalmente aos meses da vigência do contrato de trabalho, exceto no caso em que existam paradigmas, dentro das condições estabelecidas pelo artigo 461, da CLT.

#### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLAUSULA 7º - DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas fornecerão vale de adiantamento de **40% (quarenta por cento)** do salário nominal contratual até quinze dias após o pagamento do salário mensal; ressalvada a hipótese de o empregado optar pelo pagamento integral do salário, em uma única vez, quando não haverá adiantamento.

#### **CLAUSULA 8º - DA COMPENSAÇÃO DAS ANTECIPAÇÕES**

Poderão ser compensadas, com o reajuste aqui convencionado, todas e quaisquer antecipações espontâneas e/ou compulsórias, havidas durante o período de **1º de maio de 2022** até a presente data, exceto as decorrentes de aumentos por promoção, equiparação salarial ou aqueles que foram ajustados mediante condição expressa de não compensação.

**Parágrafo Único:** como instrumento de melhorias da capacidade aquisitiva dos salários, incentiva-se às empresas, a concessão, a partir desta data, de antecipações salariais espontâneas futuras, no decorrer da vigência da presente norma, que poderão ser compensadas com reajustes salariais estabelecidos na próxima data base.

#### **CLAUSULA 9º - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão a seus empregados, comprovante de pagamento, inclusive por meio eletrônico, contendo sempre, no mínimo a identificação da empregadora e do empregado, a discriminação, uma a uma, de todas as verbas pagas e os descontos efetuados.

**Parágrafo único:** pactua-se a dispensa da assinatura nestes comprovantes pelo empregado, na hipótese de o pagamento ocorrer por depósito bancário e/ou transferência eletrônica.

#### **CLAUSULA 10º - DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O pagamento do salário deverá ser feito até o quinto dia útil de cada mês subsequente ao vencido, incorrendo a empresa infratora em multa de 1/60 (um sessenta avos) do valor nominal do salário do empregado, por dia de atraso, em caso de inadimplência, que reverterá em favor deste, salvo os motivos comprovados de força maior, com a limitação do artigo 412 do Código Civil.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLAUSULA 11º - DO SALÁRIO ADMISSÃO/SUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado admitido para exercer a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, será garantido a ele o salário normativo já existente, ressalvadas as vantagens pessoais.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLAUSULA 12º - DOS DESCONTOS NO SALÁRIO**

O desconto salarial, em virtude de multa de trânsito, furto, roubo, danos em veículos, inclusive de terceiro, e avaria da carga, só será lícito se resultar configurado o dolo ou culpa do empregado, em quaisquer de suas modalidades.

1) Os descontos referentes às multas de trânsito provocadas por dolo ou culpa do empregado enquanto, condutor de veículo da empresa, não ocorrerão durante a tramitação de eventual interposição de recurso, se o empregado dela recorrer, exceção feita, à ocorrência de rescisão contratual, quando o abatimento constará expressamente

ACP

JAP

PVF

7/9



- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



do T.R.C.T.

2) As empresas poderão optar pelo pagamento das multas de trânsito quando visarem o aproveitamento de descontos, a legalização de documentos, o licenciamento do veículo enfim, nas situações em que o pagamento se fizer necessário, ocorrendo então o correspondente desconto do empregado. Pendente qualquer recurso patrocinado pela empresa, terá a empregadora que efetuar a devolução dos descontos ao empregado se e quando vier a ser provido.

3) Confirmada a imposição da multa, quer pela inexistência de recurso, quer por sua improcedência, a empresa poderá parcelar o valor de desconto ao empregado, de acordo com a sua possibilidade financeira momentânea.

4) Convencionam os sindicatos acordantes que o condutor do veículo da empresa, que tenha a sua carteira de habilitação cassada ou suspensa temporariamente, ou que venha a ser proibido de obter habilitação para dirigir veículo, durante o contrato laboral, perdendo a condição de motorista, ensejará o rompimento do contrato de trabalho, nos termos da lei.

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

#### CLAUSULA 13º - DA ALTERAÇÃO DE DENOMINAÇÃO DE FUNÇÃO

Para fins efetivos do disciplinado neste acordo, não serão admitidas as alterações de denominações de cargos e funções, que objetivem isentar as empresas do cumprimento dos salários normativos ajustados pelas entidades acordantes.

**Parágrafo Único:** além dos cargos já contemplados com pisos salariais, as atividades de ajudante geral, copeiro, faxineira, auxiliar de limpeza em geral, eletricista, funileiro, lavador, lubrificador, mecânico, pintor, serviços gerais e demais funções ligadas ao setor operacional da empresa são representadas pela entidade sindical profissional convenente, sendo a elas aplicáveis todas as cláusulas gerais e condições previstas na presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

#### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Tempo de Serviço

#### CLAUSULA 14º - DO PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

O empregado que já tiver completado **2 (dois)** ou **3 (três)** anos de permanência na empresa, fará jus ao recebimento de prêmio por tempo de serviço - "P.T.S.", nos seguintes percentuais não cumulativos sobre o salário base:

- 1) Ao ter completado **2 (dois)** anos de casa: **5,00%** (cinco por cento);
- 2) Ao ter completado **3 (três)** anos de casa: **8,00%** (oito por cento).

**Parágrafo 1º:** o "P.T.S." tomará por referência, o salário base do empregado, limitado ao valor máximo de **R\$ 123,97** quando tiver completado **2 (dois)** anos de casa (**5%** do piso salarial do motorista de veículo pesado) e **R\$ 198,35** quando o contrato de trabalho completar **3 (três)** anos (**8%** do piso salarial do motorista de veículo pesado).

**Parágrafo 2º:** o "P.T.S." será devido mensalmente a partir do mês seguinte aquele em que o empregado completar **2 (dois)** anos ou **3 (três)** anos de serviço na empresa, não sendo devido cumulativamente.

**Parágrafo 3º** Poderá, ainda, ser personalizado pela empresa, desde que mais benéfico ao empregado.

**Parágrafo 4º:** o "P.T.S." não integrará o salário para todos os fins de direito, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 457 da CLT.

#### Participação nos Lucros e/ou Resultados

#### CLAUSULA 15º - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Em razão das diretrizes fixadas na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, os sindicatos convencionam a

ACP

JAP

PVF

7/5

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



implantação do “Programa de Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas”, mediante as seguintes condições:

**Parágrafo 1º:** as empresas poderão estabelecer programa próprio de “Participação nos Lucros ou Resultados” dos empregados, através de “TERMO DE ADESÃO” a ser firmado entre empresa, Sindicato Profissional e Sindicato Patronal como incentivo à produtividade e ao envolvimento dos trabalhadores nos objetivos almejados pelo empregador.

**Parágrafo 2º:** o “Programa de Participação nos Lucros ou Resultados” deverá ser objeto de negociação, observando-se as regras e procedimentos da respectiva ordem legal que versa sobre este assunto. Podendo ser estabelecido regras e metas para concessão deste benefício, como por exemplo:

I – Tiver uma ou mais faltas injustificadas no mês;

II – Por sua culpa, causar colisão ou danos no veículo por ele conduzidos ou em terceiros;

III – A soma dos atrasos ocorridos no período do mês integral ultrapasse meia hora;

IV – For punido com pena de suspensão.

**Parágrafo 3º:** as empresas e as comissões de empregados que estabelecerem individualmente as condições do programa de “Participação nos Lucros ou Resultados”, bem como aquelas que já o possuem, obrigar-se-ão aos critérios próprios de produtividade, metas, resultados, pagamentos e prazos nele fixados, advindos da negociação individual.

**Parágrafo 4º:** Considerando que a lei nº 10.101/00, em seu artigo 2º, II, adota a convenção coletiva de trabalho, como um dos procedimentos para estabelecer o programa de participação nos lucros e resultados, convencionam os pactuantes que a empresa que, individualmente, não formalizar o programa de participação nos lucros e resultados, ou tendo formalizado, não estabelecer valores a serem direcionados aos empregados, ficará então obrigada, a pagar a seus empregados uma multa aqui fixada a título indenizatório e compensatório, como se lucros e/ou resultados positivos houvessem no período, em valor equivalente a R\$ 500,00 (quinhentos reais).

**Parágrafo 5º:** o pagamento da primeira parcela da indenização compensatória do P.L.R. será concedido integralmente a todos os empregados admitidos, há no mínimo, seis meses anteriores à data do pagamento da 1ª parcela, com contratos vigentes até a data do pagamento. Para admissões e demissões ocorridas em período inferior há seis meses da data do pagamento da primeira parcela, o pagamento do P.L.R. deverá guardar a devida proporcionalidade à razão de 1/12 por mês de serviço, considerando-se mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, dentro do período de apuração.

**Parágrafo 6º:** o pagamento da segunda parcela da indenização compensatória do P.L.R. será concedido integralmente a todos os empregados admitidos, há no mínimo, seis meses anteriores à data do pagamento da 2ª parcela, com contratos em vigência até a data deste segundo pagamento. Para admissões e demissões ocorridas em período inferior há seis meses da data do pagamento da segunda parcela, o pagamento do P.L.R. deverá guardar idêntica proporcionalidade, à razão de 1/12 por mês de serviço, considerando-se mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, dentro do período de apuração.

**Parágrafo 7º:** a indenização compensatória da PLR, caso não instituída individualmente pela empresa, será paga nos valores e moldes acima estabelecidos, em duas parcelas, como segue:

I) 1ª (primeira) parcela, no valor R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), com pagamento até o 5º (quinto) dia útil do mês de **novembro de 2023**.

II) 2ª (segunda) parcela, no valor R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), com pagamento até o 5º (quinto) dia útil do mês de **maio de 2024**.

**Parágrafo 8º:** referida obrigação é criada nas prerrogativas e isenções fixadas pela lei, não tendo, portanto, qualquer conotação salarial, não integrando a remuneração do empregado, para quaisquer finalidades, em



*7/3*

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



conformidade com o disposto pelo artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal.

**Parágrafo 9º:** a empresa poderá descontar o equivalente a 1/365 do valor da parcela da indenização em comento por falta não justificada do empregado no período de **01/05/2023 a 31/10/2023** (no pagamento da 1ª Parcela) e no período de **01/11/2023 a 30/04/2024** (no pagamento da 2ª Parcela).

### Auxílio Alimentação

#### CLAUSULA 16º - DA CESTA BÁSICA

Será concedida a todos os empregados abrangidos por esta Convenção, 1 (uma) cesta básica, compostas com os produtos que devem ser de boa qualidade, como segue:

ITEM	QUANTIDADE	ESPÉCIE	PRODUTO
1	10	Quilos	Arroz Agulhinha (Tipo 01)
2	3	Quilos	Feijão Carioca (Tipo 01)
3	3	Latas	Óleo de Soja (900ml/cada)
4	1	Pacote	Macarrão Espaguete (500 gramas)
5	1	Pacote	Macarrão Parafuso (500 gramas)
6	2	Latas	Extrato de Tomate (140 gramas/ cada)
7	5	Quilos	Açúcar Refinado
8	1	Pacote	Café (500 gramas)
9	2	Pacote	Farinha de Trigo Especial (500 gramas/ cada)
10	1	Pacote	Farinha de Milho (500 gramas)
11	1	Pacote	Fubá (500 gramas)
12	1	Quilo	Sal Refinado
13	2	Latas	Sardinha (135 gramas/ cada)
14	1	Pacote	Biscoito Maisena (200 gramas)
15	1	Pacote	Biscoito Salgado (200 gramas)

1) Perderá o direito deste benefício o empregado que se ausentar injustificadamente ao serviço, sem o correspondente abono do empregador, em uma única oportunidade, durante o mês anterior, ou que não retire a cesta da empresa, no prazo de 10 (dez) dias da data de sua concessão.

2) Cada empregado participará do custo da cesta básica com a importância de **R\$ 1,00** (um real) cujo valor será descontado em folha de pagamento. A participação do custo da cesta do empregado será de **R\$ 5,00** (cinco reais), caso o empregado opte por receber a cesta básica em sua própria residência e queira seu empregador realizar tal comodidade.

3) O empregado que foi contratado no curso do mês adquirirá o direito ao recebimento do presente benefício somente a partir do próximo mês. Aquele que for dispensado no curso do mês, não terá, da mesma forma, direito ao recebimento da cesta de alimentos.

4) A concessão deste benefício é conferida aos empregados que trabalharem normalmente, sendo devido também por ocasião de suas férias.

5) Aos empregados afastados pelo I.N.S.S, será concedido o presente benefício, durante o seu afastamento, limitado ao período máximo de um ano.

6) A cesta básica será entregue, seguindo o critério da empresa, a cada empregado até o 25º (vigésimo quinto)

ACP

JAP

PVF



- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



dia civil do mês.

7) Convencionam as partes que o presente benefício não é conceituado como salário indireto, não integrando a remuneração do empregado, para quaisquer finalidades, e não concorrerá cumulativamente para os casos em que as empresas já o adotem de forma individual.

8) Contratam as partes, ainda, que o ato de qualquer entidade ou Órgão Público que confira ao instituto da cesta básica conotação salarial, revogará imediatamente a concessão deste benefício.

9) Da adoção de formas alternativas de concessão de cestas básicas:

A possibilidade de adoção de formas alternativas de concessão ao empregado de cesta básica da listada no caput, tais como "vale-alimentação", "ticket", vale supermercado etc., desde que garantido este direito mensalmente, e com benefício em valor superior correspondente a soma dos produtos listados, para o empregado, deverá ser manifestada através de "TERMO DE ADESÃO", hipótese em que também não haverá qualquer tipo de integração à remuneração tampouco caracterização como salário utilidade.

10) Fica o empregador obrigado a fornecer a cesta básica na forma física, sem prejuízo da multa prevista por descumprimento da presente convenção coletiva, em caso de adoção de formas alternativas de concessão de cesta básica, sem o "TERMO DE ADESÃO", devidamente firmado junto as entidades sindicais.

11) As Entidades Sindicais, em conjunto, farão estudos de viabilidade de fornecimento e entrega das referidas cestas básicas, que poderão mediante convênio com as empresas fornecerem diretamente a cesta ao trabalhador, mediante compra coletiva pela entidade profissional e patronal, que viabilizará depósitos de entrega e retirada das referidas cestas.

### Auxílio Transporte

#### CLAUSULA 17º - DO TRANSPORTE DO EMPREGADO

É facultado às empresas efetuarem o pagamento do vale transporte em dinheiro, respeitados os direitos e limites estabelecidos na Lei 7.418, de 16/05/85, regulada pelo Dec. 10.854/2021; tal medida tem caráter indenizatório de locomoção, utilizado para o trabalho, não se integrando, portanto, para nenhum efeito, ao salário do Empregado, como já decidido pelo Col. TST, nos autos do processo número TST/AA n. 366360/97.4, VU DJU 07/08/98 (Seção 1, pág. 314). Ressalva-se ainda, que tal medida está em harmonia com os desejos dos Empregados, prevenindo atropelos de todas as ordens e constantes ocorrências criminosas tais como furtos e roubos, quando da aquisição dos vales transportes.

**Parágrafo único:** as empresas poderão conceder ajuda de custo, nos termos do §2º art. 457 da CLT, para os empregados que não forem optantes do vale transporte e se utilizarem de condução própria no deslocamento residência-trabalho-residência, sem que haja a integração ao salário.

### Auxílio Saúde

#### CLAUSULA 18º - DO CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

As EMPRESAS pagarão ao SINDICATO PROFISSIONAL o valor de **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)** mensais por trabalhador, para que a entidade profissional mantenha convênio para atendimento odontológico a todos os trabalhadores representados pelo **sindicato profissional**.

**Parágrafo 1º** – o SINDICATO PROFISSIONAL poderá valer-se de convênios e parcerias com empresas devidamente registradas e fiscalizadas pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar, que garantirá no mínimo a cobertura do rol de procedimentos aplicável aos planos odontológicos, divulgado periodicamente pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, a qual será indicada exclusivamente pela entidade profissional, que deverá com exclusividade indicar, disponibilizar e certificar a qualidade da contratação do benefício especificado.

**Parágrafo 2º** – a fim de atender as normas de emissão de boletos bancários, devidamente registrados e com valores expressos, as EMPRESAS fornecerão ao SINDICATO até o dia 5 dia útil de cada mês a relação de trabalhadores com contrato vigente, bem como todas as informações necessárias para efetivação do convênio

ACP

JAP

PVF

7/9

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



odontológico.

**Parágrafo 3º** – as empresas efetuarão o pagamento desses valores em favor do sindicato profissional, através de guia fornecida pela entidade com pagamento até o 10º (décimo) dia útil do mês.

**Parágrafo 4º** – a falta desse recolhimento no prazo supra, implicará em multa de 10% (dez por cento) ao mês, cobrado proporcionalmente por dia de atraso, que reverterá em benefício do sindicato profissional.

**Parágrafo 5º** – o valor devido será referente ao número de trabalhadores existentes no dia 30 de cada mês, quando fornecido à relação ao **SINDICATO**, desconsiderando para tanto qualquer regra de proporcionalidade de dias.

**Parágrafo 6º** – os empregados afastados pelo INSS por mais de seis meses e os aposentados por invalidez não terão assistência odontológica, ficando a empresa desobrigada do pagamento mencionado no caput, referente a esses empregados.

**Parágrafo 7º**– considerando que cabe a entidade profissional o controle, fiscalização e acesso ao plano, garantido a qualidade de atendimento, as empresas não poderão fazer convênio odontológico com operadora divergente da indicada pelo sindicato profissional, de forma a dificultar o controle, fiscalização e acesso ao plano, sob pena de multa prevista no presente instrumento normativo.

**Parágrafo 8º** - o empregado poderá incluir os seus dependentes no plano odontológico, com pagamento total da mensalidade, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo 9º** - para contratação da operadora responsável pelo atendimento odontológico previsto na nesta convenção, deverão ser observados os seguintes critérios:

- a) Inscrição perante a Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS;
- b) Classificação da operadora como sendo médio ou grande porte, conforme critérios definidos pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS;

**Parágrafo 10º** - a adesão dos beneficiários dependentes fica condicionada à participação do Titular:

Podem ser inscritos no plano como beneficiários dependentes as pessoas naturais com grau de parentesco ou afinidade e dependência econômica em relação ao beneficiário titular:

- a) o cônjuge, **mediante entrega à operadora de cópia da certidão de casamento;**
- b) o companheiro, **havendo** união estável, na forma da lei, sem eventual concorrência com o cônjuge, **mediante entrega à operadora de cópia de declaração lavrada em cartório ou de certidão expedida pela Vara de Família da comarca competente;**
- c) os filhos, adotivos ou não, e enteados, solteiros e menores de 18 (dezoito) anos incompletos, **mediante entrega à operadora de cópia da certidão de nascimento ou de adoção, ou até 24 (vinte e quatro) anos incompletos, se estudante em curso registrado no MEC – Ministério da Educação, mediante comprovação anual ou semestral, conforme validade do documento;**
- d) o menor que, por determinação judicial, se ache sob a guarda e responsabilidade do beneficiário titular ou sob sua tutela, **mediante entrega à operadora de cópia da decisão judicial de guarda ou tutela;**
- e) os filhos, adotivos ou não, e enteados, comprovadamente inválidos, **mediante entrega à operadora de atestado de invalidez** emitido por Órgão Oficial;
- f) outros previstos nas **CARACTERÍSTICAS GERAIS** (se houver), **respeitados os limites de parentesco**

ACP

JAP

PVF

70

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



estabelecidos na RN nº 195/09 e alterações.

**Parágrafo 11º** - a inclusão do beneficiário titular e de seus dependentes será processada mediante solicitação de inclusão, pela **CONTRATANTE**, conforme modelo próprio disponibilizado pela **OPERADORA**, contendo a respectiva qualificação completa dos beneficiários, incluindo filiação, endereço completo, número de inscrição no CPF e RG.

**Parágrafo 12º** - é assegurada a inclusão do filho adotivo, menor de doze anos, com aproveitamento dos períodos de carência já cumpridos pelo beneficiário adotante, desde que solicitada num prazo máximo de 30 (trinta) dias do nascimento ou da adoção.

**Parágrafo 13º** - a inclusão fica vinculada à verificação das condições de elegibilidade do dependente estabelecidas no contrato vigente com a operadora.

**Parágrafo 14º** - a inclusão dos beneficiários dependentes deverá ser feita pelos titulares, sem carência, no prazo de 30 dias da data de inclusão do titular.

**Parágrafo 15º** - ultrapassado o prazo previsto no item antecedente, será obrigatório cumprimento integral dos respectivos prazos de carência:

<b>Cobertura</b>	<b>Carência registrada na ANS:</b>
Procedimentos de urgência e de emergência, bem como de diagnóstico e de prevenção em saúde bucal;	24 (vinte e quatro) horas
Procedimentos de radiologia e dentística;	30 (trinta) dias
Procedimentos de periodontia;	60 (sessenta) dias
Procedimentos de Cirurgia: exodontia a retalho, exodontia de raiz residual, exodontia simples de permanente e exodontia de decíduo;	60 (sessenta) dias
Procedimentos de Cirurgia: biopsia, cirurgia de tórus/exostose/unilateral e bilateral;	90 (noventa) dias
Procedimentos de Cirurgia: alveoloplastia, exérese ou excisão de mucocèle, rânula ou cálculo salivar, frenotomia/frenectomia labial, frenotomia/frenectomia lingual, remoção de dentes retidos (inclusos, semi-inclusos ou impactados), ulectomia e ulotomia; enxerto livre e gengival, enxerto pediculado e tunelização;	120 (cento e vinte) dias
Procedimentos de endodontia;	180 (cento e oitenta) dias
Procedimentos de Prótese Dental;	180 (cento e oitenta) dias
Demais casos.	180 (cento e oitenta) dias

**Parágrafo 16º** - após o sindicato profissional realizar a indicação e certificar a qualidade do benefício, deverá ser submetido ao sindicato patronal para aprovação da contratação, e somente após esta aprovação poderá ser efetivada a contratação do convênio odontológico.

**Parágrafo 17º** - caso a regra do parágrafo 16º não seja observada, as empresas ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLAUSULA 19º - DO AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte natural ou por acidente de trabalho do empregado, as empresas ficam obrigadas a pagar a seus dependentes, habilitados perante a Previdência Social, **2 (dois) salários contratuais**, a título indenizatório, limitado ao valor máximos de **2 (dois) pisos salariais do motorista de veículo semipesado**. Referido auxílio

ACP

JAP

PVF

7/9

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



não será devido pela Empresa que firmar contrato de seguro de vida em favor do empregado, desde que a apólice ofereça cobertura integral das despesas com funeral à família do empregado falecido.

### Seguro de Vida

#### CLAUSULA 20º - DO SEGURO DE VIDA NORMATIVO

Os sindicatos acordantes pactuam o direito de seguro de vida aos empregados, a ser custeado pelas empresas, nos seguintes limites:

- 1) O valor especificado para todos os empregados representados pelo sindicato profissional acordante, exceção feita aos empregados individualizados no item abaixo, será o correspondente a **R\$ 3.000,00**;
- 2) O valor especificado para as modalidades de motorista será o correspondente a 10 (dez) vezes o valor do piso salarial da função exercida, de acordo com o artigo 2º, inciso V, alínea “c”, da Lei 13.103/2015.
- 3) O "Seguro de Vida" deverá dar cobertura a morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral referente às suas atividades, no valor mínimo constante do item 2.
- 4) Na hipótese de a empresa não formalizar o "Seguro de Vida", e ocorrer fato descrito no item anterior, fica imediatamente responsável pela indenização do Empregado, por seu beneficiário, nos limites aqui especificado.

#### CLAUSULA 21º - DO SEGURO DE VIDA FACULTATIVO

Como forma de oferecer maior proteção e amparo ao empregado e sua família, incentiva-se às empresas abrangidas por esta convenção a firmarem, em favor de seus empregados, apólice de seguro com prêmios superiores e acrescidos às modalidades normativas descritas acima.

**Parágrafo Único:** em contrapartida, fica contratado que todo valor ou condição além dos fixados, na cláusula “DO SEGURO DE VIDA NORMATIVO” sofrerá, sob o instituto legal da compensação, abatimento com qualquer valor decorrente de decisão judicial que eventualmente fixe condenação dos empregadores em processos judiciais que busquem quaisquer indenizações, trabalhistas ou cíveis, movidos por seus empregados, decorrentes de acidentes em que às empresas ou seus prepostos possam ser inseridos direta ou indiretamente.

### Outros Auxílios

#### CLAUSULA 22º - DO REEMBOLSO DE DESPESAS / AUXÍLIO REFEIÇÃO

Caberá às empresas abrangidas pelo presente instrumento o reembolso ou fornecimento direto ou ainda sob a forma de adiantamento, do valor destinado às refeições que se fizerem necessárias na constância da jornada de trabalho, a todos os seus empregados. Essa obrigação poderá ser também cumprida através de refeitórios e restaurante próprios, reembolso de despesas ou fornecimento de vales ou meios afins, aceitos em estabelecimentos apropriados.

**Parágrafo 1º:** o reembolso de despesas/alimentação/pernoite, ora firmada tem caráter meramente indenizatório, não se integrando, portanto, para nenhum efeito, à remuneração do empregado e não sendo obrigatória a apresentação, à empresa, de comprovante de referidas despesas, caso não seja exigência interna da mesma, sendo referida previsão efetivada nos termos do § 2º do artigo 457, da CLT.

**Parágrafo 2º:** as empresas que optarem pelo adiantamento, fornecimento de vales, cupons, reembolso de despesas, estão desobrigadas de manter refeitórios ou restaurantes nos locais de trabalho. A partir da data de assinatura desta Convenção Coletiva, ficam estabelecidos os seguintes valores mínimos de reembolso de despesas, em dinheiro ou em vales, como segue:

<b>ALMOÇO INTERNO</b>	<b>R\$ 26,65 (vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos)</b>
<b>JANTAR INTERNO</b>	<b>R\$ 26,65 (vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos)</b>

ACP

JAP

PVF

*(assinatura)*

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



ALMOÇO EXTERNO	R\$ 32,50 (trinta e dois reais e cinquenta centavos)
JANTAR EXTERNO	R\$ 32,50 (trinta e dois reais e cinquenta centavos)

**Parágrafo 3º:** o almoço, ou seu valor correspondente, será devido a todo o trabalhador que usufruir de, no mínimo, uma hora de almoço e/ou de jantar. O trabalhador que não interromper sua jornada para suas refeições nos limites mínimos legais, seja por decisão própria, seja por impedimentos alheios à sua vontade, deverá comunicar seu empregador, a fim de que este lhe pague o labor extraordinário correspondente, não fazendo jus ao reembolso pela refeição.

**Parágrafo 4º:** o jantar, ou seu valor equivalente será devido nos mesmos valores e critérios atribuídos para o almoço, devido a todo trabalhador que, no cumprimento de sua jornada de trabalho, dele tenha necessidade, em virtude do horário do término de seu expediente.

**Parágrafo 5º:** o recebimento pelos empregados, internos e externos, de cada refeição fornecida pelo empregador, em quaisquer de suas modalidades, implica no reconhecimento expresso da ocorrência de intervalo diário intrajornada de trabalho, independente de anotação, pelo período mínimo de interrupção de 1 (uma) hora, ficando, ainda, aos empregados que exercem função externa a prerrogativa de fixar, a seu critério, a duração de intervalos superiores.

**Parágrafo 6º:** ao estabelecer esta norma que tais valores são mínimos, pactua-se que não poderá o empregador, sob quaisquer argumentos, realizar abatimentos ou descontos sobre os valores “mínimos” acima fixados, inclusive o “PAT”.

**Parágrafo 7º:** ao término do período abrangido pelo adiantamento de diárias, será realizado o fechamento do mês, ocasião em que serão calculadas as totalidades das diárias a que teria direito de receber o motorista em face dos dias trabalhados no mês de fechamento dessas, sendo o valor referente pago ao motorista até o 5º dia útil do mês subsequente, por meio de depósito bancário ou carregamento do crédito do valor em cartão, descontadas as antecipações realizadas, sendo que os valores quitados a este título serão devidamente discriminados em campos separados no holerite.

**Parágrafo 8º:** Considerando que na negociação coletiva **2022/2023** foi negociada a substituição da PLR por aumento real no vale refeição, e de forma a garantir o alcance da presente negociação a todos os trabalhadores, fica convencionado que as empresas que fornecem a alimentação em refeitório próprio – in natura - deverão abrir negociação com a entidade laboral com a participação do Sindicato Patronal para compensar a retirada parcial da PLR.

**CLAUSULA 23º - REEMBOLSO DAS DESPESAS DE PERNOITES/AUXÍLIO DE HOSPEDAGEM**

Fica mantida a obrigatoriedade de reembolso do valor de despesas com pernoites, nos casos em que ocorram a permanência e repouso, do empregado, fora de sua base de trabalho, e desde que informada, pelo empregado, a ocorrência de gastos de hospedagem. Esclarecem ainda, os acordantes, que o recebimento de pernoite implica, também, no reconhecimento expresso do gozo do intervalo interjornada.

**Parágrafo 1º:** o valor mínimo que as empresas se comprometem a reembolsar como despesas e gastos com pernoites é o seguinte:

**PERNOITE: R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)**

**CLAUSULA 24º - DA DECLARAÇÃO IRREAL QUANTO AO USO DOS REEMBOLSOS**

A declaração falsa do empregado de ocorrência de gastos com refeição e/ou com hospedagem, atrelada a não observação do intervalo mínimo de 1 (uma) hora para as refeições e de 11 horas para o pernoite, que tenha gerado a obrigação do empregador aos reembolsos respectivos, caracteriza apropriação indébita, podendo a empresa ressarcir-se de tal valor, a qualquer época, ficando ainda, o empregado, passível das demais sanções legais.

ACP

JAP

PVF



- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



**Parágrafo 1º:** o empregado que exerce atividade externa, e que se apropria do valor do reembolso de refeição e/ou pernoite e descumpra a obrigação descrita no “caput” desta cláusula ou ainda, que dorme dentro do veículo, não poderá, sob quaisquer hipóteses, sustentar o não cumprimento de intervalos, tampouco o cumprimento de jornada à disposição do empregador.

#### **CLAUSULA 25ª - DAS DISPOSIÇÕES CONTRATUAIS NÃO SALARIAS**

O sindicato profissional, como forma de incentivo às empresas para instituírem mais benefícios indiretos a seus empregados, pactua que todo e qualquer benefício adicional que as empresas, espontaneamente já concedem ou vierem a conceder aos seus empregados, tais como, convênios/ assistência médica/odontológica/funerária, seguro de vida normativo e ou facultativo, previdência privada, convênio alimentação, auxílio refeição, auxílio educacional de qualquer espécie, clubes esportivos e de lazer, cesta de alimentos, reembolso de despesas (refeição/pernoite/etc.), aluguel e direito de uso de veículo da empresa para o trabalho; terá caráter eminentemente indenizatório, não se integrando, portanto, para nenhum efeito, ao salário do empregado.

**Parágrafo Único:** havendo a recusa do empregado, no tocante ao recebimento de benefícios desta natureza, deverá manifestá-la, por escrito, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de sua admissão, ou da implantação pela empresa, do respectivo benefício, ficando o empregado com cópia de sua oposição, que só terá validade com comprovante de protocolo junto à empregadora.

#### **CLAUSULA 26ª - ADIANTAMENTO PARA VIAGENS**

As empresas poderão fazer adiantamentos de numerário suficiente (em espécie) para dar suporte/ fazer face às despesas do veículo/equipamento que está sob a responsabilidade do motorista, para pagamento de cargas e descargas, pedágios e outras despesas que se fizerem necessárias para o bom desempenho das viagens.

**Parágrafo 1º:** quando o motorista retornar à sede da empresa ou filiais de acordo com os procedimentos da empresa, deverá dirigir-se ao departamento de tráfego para que seja feito o acerto de contas, onde apresentará os documentos fiscais e recibos que comprovem as despesas durante as viagens, restituindo a empresa o saldo remanescente em dinheiro.

**Parágrafo 2º:** na hipótese em que o motorista não dispôr do numerário (dinheiro) no momento do acerto de contas, deverá ser feito um vale residual de suporte financeiro, para desconto nos vencimentos do empregado.

### **Empréstimos**

#### **CLAUSULA 27ª - DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

Uma vez celebrado o convênio bancário, com a devida anuência do sindicato profissional e patronal, e desde que cumpridas as exigências impostas pela Lei nº 10.820 de 17.12.2003, assim como o disposto no art. 545 da CLT e na Súmula 342 do TST, as empresas não poderão se opor aos lançamentos em folha de pagamento dos descontos consignados.

**Parágrafo 1º:** os empréstimos concedidos pela instituição financeira, serão descontados com a autorização pelo empregado na forma do artigo 545 da CLT e Súmula 342/TST, observadas as normas e procedimento instituídos pela Lei nº 10.820 de 17.12.2003.

**Parágrafo 2º:** depois de realizado todo o processo na empresa, o funcionário deverá encaminhar-se ao sindicato profissional, para que haja seu acompanhamento, controle e fiscalização, quanto a estarem compatíveis as taxas que estão sendo inseridas no devido empréstimo. Neste ato, o sindicato profissional deverá dar seu reconhecimento, protocolando a devida documentação que será encaminhada a instituição financeira pelo funcionário.

**Parágrafo 3º:** o sindicato profissional e patronal, caso tenham em outras instituições financeiras, taxas e despesas finais mais acessíveis a este empréstimo, entrará em contato com a empresa, informando a existência de condições mais acessíveis para futuros empréstimos, poderá também a entidade sindical, solicitar para sua instituição financeira conveniada, a possibilidade de ajustar as taxas e encargos, para que fiquem compatíveis ao mercado, podendo caso não ocorra à devida regularização vir a intervir, solicitando o cancelamento do convênio em questão, realizando-se novo convênio futuramente com nova instituição, garantindo o menor custo benefício ao trabalhador.

ACP

JAP

PVF

79

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



### Cartão de Benefícios

#### CLAUSULA 28º - CARTÃO DE BENEFÍCIOS

Visando a possibilidade e maior facilidade para aquisição de produtos e/ou serviços, fica instituído por indicação do Sindicato Laboral, o “**Cartão Benefícios**”, com limite de R\$ 300,00 (trezentos reais), a todos os empregados representados no presente instrumento, na forma abaixo discriminada, com os quais os empregados poderão realizar compras no crédito e obter descontos especiais e benefícios adicionais em estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços onde o cartão for aceito.

**Parágrafo Primeiro:** fica o trabalhador responsável pelo pagamento integral das despesas efetuadas com o referido cartão e suas respectivas taxas, que deverão ser descontadas em sua folha de pagamento, ficando desde já autorizado o desconto.

**Parágrafo Segundo:** a adesão e utilização do “**Cartão Benefícios**”, é direito do trabalhador e de ônus exclusivo do mesmo, cabendo as empresas o fornecimento dos dados necessários para sua implantação e confecção.

**Parágrafo Terceiro:** o valor utilizado pelo trabalhador será objeto de desconto integral, na primeira remuneração subsequente a emissão da fatura expedida pela administradora do **cartão**.

**Parágrafo Quarto:** ocorrendo o desligamento do empregado associado ao respectivo **cartão**, ficam as empresas autorizadas a efetuar, integralmente, os descontos do saldo devedor na sua rescisão de contrato de trabalho.

### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

#### CLAUSULA 29º - DOS DOCUMENTOS ADMISSORIAIS

As empresas ficam obrigadas, quando da admissão, a fornecer, a seus empregados, as cópias dos contratos de trabalho e quaisquer outros documentos que resultem do vínculo laboral, que sejam firmados na sua vigência.

#### CLAUSULA 30º - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA PROFISSIONAL E DOCUMENTOS ADMISSORIAIS

As empresas cuidarão para que nas carteiras profissionais de seus empregados, sejam anotados os cargos efetivos, respeitando as estruturas, eventualmente existentes, de cargos e salários.

#### CLAUSULA 31º - DA CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, as empresas ficam obrigadas a fornecerem carta de referência, quando solicitada, por escrito, pelo empregado.

#### CLAUSULA 32º - DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Ao empregado demitido por justa causa, as empresas poderão conceder, por escrito, se assim solicitado pelo empregado despedido, ciência dos motivos determinantes da rescisão contratual.

### Desligamento/Demissão

#### CLAUSULA 33º - DAS HOMOLOGAÇÕES

a) As homologações das rescisões poderão ocorrer na sede da entidade sindical no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia de trabalho ou da notificação da dispensa imotivada, sem cumprimento do aviso prévio trabalhado, ressalvadas as hipóteses de culpa do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado, devendo ser apresentados no ato da homologação a documentação exigida serão as mesmas previstas na Instrução Normativa nº 15/2010 da Secretaria das Relações do Trabalho - SRT de 14/07/2010, publicado no DOU 15/07/2010.

b) Quando o empregado tiver menos de um ano de trabalho e não houver a necessidade da homologação, as guias de seguro desemprego e chave de liberação do FGTS devem ser entregues ao empregado em até 10 (dez) dias, contados a partir do último dia de trabalho ou da notificação da dispensa imotivada, sem cumprimento do

ACP

JAP

PVF

7/5

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



aviso prévio trabalhado, sob pena de multa de um salário do trabalhador, ressalvadas as hipóteses de culpa do banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado.

c) A cada homologação feita pelo sindicato profissional será informado o sindicato patronal, com o intuito de que ambas as entidades busquem meios de controlar o número de demissões do setor, visando conjuntamente, "pari passu", a adoção de medidas que visem manter a estabilidade e o nível de emprego na categoria.

**Parágrafo Primeiro:** a comunicação das homologações pelo sindicato profissional ao sindicato patronal deverá ser realizada no prazo de até 15 (quinze) dias após a sua realização.

**Parágrafo Segundo:** as alterações da CLT implementadas pela LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 não isentam a empresa empregadora do cumprimento da obrigação prevista no caput da presente cláusula.

**Parágrafo Terceiro -** as empresas recolherão ao **SINDCARGAS**, quando dos cálculos homologatórios, a título de ressarcimento de despesas administrativas, a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por homologação.

**Parágrafo Quarto -** o exame médico demissional poderá ser substituído pelo exame médico periódico desde que o mesmo tenha sido efetuado até 60 dias antes da data de demissão.

**Parágrafo Quinto -** no ato da homologação da rescisão contratual o empregado poderá ser representado por procurador munido de procuração, por instrumento particular, com firma reconhecida.

**Parágrafo Sexto -** o sindicato profissional não poderá lançar, no ato homologatório da rescisão contratual, ressalvas genéricas, devendo especificar e individualizar toda e qualquer reivindicação eventualmente apresentada pelo empregado, edificando-se, neste instante, o campo e os limites do eventual conflito de interesses, apresentando ao empregado a possibilidade de negociação destas ressalvas através da Câmara de Conciliação mantida pelas entidades signatárias.

**Parágrafo Sétimo -** apresentada qualquer ressalva no ato da homologação, poderá a empresa quitar todos os valores lançados no termo de rescisão contratual e aguardar eventual provocação pelo empregado do processo de tentativa de composição do empregado junto a Câmara, ou instaurar, ela própria, o procedimento da tentativa de composição junto a Câmara de Conciliação.

#### **CLAUSULA 34º - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

É facultado as empresas firmarem com os empregados "Termo de Quitação Anual" na vigência ou não do contrato de emprego, nos moldes do artigo 507-B da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** o termo de quitação anual discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, devendo o empregador apresentar ao sindicato laboral todos os comprovantes de pagamento as verbas as quais quer dar quitação.

**Parágrafo Segundo:** o termo de quitação anual só tem validade com a assinatura do empregado, da empresa, e dos sindicatos ora acordantes.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLAUSULA 35º - DO AVISO PRÉVIO**

a) No Aviso Prévio Proporcional instituído pela Lei 12.506/2011, as empresas deverão observar os parâmetros fixados na Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE do Ministério do Trabalho e Emprego.

b) O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e será acrescido de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

c) A redução de duas horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, será utilizada de comum acordo com o empregador, no início ou final da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos,

ACP

JAP

PVF

7/9

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



exercida por escrito no ato do recebimento da carta de aviso prévio.

d) Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre na semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período de comum acordo com o empregador.

e) A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os valores correspondentes, até o limite máximo de 30 (trinta) dias, impreterivelmente.

f) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação não ocorrer antes do fato.

g) É inválida a concessão do aviso prévio na fluência de garantia de emprego, nos termos da Súmula 348 TST.

h) O comunicado do aviso prévio passado pela empresa deverá esclarecer se será trabalhado ou indenizado.

i) Ao empregado (a) que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar dispensa ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

j) O aviso prévio não poderá ter seu início no último dia útil da semana.

#### **CLAUSULA 36ª - DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

No aviso prévio proporcional instituído pela Lei nº 12.506/2011, as empresas deverão observar os parâmetros fixados na Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLAUSULA 37ª - DA LEI 9.601/98 E DECRETO 10.854/21**

O texto da Lei nº 9.601 e do Decreto nº 10.854/21, que criou regras para o contrato por prazo determinado, passam a fazer parte integrante deste instrumento normativo, com as seguintes definições prévias.

1) Utilização somente para o aumento do número de empregos oferecidos pela empresa ou estabelecimento;

2) Aplicação do piso salarial do cargo, se existir;

3) Não poderá ser aplicado para a substituição de empregados atuais, mantendo o número de empregados já existentes na empresa;

4) No caso de rompimento antecipado do contrato, haverá uma indenização correspondente a 15 (quinze) dias do salário do empregado;

**Parágrafo 1º:** os abusos verificados na utilização dos dispositivos desta cláusula, na forma de denúncia expressa de seus empregados, ao seu sindicato, uma vez constatada a veracidade da irregularidade, facultará à entidade sindical denunciar este instrumento normativo, quanto a esta cláusula, ficando a empresa impedida de utilizá-la durante a vigência deste instrumento normativo, e sujeito, ainda, à multa prevista neste instrumento.

**Parágrafo 2º:** os documentos exigidos pela Lei nº 9.601 e Decreto 10.854/21 serão, também, depositados no respectivo sindicato profissional, nos termos do art. 4º II, dos referidos documentos legais.

#### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLAUSULA 38ª - DOS EMPREGADOS HORISTAS**

As empresas poderão contratar empregados horistas ou firmar “Contratos de Trabalho a Tempo Parcial”,

ACP

JAP

PVF

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



obedecidos aos pisos normativos, em valores proporcionais.

### Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

#### CLAUSULA 39ª - DOS CONTRATOS ESPECIAIS

Para que as cláusulas atinentes aos contratos especiais previsto “Da Lei 9.601/98 e Decreto 10.854/2021”, passem a integrar os contratos individuais de trabalho, deverá a empresa observar as formalidades estabelecidas na cláusula “**DO TERMO DE ADESÃO ÀS DISPOSIÇÕES NORMATIVAS ESPECIAIS**”, da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### CLAUSULA 40ª - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As partes acordantes estabelecem que o contrato de experiência terá prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo sofrer até uma prorrogação, dentro deste período, sem prejuízo de sua natureza de contrato a termo.

#### CLAUSULA 41ª - DOS CRITÉRIOS ALTERNATIVOS DE CONTRATAÇÃO

**Parágrafo 1º:** incentiva-se as empresas abrangidas por este acordo se assim desejarem, a refletirem sobre a adoção de formas de remuneração variável, considerando critérios, como mero exemplos, por empenho, comprometimento e envolvimento com o trabalho, cumprimento das normas de trânsito e segurança, bom tratamento com clientes e pares de trabalho, formação profissional, assiduidade, economia de combustível, economia no desgaste dos caminhões, peças e pneus, ou qualquer outra forma de bonificação ou premiação que não incentive os empregados, direta ou indiretamente, ao descumprimento dos objetivos das Leis nº 12.619/2012 e nº 13.103/2015.

**Parágrafo 2º:** é permitida e facultativa a remuneração do motorista, na forma de prêmio, bônus ou outras vantagens financeiras estabelecidas pelas empresas em virtude do atendimento de metas traçadas de forma prévia e igualitária para todos os empregados que façam parte de uma mesma operação de transporte, podendo ser diferenciadas essas metas entre empregados de operações diversas de transporte, sendo que referida remuneração poderá ser estipulada em face de distâncias percorridas, do tempo de viagem, redução de custos com economia de diesel, lonas de freios ou ainda outros critérios a serem desenvolvidos internamente pelas empresas, em plano de premiação, bônus ou outras formas equivalentes de remuneração.

**Parágrafo 3º:** os valores destes prêmios devem ser previamente estabelecidos em plano próprio e os critérios para seu oferecimento aos empregados deverá constar de aditamento de contrato de trabalho ou anexo ao mesmo, que fará parte integrante desse contrato, podendo ser referidas metas, bônus, vantagens financeiras ou outras previstas ou até mesmo extintas pela empresa, não fazendo referida remuneração parte integrante ou direito adquirido do trabalhador.

**Parágrafo 4º:** a remuneração referida da forma como prevista nesta cláusula não pode implicar em incentivos para que o empregado descumpra leis de trânsito, desrespeite condições de segurança ou normas gerais de boa convivência entre os empregados, inclusive a igualdade de oferecimento para o atendimento das metas.

### Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional

#### CLAUSULA 42ª - DA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

A frequência de empregados em cursos, palestras, reuniões, seminários, congressos e eventos do gênero que visem melhoria de condição profissional e aprimoramento técnico, intelectual e moral não será, sob quaisquer argumentos, considerado como tempo à disposição do empregador, e, por isso, não serão computados na duração da jornada de trabalho.

**Parágrafo 1º:** para efeito do disposto no caput, a empresa arcará, com no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) dos custos dos eventos acima descritos, se remunerado. Cabe ao empregado que não queira participar de tais atividades, manifestar-se por escrito, até 72 (setenta e duas) horas anteriores ao desembolso do rateio da atividade, por parte da empresa, expressando sua discordância quanto a sua participação, exceção feita aos cursos de “Treinamento Específico para Condutores de Veículos Rodoviários Transportadores de Produtos Perigosos” e “Direção Defensiva” nos quais a empresa arcará com a totalidade dos custos a estes inerentes.

ACP

JAP

PVF

70



- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



**Parágrafo 2º:** os empregados que participarem de cursos de capacitação e aperfeiçoamento custeados integralmente pelo empregador, bem como aqueles que visarem à habilitação de novos motoristas ou a mudança de categoria da CNH, terão de cumprir carência de 12 (doze) meses no emprego a partir da data de conclusão do curso ou da entrega da nova CNH, se for o caso, sob pena de ter descontado o valor pago pelo empregador do total de suas verbas rescisórias, nos termos do caput do artigo 462 CLT.

**Parágrafo 3º:** o trabalhador deverá ser informado previamente por escrito do valor pago pelo curso, bem como, lhe deverá ser fornecido comprovante pelo empregador.

**Parágrafo 4º:** o desconto só será admitido nos casos de rescisões contratuais por “pedido de dispensa” ou “demissão por justa causa”.

### Normas Disciplinares

#### CLAUSULA 43º - DA PROIBIÇÃO DE CARONAS

Acordam também os sindicatos signatários que incorre em falta grave, ensejadora da ruptura contratual, por justa causa, passível de reparação de danos, o motorista e ou ajudante que oferecer caronas a terceiros nos veículos de sua empregadora, independente da motivação, sendo, ainda, taxativamente vedada a simples permanência no interior destes, de qualquer pessoa que não estejam diretamente ligadas à prestação de serviços de transporte.

#### CLAUSULA 44º - DEVERES DO EMPREGADO

Conforme artigo 3º Capítulo I do Título III da CLT seção IV - A do serviço do motorista profissional:

##### Art. 235 –B. Deveres do motorista profissional:

- I. Estar atento às condições de segurança do veículo;
- II. Conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;
- III. Respeitar a legislação de trânsito e, em especial as normas relativas ao tempo de direção e de descanso;
- IV. Zelar pela carga transportada e pelo veículo;
- V. Colocar-se a disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;
- VI. Submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, podendo ser utilizado para esse fim o exame obrigatório previsto na Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo 1º:** é de total responsabilidade do empregado a direção defensiva com segurança, devendo o motorista cuidar adequadamente do veículo, transportar somente mercadorias autorizadas pelo empregador e jamais ceder o veículo que está sob sua responsabilidade para a direção de outro motorista, salvo quando autorizado expressamente pelo empregador.

**Parágrafo 2º:** é dever do empregado à realização do serviço com qualidade, segurança e dedicação, ficando ajustada e expressamente prevista a possibilidade de desconto do salário dos danos e prejuízos causados ao empregador, por dolo no exercício da função.

**Parágrafo 3º:** Resolução 405/2012, quando em atividade externa e/ou em viagem de curta, média e longa distância é de sua responsabilidade exclusiva/motorista anotar com exatidão todos os registros de horários no diário de bordo, sob pena de responder pela infração nos termos da CLT e do CTB. Os registros efetuados pelo motorista serão confrontados com as informações contidas no tacógrafo do veículo e no relatório de

ACP

JAP

PVF

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



gerenciamento de risco do monitoramento por satélite. Os registros lançados no diário de bordo devem refletir a expressão da verdade, sob as penas da lei.

**Parágrafo 4º:** Resolução 406/2012, é de responsabilidade do motorista verificar as condições de funcionamento e a hora, minutos do tacógrafo do veículo. Antes de iniciar as viagens deverá verificar se há quaisquer divergências no horário (hora e minutos) e a anormalidade no funcionamento do equipamento. Caso haja, deverá informar ao imediatamente ao empregador para correção e reparo do equipamento.”

**Parágrafo 5º:** os motoristas que tiverem pontuação na carteira nacional de habilitação, superior a 20 pontos, devido infrações cometidas no trânsito, com consequência perda/cassação de sua Habilitação, conforme previsto pela legislação vigente, poderá ser demitido por “Justa Causa”.

**Parágrafo 6º:** é de responsabilidade e obrigação do motorista condutor cumprir rigorosamente com os intervalos de descanso de 30 (trinta) minutos a cada 5 (cinco) horas e trinta minutos de tempo ininterruptos de direção, e mínimo de 1 (uma) hora para refeição.

**Parágrafo 7º:** é de responsabilidade única e exclusiva do motorista cumprir as obrigações previstas na Lei nº 13.103/2015 quanto à fruição dos intervalos intra e interjornadas, observando o mínimo legal, realizar paradas no trajeto a cada 05h30min dirigidas e respeitar os limites de velocidade e vias para circulação de veículos pesados. A falta de cumprimento dos controles descritos neste parágrafo configura-se como falta grave, ficando o empregado sujeito à advertência e, na recorrência, ao desligamento por justa causa.

**Parágrafo 8º:** é de responsabilidade única e exclusiva do motorista o lançamento fidedigno de seus horários de trabalho, de suas paradas para quaisquer finalidades, de intervalos para refeição e descanso e para repouso, bem como tempo de espera de reserva, no controle de jornada, instituído por sua empregadora (diário de bordo, papeleta externa). A falta de cumprimento dos controles descritos neste parágrafo configura-se como falta grave, ficando o empregado sujeito à advertência e, na recorrência, ao desligamento por justa causa.

### Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

#### CLAUSULA 45º - DA INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NOS CAMINHÕES

Os caminhões poderão ser equipados, por câmeras internas e externas, bem como sensores de sono, desde que referidos equipamentos, se instalados na cabine dos veículos sejam programados para desligarem automaticamente quando do desligamento da ignição do veículo.

**Parágrafo Primeiro** – a instalação de tais equipamentos em momento nenhum servirá para fins de alegação de invasão de privacidade dos motoristas e ajudantes, sendo considerados somente e tão somente equipamentos ligados à segurança dos motoristas e ajudantes, dos veículos, da carga e do combustível.

**Parágrafo Segundo** – é vedado aos motoristas ou ajudantes desligarem e/ou obstruírem referidos equipamentos sem ordem expressa da empresa, sendo de sua responsabilidade a manutenção da higidez de referidos equipamentos, sob pena de constituir em falta grave a inobservância do quanto aqui estabelecido, além daquelas previstas no artigo 482 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – as empresas sempre que solicitadas deverão disponibilizar aos sindicatos acordantes, acesso ao sistema para verificação de cumprimento dos preceitos no caput desta cláusula.

### Assédio Moral

#### CLAUSULA 46º - DOS TERMOS PECULIARES DO SETOR

Considerando que o trato entre empregados e empregadores deste setor é demasiadamente informal, estabelecido mediante uma linguagem mais simples e popular, vindo de ambas as partes, pactuam os sindicatos, que o empregado ou o empregador que venha a se sentir moralmente ofendido poderá apresentar sua reclamação junto a Comissão de Conciliação Prévia, buscando-se a solução do impasse de forma amigável e doméstica. Uma vez comprovada a ocorrência de ofensa moral recomenda-se que a indenização correspondente ao dano moral, deva ser sugerida, com a esperada moderação, conjugando a informalidade do linguajar desta categoria, independentemente de ser a parte ofendida o empregado ou empregador, sugerindo-se como norte,

ACP

JAP

PVF

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



em ambos os casos, o importe correspondente até cinco salários contratuais do trabalhador envolvido na ofensa.

### Estabilidade Mãe

#### CLAUSULA 47º - DA GARANTIA A GESTANTE

A gestante aplica-se o contido no Art. 7º, inciso XVIII, e artigo 10º, inciso II, alínea "B" das disposições transitórias, tudo da Constituição Federal Brasileira.

**Parágrafo único:** convencionou-se que o fato gerador da estabilidade de gestante traduz-se na concepção da empregada durante a vigência do contrato de trabalho, adicionado ao comunicado perante a empresa de seu estado gravídico.

### Estabilidade Serviço Militar

#### CLAUSULA 48º - DA GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

As empresas concederão estabilidade ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a data da incorporação até 60 (sessenta) dias após o desligamento previsto na Lei nº 4.375/64.

### Estabilidade Aposentadoria

#### CLAUSULA 49º - DA GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

O empregado que estiver, a 1 (um) ano do prazo mínimo para aposentadoria, e desde que comprove tal condição na vigência do contrato de trabalho, por documentação expedida pelo I.N.S.S., através de protocolo na empresa, e que trabalhar no mesmo emprego, ininterruptamente, por mais de 5 (cinco) anos, terá assegurado o emprego durante o período que faltar para que seja possível o requerimento do recebimento do benefício da aposentadoria, limitado a 12 (doze) meses.

**Parágrafo Único:** não se aplicarão às estabilidades funcionais, do serviço militar e a da pré-aposentadoria previstas neste título quando do encerramento da atividade de transporte, por parte da Empresa.

### Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

#### CLAUSULA 50º - DO CONTRATO DE ESTÁGIO/APRENDIZ

Considerando a nova redação do art. 428 da CLT, trazida pela Lei nº 11.180/2005;

“Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menos de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação”.

Considerando o previsto no artigo 429: “Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”.

Considerando que os postos de trabalho gerados por empresas do setor de transportes de cargas, são, em sua essência, para motoristas profissionais com exigência mínima de CNH categoria “C”, ressalvando-se que as exigências para as categorias “D” e “E” são maiores.

Considerando que o condutor para se habilitar a conduzir veículo automotor é necessário ter idade mínima de 18 anos; e que, nos termos do art. 428 da CLT, a partir dos 14 anos, já se verifica a inserção da figura do aprendiz, favor este que evidencia clara desvantagem para as empresas de transportes quando da verificação da cota legal para contratação destes;

Considerando que o condutor de veículo habilitado nas categorias A e B, que desejarem conduzir veículo

ACP

JAP

PVF

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



motorizado utilizado em transporte de cargas, cujo peso bruto total exceda a três mil e quinhentos quilogramas, “categoria C” deverá estar habilitado no mínimo, há um ano na categoria B, após a carta provisória – e não ter cometido nenhuma infração grave ou gravíssima, ou ser reincidente em infrações médias, durante os últimos doze meses, ou seja, é necessário ter mais de 20 anos e ainda não ter cometido nenhuma infração nos anos anteriores, estreitando ainda mais o percentual de eventuais candidatos habilitado;

Considerando que o condutor de veículo que desejar habilitar-se na categoria “D e E” deverá ser maior de 21 anos, estar habilitado no mínimo a dois anos na categoria B, ou no mínimo há um ano na categoria C, não ter cometido nenhuma infração grave ou gravíssima, ou ser reincidente em infrações médias, durante os últimos doze meses, ser aprovado em curso especializado e em curso de treinamento de prática veicular em situação de risco, sendo obrigatório, nos termos da normatização do CONTRAN;

Considerando que praticamente os caminhões possuem peso bruto total superior a três mil quinhentos quilogramas, sendo obrigatório condutor estar habilitado na categoria “C”.

Considerando ainda que há evidente incompatibilidade dos requisitos legais – jornada máxima de 06 horas e frequência nas aulas – com a atividade profissional do motorista, em razão de fatores alheios à vontade das partes, como congestionamento, viagem que impeça o retorno dos condutores e exijam destes pernoites em locais distantes, impossibilitando frequência as aulas:

Considerando que a obrigatoriedade de contratação inserta no comando normativo do art. 93 da Lei nº 8.213/97 e art. 36 do Decreto 3298/99 fere o Princípio Constitucional da livre iniciativa, regido pelo art. 1º inciso IV da Carta Magna, e, por conseguinte, viola o art. 5º, inciso XIII da CF que assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, transgredindo da mesma forma o direito de propriedade privadas, garantido pelo art. 5º, XXII, uma vez que as imposições de contratação de profissionais, independente da necessidade e concordância das empresas, resultam na interferência ilegítima na gestão do negócio.

Considerando que os comandos constitucionais mencionados foram elevados à condição de cláusula pétrea, não sendo objeto de limitação ou alteração através de Lei Ordinária, complementar ou Decreto;

Considerando o **AGRAVO DE INSTRUMENTO** nº TST-AIRR-916-04.2014.5.12.0028 ACORDÃO: a função de motorista não se compatibiliza com o contrato de aprendizagem, pois é exigida habilitação profissional específica para o exercício dessa função. Sendo assim, as funções de motorista não servirão de base para o cálculo da quota de contrato de aprendizagem.

**Parágrafo 1º** - resolvem os acordantes que mediante “**TERMO DE ADESÃO**”, os cargos ocupados por empregados que desempenham as funções de motorista não fazem parte da base de cálculo para apuração da cota de cada empresa para fixação do número de aprendizes.

**Parágrafo 2º** - para efeitos de adesão ao “**TERMO**”, as empresas deverão comprovar aos sindicatos acordantes a impossibilidade de cumprimento da cota, bem como ofertar uma contraprestação a sociedade de modo a atingir os efeitos da lei de inclusão.

#### **CLAUSULA 51ª - DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Considerando que a obrigatoriedade de contratação inserta no comando normativo do art. 93 da Lei nº 8.213/97 e art. 36 do Decreto 3298/99 fere o Princípio Constitucional da livre iniciativa, regido pelo art. 1º inciso IV da Carta Magna, e, por conseguinte, viola o art. 5º, inciso XIII da CF que assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, transgredindo da mesma forma o direito de propriedade privadas, garantido pelo art. 5º, XXII, uma vez que as imposições de contratação de profissionais, independente da necessidade e concordância das empresas, resultam na interferência ilegítima na gestão do negócio.

Considerando que os comandos constitucionais mencionados foram elevados à condição de cláusula pétrea, não sendo objeto de limitação ou alteração através de Lei Ordinária, complementar ou Decreto;

Considerando que nos termos do inciso III do art. 932 do Código Civil, o empregador responde objetivamente pelos atos praticados por seus prepostos e empregador;

ACP

JRP

PVF

7/10

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



Considerando ainda que constitui infração administrativa – com imposição de penalidade – e crime, a conduta descrita nos artigos 166 e 310 do Código de Trânsito Brasileiro, no sentido de que confiar ou entregar a direção de veículo a pessoa que, mesmo habilitado, por seu estado físico ou psíquico, não esteve em condições de dirigir-lo com segurança:

Considerando o disposto no art. 147 do Código de Trânsito Brasileiro, que exige que o candidato à habilitação deverá submeter-se a exames realizados pelo órgão executivo de trânsito, inclusive de aptidão física e mental e perícia na condução de veículos.

Considerando o grau de risco envolvido nas operações de transportes, a específica capacitação do profissional nelas envolvido e exigência do uso de todos os sentidos em sua plenitude;

Considerando que os contraentes de empresas de transportes podem recusar-se a firmar negócios nas hipóteses em que as condições supra não estejam presentes, eis que cabe a eles a responsabilidade solidária por eventuais danos em razão da contratação do prestador de serviços e da vigilância da execução dos serviços.

Considerando que a fabricação regular de montadores se restringe a caminhões direcionados a profissionais não portadores de necessidades especiais, sendo excepcional e custosa a adaptação destes veículos;

Considerando que os postos de trabalhos gerados por empresas do setor de transportes de cargas, são, em sua essência, para condutores profissionais de veículos comerciais automotores, constituindo uma categoria diferenciada;

Reconhecem as partes que a intenção do legislador é elogiável e louvável ao assegurar direitos àqueles menos favorecidos, privilegiando a integração social das pessoas portadoras de deficiência; todavia para a função de motorista profissional, é impraticável sua aplicação às empresas de transportes de cargas, de acordo com os motivos supra, consubstanciando em diplomas legais e evidenciado clara desvantagem quando da verificação da cota legal para a contratação daqueles.

**Parágrafo 1º** - nestes termos, convencionam os sindicatos, que mediante “**TERMO DE ADESÃO**”, a não inclusão dos cargos de motoristas na somatória do percentual de empregados, devendo ser considerados para fins de apuração de percentual de vagas previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, somente os cargos preenchidos pelos demais empregados.

**Parágrafo 2º** - para efeitos de adesão ao “**TERMO**”, as empresas deverão comprovar aos sindicatos acordantes a impossibilidade de cumprimento da cota, bem como ofertar uma contraprestação a sociedade de modo a atingir os efeitos da lei de inclusão.

#### Outras normas de pessoal

#### **CLAUSULA 52º - DO ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, fornecerão a seus empregados, o atestado de afastamento e salários, para obtenção de benefícios previdenciários.

#### Outras estabilidades

#### **CLAUSULA 53º - DO AFASTAMENTO DE EMPREGADO**

Ao empregado acidentado no trabalho, por período que o autorize a perceber benefício previdenciário, e desde que do referido acidente resultem sequelas, será concedida estabilidade provisória no emprego, baseado no artigo 118 e seu parágrafo da Lei 8.213 de 24/06/91.

#### **CLAUSULA 54º - DA GARANTIA A MEMBRO DA "CIPA"**

Ao empregado eleito pelos empregados para cargo de direção da "CIPA" e que efetivamente chegue a cumprir o mandato a si conferido, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, na forma do Art. 10, inciso II, letra "a" das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

ACP

JAP

PVF

70



- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



## Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

### CLAUSULA 55ª - DA JORNADA DE TRABALHO

Tendo em vista as novas disposições das Leis 12.619, de 30 de abril de 2012 e 13.103, de 2 de março de 2015, que trouxeram modificações substanciais no instituto legal da duração do trabalho da categoria de motoristas, os sindicatos acordantes passam então a pontuar os seguintes aspectos na presente convenção coletiva de trabalho:

**Parágrafo 1º:** por força da Lei nº 13.103/15, a jornada de trabalho passa a ser fixada em 8 horas diárias e 44 semanais, admitindo-se a sua prorrogação em até 2 (duas) horas extras diárias, podendo ser realizada em horários flexíveis de acordo com a operação, ou seja, não há horário fixo de início, de final ou de intervalos, sendo intervalo de 01 hora para refeição.

**Parágrafo 2º:** será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera, conforme o parágrafo 1º, do artigo 235-C da CLT, de acordo com a redação dada pela Lei nº 13.103, de 02 de março de 2015.

**Parágrafo 3º:** será considerado como tempo de espera o período definido do artigo 235-C e seus parágrafos da CLT conforme redação dada pela Lei nº 13.103, de 03 de março de 2015, atentando as empresas a forma de remuneração trazida pelo parágrafo 9º da mesma disposição celetista.

**Parágrafo 4º:** dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo das 3 horas remanescentes dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período, conforme § 3º, do artigo 235-C, da CLT conforme redação dada pela Lei nº 13.103/2015.

**Parágrafo 5º:** fica estabelecida a possibilidade da fixação de intervalos para repouso e refeição, que poderão ser, de acordo com a necessidade do serviço, superiores a 2 (duas) horas, até o limite de 4 (quatro) horas, dentro da possibilidade facultada pelo artigo 71, da C.L.T.

**Parágrafo 6º:** fica estabelecida a possibilidade da implantação da jornada especial de trabalho trazida pelo art. 235-F da C.L.T., incluído pela Lei nº 13.103/2015.

**Parágrafo 7º:** é permitida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, desde que essa remuneração ou comissionamento não comprometa a segurança da rodovia e da coletividade ou possibilite a violação das normas previstas nesta Lei, conforme diz o artigo 235-G da CLT, com a redação trazida pela Lei nº 13.103/2015.

**Parágrafo 8º:** as empresas representadas pelo sindicato patronal acordante não economizarão esforços para atender as disposições constantes nas Leis nº 12.619 de 30 de abril de 2012 e 13.103 de 02 de março de 2015, quer quanto às novas exigências trazidas por estas normas, quer quanto às formas de remunerações por ela determinadas.

**Parágrafo 9º:** os sindicatos acordantes, em conjunto, poderão atuar face às empresas embarcadoras de mercadorias, consignatário e destinatários das cargas, operador de terminais de carga, operador intermodal de cargas ou agente de cargas, aduanas, portos marítimos, fluviais e secos, que em sua política de distribuição, objetivarem, ainda que indiretamente, o descumprimento das regras trazidas pelas Leis nº 12.619/2012 e 13.103/2015, solicitando ainda a intervenção do Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho para que tomem as providências que se fizerem necessárias.

**Parágrafo 10º:** havendo alteração na legislação, as partes deverão se reunir para adequar esta cláusula a nova realidade.

ACP

JAP

PVF

70

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



### Compensação de Jornada

#### CLAUSULA 56º - DA POSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE ATÉ 4 (QUATRO) HORAS EXTRAS

A realização de até 4 horas extras, poderão ser realizadas desde que devidamente autorizados por "TERMO DE ADESÃO", a ser solicitado no sindicato patronal e no sindicato profissional.

Tendo em vista as peculiares circunstâncias existentes no transporte rodoviário de cargas que acarretam a extrapolação da jornada de trabalho, tais como:

- 1) Acidente de trânsito, congestionamentos, quebra ou defeitos mecânicos nos veículos;
- 2) Obras e manutenção de vias urbanas e rodoviárias;
- 3) Normas que restringem a circulação de veículos em vias urbanas e rodoviárias, seja em relação ao tipo de veículo ou horários de circulação;
- 4) Inexistência de pontos de parada adequados nas rodovias e regiões urbanas;
- 5) Locais inadequados para espera no carregamento e descarregamento de veículos de cargas;
- 6) Demora nas operações de entregas e coletas de mercadorias em remetentes, embarcadores e destinatários;
- 7) Enchentes, alagamentos nas estradas e vias urbanas;
- 8) Queda de barreiras;
- 9) Demora na fiscalização das mercadorias transportadas nas barreiras fiscais ou alfandegárias;
- 10) Transporte de cargas vivas, perecíveis e especiais;
- 11) Áreas de riscos de roubo de veículo/carga, atentado a vida do motorista e local apropriado com segurança para descanso/pernoite.
- 12) Manifestações e catástrofes, bem como outras ocorrências que fogem ao controle e gestão das empresas e considerando ainda que, em razão das circunstâncias já descritas, a jornada de trabalho, nem sempre é possível ser definida pelo empregador, as categorias econômicas e profissional signatárias desse instrumento reconhecem que o limite de horas extras no segmento, para os motoristas e tripulação, pode ser de até 04 horas diárias, nos termos do artigo 235-C da CLT.

#### CLAUSULA 57º - DA POSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Os intervalos expressos no *caput* do art. 71 e no seu parágrafo 1º., da CLT poderão obedecer ao fracionamento implementado pelo parágrafo 5º. do art. 4º. da Lei 12.619/2012.

### Descanso Semanal

#### CLAUSULA 58º - DA CUMULATIVIDADE DE DESCANSO/FOLGA

As empresas que adotam o regime de revezamento deverão estabelecer escalas de folgas mensais, delas constando os dias e horários de prestação de serviços e de folgas, a qual deverá ser colocada em local visível e de fácil acesso.

ACP

JAP

PVF

70

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



**Parágrafo 1º:** fica estabelecido que a cada quatro semanas, uma folga semanal coincidirá com o domingo.

**Parágrafo 2º:** nas viagens de longa distância com duração igual ou superior a 7 (sete) dias, o descanso semanal do motorista empregado será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial), ou a seu domicílio, salvo se a empresa oferecer local com condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

**Parágrafo 3º:** é permitida a antecipação ou cumulatividade dos descansos semanais de 24 (vinte e quatro) horas para serem usufruídos no retorno da viagem de que trata o *caput*, ficando a cumulatividade limitada a 3 (três) descansos consecutivos.

#### **CLÁUSULA 59ª - DA TROCA DE FERIADO**

Poderá ser compensando mediante **TERMO DE ADESÃO**, o feriado em outro dia da semana de forma que os empregados gozem de um descanso prolongado, nos termos do artigo 611 A, inciso XI da CLT.

A compensação poderá ser acertada diretamente entre as entidades sindicais e as horas compensadas não poderão ser consideradas como horas extraordinárias.

#### **Faltas**

#### **CLAUSULA 59ª - DO ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, sujeitando-se a comprovação posterior.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLAUSULA 60ª - DO ACRÉSCIMO NAS HORAS EXTRAS**

As empresas pagarão as horas extras realizadas pelos empregados abrangidos pela presente convenção, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Único:** as horas extras integrarão, quando habituais, a remuneração dos empregados para efeito de "DSR", Férias, 13º salário, Aviso Prévio, INSS, FGTS e verbas rescisórias.

#### **CLAUSULA 61ª - DO CALENDÁRIO DE HORAS EXTRAS**

As empresas poderão adotar calendário diferenciado para apuração das horas extras, a partir de dias flexíveis, desde que fique assegurado o pagamento atualizado ou a compensação futura nos prazos previstos na CLÁUSULA "DA JORNADA DE TRABALHO", deste título.

**Parágrafo Único:** entende-se por calendário diferenciado o período de trinta dias, por exemplo, de 16 de um mês ao dia 15 do mês seguinte; 23 de um mês até 22 do mês seguinte.

#### **CLAUSULA 62ª - DA TOLERÂNCIA EM ATRASOS**

As empresas, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, concederão uma tolerância em atraso, de até (trinta) minutos, por semana, desde que não ocorram, durante a mesma semana, mais de duas vezes, sendo que esses atrasos deverão ser compensados no mesmo dia, ou durante a semana de sua ocorrência, salvo a existência de outro critério, estabelecido entre a Empresa e o Empregado.

#### **CLAUSULA 63ª - SISTEMA/INSTRUMENTOS ELETRÔNICOS, PAPELETA, FICHA DE TRABALHO E APLICATIVO**

A jornada de trabalho e tempo de direção deverá ser controlada de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do parágrafo 3º do art. 74 da CLT, aprovado pelo decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos (rastreamento por satélite ou de telefonia, aplicativos de telefonia, sistemas e software de informática e equipamentos de tacógrafos, etc.), a critério do empregador, nos termos das Leis nº 12.619/2012 e

ACP

JAP

PVF

70

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



13.103/2015.

**Parágrafo 1º:** embora seja dever do empregador controlar a jornada de trabalho do motorista empregado, será de exclusiva responsabilidade deste a sua execução, cabendo-lhe respeitar os intervalos legalmente estabelecidos e sua respectiva duração, tempo de direção e outros eventos previstos nas leis 12.619/12 e 13.103/15, podendo, inclusive, sofrer autuação direta pela ANTT ou órgão fiscalizador de trânsito, sem que disso resulte penalidades ao empregador e sem prejuízo de sanções disciplinares aplicáveis como por exemplo: advertência, suspensão ou até rescisão do contrato por justa causa.

#### **CLAUSULA 64ª - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Os sindicatos patronal e profissional ora acordantes pactuam a possibilidade das empresas representadas, com base na Portaria MTE nº 945/ 2015, desenvolverem suas atividades todos os dias do mês, quando se fizer necessário, incluindo domingos e feriados, a fim de cumprirem com seus compromissos.

**Parágrafo único** - a empresa poderá estabelecer jornada de trabalho aos domingos, desde que o empregado goze o descanso semanal durante a semana, não sendo, no caso, devido o domingo em dobro, podendo ser adotada, ainda, a critério do empregador, jornada 6x1 e 6x2, conforme o tipo de operação de transporte a ser executado pelo motorista, ocasião em que o descanso do domingo já estará compensado pelo dia descanso semanal, devendo, nessas jornadas, pelo menos em 1 (um) domingo no mês poder o trabalhador gozar de descanso de domingo em sua casa.

#### **CLAUSULA 65ª - BANCO DE HORAS**

As horas adicionais ou de sobre tempo realizadas pelo Empregado, excedentes a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 08 (oito) horas diárias, cujo contrato de trabalho as admita, poderão ser objeto de compensação futura, mediante “**TERMO DE ADESÃO**”, pelo critério de tempo, dentro do período de doze meses, compensação esta que poderá ser realizada, a contar da data da prestação extraordinária.

**Parágrafo Primeiro:** em referido período, a compensação respeitará a correspondência direta entre hora por hora, ou dia por dia, independente da época de sua prestação, durante todos os dias do período de compensação.

**Parágrafo Segundo:** se a compensação não se operar dentro do período descrito no “caput”, as horas suplementares serão obrigatoriamente pagas, como extras, acrescidas do adicional previsto em lei ou nesta convenção coletiva.

**Parágrafo Terceiro:** a realização de horas extras pelo empregado, de forma habitual, em decorrência do presente pactuação, não invalida os acordos de compensação de jornada de trabalho.

**Parágrafo Quarto:** é expressamente vedado o acordo individual entre trabalhador e empresa para pactuar banco de horas, pois a compensação de horários requer intervenção sindical obrigatória, independentemente do seu prazo de duração, conforme artigo 7º, XIII, CF/88, que autoriza a compensação apenas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

#### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

#### **CLAUSULA 66ª - DAS FÉRIAS**

As férias, só poderão ter o início em dias úteis, respeitando no mínimo dois dias que antecedam sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Primeiro:** as férias poderão ser divididas em até três períodos de descanso, nenhum deles pode ser menor de cinco dias corridos, e um deve ser maior de 14 dias corridos, discriminando claramente as datas iniciais e finais destes períodos em documentos firmados por trabalhador e empresa.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLAUSULA 67ª - DOS SANITÁRIOS, VESTUÁRIO E ÁGUA POTÁVEL**

As empresas se obrigam a manter no local de trabalho sanitários em perfeitas condições de higiene; armários

ACP

JAP

PVF

*(assinatura)*

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



individuais para guarda de roupas e pertences pessoais, desde que a troca de roupa decorra de exigência da atividade desenvolvida e água potável para consumo de seus empregados.

### Uniforme

#### CLAUSULA 68º - DOS UNIFORMES E "E.P.I. "

Quando exigido o uso de uniformes pelo empregador, este será obrigado a fornecê-lo gratuitamente aos empregados. Dispensa-se igual tratamento, quando exigidos o uso de equipamentos de segurança, prescrito por lei ou em face da natureza do trabalho prestado. Quando da ruptura contratual deverá o empregado restituir equipamentos e uniforme à empresa, nas condições em que se encontrar, sob pena de lhe ser descontado o valor a ele atinente.

**Parágrafo 1º:** fica o empregador obrigado a documentar a entrega dos equipamentos de proteção individual-EPI, e o Empregado a dar ciência do recebimento.

**Parágrafo 2º:** é de total responsabilidade do empregado a utilização adequada dos equipamentos de proteção individual. A falta de utilização ou inadequada utilização dos EPIs nas situações nas quais são exigidas sua utilização configura-se como falta grave, ficando empregado sujeito à advertência e, na recorrência, ao desligamento por justa causa.

### Insalubridade

#### CLAUSULA 69º - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato se dá de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido, de acordo Súmula 364, inciso I do TST.

**Parágrafo 1º:** As partes estabelecem que não é devido adicional de periculosidade ao motorista que acompanha o abastecimento de veículo, porquanto não configurado contato direto com inflamável, em condições de risco acentuado, nos moldes exigidos no art. 193 da CLT e na NR 16 do Ministério do Trabalho. Outrossim, o acompanhamento do abastecimento não se enquadra como atividade perigosa, nos termos definidos na NR nº 16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho (AR-23001-67.2015.5.00.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/06/2022).

**Parágrafo 2º:** As partes reconhecem que a atividade exercida pelo motorista profissional por si só, não apresenta nível de risco excepcional ou superior à média de risco a que está exposto qualquer condutor de veículos nas vias públicas.

**Parágrafo 3º:** A exposição eventual a agentes insalubres ou perigosos poderão ser pagos de forma proporcional mediante TERMO DE ADESÃO (ARE 1121633, tema 1046 do Ementário de Repercussão Geral do STF).

**Parágrafo 4º:** Considerando o disposto na NR 16, não é devido adicional de periculosidade ao motorista em virtude de inflamáveis contidos nos tanques originais de fábrica e/ou suplementares certificados pelos órgãos competentes, para consumo dos próprios veículos, independentemente das quantidades de inflamáveis presentes nesses tanques nos termos da NR 16.6.1.1.

**Parágrafo 5º:** Nos termos do parágrafo anterior, as empresas que possuam tanques Suplementares, ficam obrigadas a encaminhar para o Sindicato Laboral, todas as certificações dos órgãos competentes, sempre forem solicitadas, sob pena de multa de 30% da remuneração do trabalhador, por trabalhador sujeito a estas condições.

### CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

#### CLAUSULA 70º - DA ELEIÇÃO DA "CIPA"

As empresas se comprometem a informar ao respectivo sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias,

ACP

JAP

PVF

7/9



- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



anteriores à eleição, os nomes e os cargos dos componentes da "CIPA".

### Aceitação de Atestados Médicos

#### CLAUSULA 71º - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Para efeito de justificativa e abono de faltas e atrasos, as empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos do instituto previdenciário, do sistema SEST/SENAT ou, alternativamente, de eventual convênio médico fornecido pelo Empregador.

### Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

#### CLAUSULA 72º - ACIDENTE DE TRABALHO

Em caso de acidente de trabalho o empregado deverá comunicar a empresa imediatamente para abertura da CAT (Comunicado de Acidente do Trabalho).

**Parágrafo 1º:** na recusa da emissão da CAT pela empresa podem fazê-lo o médico que assistiu ao trabalhador, qualquer autoridade pública, o sindicato ou o próprio trabalhador.

**Parágrafo 2º:** o empregado que não informar que sofreu acidente, e por consequência não abrir o CAT, perderá o direito a futuras reclamações.

### Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

#### CLAUSULA 73º - DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO USO DE ÁLCOOL E DROGAS

Acordam as partes que as empresas poderão implantar programas internos de prevenção e de combate ao uso de drogas e álcool, além de campanhas e ações específicas sobre estes temas, sendo autorizado, desde já, o uso de bafômetros e de exames laboratoriais em empregados.

### Relações Sindicais Contribuições Sindicais

#### CLAUSULA 74º - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Considerando o julgamento no STF - ARE 1018459 - sobre o tema de contribuição, em andamento, ao qual confere ampla liberdade negocial aos sindicatos, que por intermédio de negociações coletivas – Acordos ou Convenções Coletivas, admite-se a instituição de contribuições ao ente sindical, garantindo o direito a oposição individual do trabalhador, com a seguinte ementa – “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição....” – Grifo nosso.

**Parágrafo 1º:** As empresas descontarão de todos os trabalhadores que forem beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive os trabalhadores temporários, 2% (dois por cento) do salário bruto nominal, ao mês, incluindo o 13º salário, sob a rubrica de Cota de Participação Negocial Laboral, limitado ao valor de **R\$ 60,00 (sessenta reais)**, a partir de **maio de 2023**, em favor do SINDICATO PROFISSIONAL, conforme decisão tomada na assembleia geral da categoria.

**Parágrafo 2º:** Qualquer reclamação de empregados que se recusem a aceitar os descontos em pauta, deverá ser feita pessoalmente à entidade profissional, não eximindo-se o empregador de proceder ao desconto, a qualquer pretexto, a não ser por determinação escrita da entidade profissional ou ordem judicial.

**Parágrafo 3º:** Na hipótese de demanda judicial ou administrativa, em que se discute o desconto ou postule o estorno da Cota de Participação Negocial/Taxa Negocial do empregado, o SINDICATO arcará com a devolução do valor correspondente, isentando a empresa de qualquer responsabilidade quanto a estes títulos. Findado à demanda e apresentado os cálculos pela empresa o SINDICATO terá 30 (trinta) dias para devolução do numerário.

**Parágrafo 4º:** Considerando que os empregadores são obrigados a conceder reajuste e benefícios fixados na convenção coletiva a todos os seus trabalhadores, inclusive aqueles que se opõem à cobrança da contribuição, antes de se opor à contribuição, o Sindicato Laboral, esclarecerá ao trabalhador seus benefícios, bem como a

ACP

JAP

PVF

*[Assinatura]*

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



importância do fortalecimento de sua entidade, garantindo melhores negociações futuras em proveito de todos os trabalhadores.

#### **CLAUSULA 75ª - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

As empresas integrantes da categoria econômica, por decisão da Assembleia Geral Extraordinária (A.G.E.) Plena da Categoria Patronal, deverão efetuar o pagamento da **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PATRONAL** no valor de **R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais)**, a ser paga em única parcela, até 10º dia útil de agosto de 2023, em favor do **SINDICAMP**, para atender aos custos das negociações, e manutenção das atividades e serviços previstos na C.L.T, aprovados em "A. G. E.", nos termos das normas legais vigente.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLAUSULA 76ª - DO QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do sindicato dos empregados quadro de avisos nos locais de trabalho, para a afixação de comunicados oficiais da categoria profissional, desde que não contenham matéria político partidária, ou ofensiva a quem quer que seja devendo esses avisos ser enviados ao setor competente da empresa, que se encarregará de afixá-lo prontamente.

#### **CLAUSULA 77ª - DO APOIO JUNTO ÀS AUTORIDADES**

A entidade profissional prestará apoio incondicional às iniciativas e acordos ajustados em conjunto com a entidade econômica, perante as autoridades constituídas, ou permissionárias do serviço público, visando fazer com que prevaleça o interesse comum das categorias profissional e econômica aqui acordante, em especial em relação a todas as cláusulas e condições aqui pactuadas, que reflete a manifestação de vontade das partes.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLAUSULA 78ª - DAS CATEGORIAS DE MOTORISTA**

Os sindicatos signatários apresentam as categorias de condutores de veículos automotores e funções correlatas como segue.

1) Motorista de veículo pesado (motorista de carreta) é o condutor de veículo automotor trator articulado, em que seja atrelado implemento do tipo reboque ou semirreboque e cuja capacidade de carga útil exceda a 18.000 (dezoito mil) quilos e que possua a gradação "E" em sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH).

2) Motorista de veículo semipesado é o condutor de veículo automotor destinado ao transporte de carga, cuja capacidade de carga útil esteja compreendida entre 3.501 (três mil quinhentos e um) a 18.000 (dezoito mil) quilos e que possua a gradação "C", "D", ou "E" em sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH).

3) Motorista de Veículo Leve é o condutor de Veículo Automotor, destinado ao transporte de Carga, provido de dois ou três eixos e cuja capacidade de carga útil seja superior à 651 (seiscentos e cinquenta e um) quilos e que não exceda a 3.500 (três mil e quinhentos) quilos, independente da gradação de sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH).

4) Motorista de Veículo utilitários é o condutor de Veículo Automotor, destinado ao transporte de Cargas, provido de dois eixos e cuja capacidade de carga útil não ultrapasse os 650 quilos, independente da gradação de sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH).

#### **5) DA CAPACITAÇÃO E DESEMPENHO PARA PROMOÇÃO DO MOTORISTA.**

5.1. O "MOTORISTA DE VEÍCULO LEVE" ou o MOTORISTA DE VEÍCULO SEMIPESADO se já habilitado ou se vier futuramente a sê-lo, nas categorias de motorista "D" ou "E", previstas pelo Código Nacional de Trânsito vigente, a critério da empresa empregadora, poderá passar por período de treinamento, em que serão aferidos capacitação e desempenho, quanto ao exercício de categoria superior ao tipo de função por ele exercida;

5.2. Tal período será de quarenta e cinco dias, prorrogável, uma única vez, pelo mesmo tempo, após o que, analisada sua eficiência pela Empresa, poderá ser guindado a uma ou outra função, quando então, passará a

ACP

JAP

PVF

70

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



perceber o "Piso Normativo" respectivo da nova função a que foi promovido;

**5.3.** Na eventualidade de o motorista não alcançar o desempenho desejado, este será mantido em sua função original e com este salário, sem qualquer direito adquirido quanto às condições da função experimental, podendo lhe ser oferecida nova oportunidade, somente, após o decurso mínimo de 3 (três) meses.

## **6) DO INCENTIVO PARA EVOLUÇÃO PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS.**

**6.1.** Para incentivo da evolução profissional dos demais Empregados, convencionam os sindicatos acordantes que quaisquer destes que contém com, no mínimo, 04 (quatro) meses de emprego na mesma empresa empregadora, e que, por sua desenvoltura profissional, apresentem condições técnicas adequadas, poderão, a critério da empregadora, ser treinados e preparados para a função de "MOTORISTA DE VEÍCULO LEVE".

**5.2.** A empresa que eleger algum empregado para guindá-lo à função desta categoria de motorista, se obriga, também, a fornecer, se ele não possuir a Carteira Nacional de Habilitação (CNH), um subsídio de, no mínimo, 30% (trinta por cento) no custo de retirada do respectivo documento de habilitação.

## **7) DA NEGATIVA DE ISONOMIA PARA FUNÇÕES DE MOTORISTA.**

As contratações para o cargo de "MOTORISTA DE VEÍCULO LEVE, SEMIPESADO, e PESADO" obedecerão à remuneração das funções e os pisos salariais aqui estabelecidos, não gerando aos ocupantes destas funções, isonomia, direito adquirido ou equiparação salarial em relação às variáveis das funções de motorista, bem como com os demais motoristas contratados antes da data da assinatura da convenção coletiva de 2000/2001, sob quaisquer hipóteses.

### **7.1. IMPLEMENTO BITREM, TRITREM, RODOTREM, OU EQUIPAMENTOS SIMILARES.**

Por ser um implemento derivado de veículo pesado, quando houver a utilização destes (BITREM, TRITREM, RODOTREM, OU EQUIPAMENTOS SIMILARES) o empregado motorista de veículo pesado será remunerado, mensalmente, nos valores especificados acima, nos períodos em que estiver no exercício desta operação, não gerando aos ocupantes destas funções, isonomia, direito adquirido ou equiparação salarial em relação às variáveis pecuniárias decorrentes da operação de transporte, bem como, com os demais motoristas contratados antes da data da assinatura desta convenção coletiva, sob quaisquer hipótese.

### **7.2. DO IMPLEMENTO GUINDASTE TIPO "MUNCK", "POLIGUINDASTE", "BETONEIRA" e "CAMINHÃO DE LIXO"**

Por ser um implemento acessório dos veículos pesado, semi-pesado e leve, o empregado motorista que operar guindaste tipo "munck", "poliguindaste", "betoneira" e "caminhão de lixo", será remunerado mensalmente, nos valores especificados acima, nos períodos em que estiver no exercícios desta operação, não gerando aos ocupantes destas funções, isonomia, direito adquirido ou equiparação salarial em relação às variáveis pecuniárias decorrentes da operação de transportes, bem como, com os demais motoristas contratados antes da data da assinatura desta convenção coletiva, sob quaisquer hipótese.

### **7.3. DO AJUDANTE DE MOTORISTA (CBO 7832-25)**

Os ajudantes de motoristas de veículo de transporte terrestre são os empregados lotados na operação de transporte, que podem comumente viajar com o motorista rodoviário, auxiliando-o na operação de transporte, bem como na localização dos destinos da mercadoria, ensinando rotas, mecanismos, e procedimentos da entrega de mercadorias a motoristas que ainda não dominam as operações de transporte, auxiliam o motorista na manutenção do veículo rodoviário de carga, como troca de pneus, auxiliam na carga e descarga do veículo na origem e destino.

## **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLAUSULA 79º - C.C.P. (COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA)**

Os sindicatos profissional e patronal signatários, com base na redação da Lei nº 9.958/2000, e artigo 625-C da C.L.T. e Portarias 264 e 266, de 05 e 06 de junho de 2002, do Ministério do Estado do Trabalho e Emprego e



*7/9*

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



Portaria GM/TEM n. 329, de 14 de agosto de 2002, mantêm, em pleno funcionamento, a **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DE CONFLITOS INDIVIDUAIS**, já implantada neste segmento, cujas normas de funcionamento se darão de acordo com o regimento interno firmado pelas partes convenientes e que poderá ser solicitada por qualquer interessado nas entidades signatárias.

**Parágrafo Primeiro:** havendo acordo entre as partes na “Comissão de Conciliação Prévia”, a empresa poderá, se assim desejar, levar a homologação deste acordo, através do processo de jurisdição voluntária previsto no artigo 855-B e seguintes da CLT, e por se tratar de processo judicial caberá a empresa o pagamento do percentual de 15% de honorários ao advogado da entidade profissional que representar o trabalhador nesta homologação judicial.

#### **CLAUSULA 80º - DO SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

O sistema de mediação coletiva de trabalho tem por finalidade a intermediação, em movimentos de negociação coletiva de trabalho, deflagrados pelo sindicato profissional contra empresas individuais, que objetivem a discussão do cumprimento das regras inerentes às relações individuais de capital e trabalho, com o intuito de prevenir e/ou solucionar movimentos grevistas. As regras e critérios de funcionamento do processo de mediação deverão ser obtidos junto ao Sindicato Patronal.

#### **CLAUSULA 81º - ACORDO EXTRAJUDICIAL**

O empregado e o empregador poderão celebrar acordo extrajudicial e apresentá-lo para homologação perante a Justiça do Trabalho, através do processo de jurisdição voluntária previsto nos artigos 855-B e seguintes da CLT, sendo obrigatória a representação das partes por advogados.

**Parágrafo 1º:** as partes não poderão ser representadas por advogado comum.

**Parágrafo 2º:** o empregado deverá escolher livremente o advogado para lhe representar nas tratativas do acordo extrajudicial e no processo de jurisdição voluntária, sendo lhe facultado outorgar poderes ao advogado do sindicato de sua categoria profissional.

**Parágrafo 3º:** a celebração do acordo extrajudicial não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 da CLT e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 da CLT.

**Parágrafo 4º:** é facultado às partes pactuar no acordo extrajudicial cláusula de extinção do contrato de trabalho.

**Parágrafo 5º:** sem prejuízo dos efeitos jurídicos decorrentes da anulação do acordo extrajudicial, caso fique demonstrado em processo judicial que o empregado celebrou acordo submetido a vício de consentimento (dolo, erro ou coação), a empresa deverá pagar multa no valor de cinco vezes o piso salarial da função do empregado prejudicado.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLAUSULA 82º - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

Avênçam, os sindicatos acordantes, a inaplicabilidade da Convenção n. º 158 da O.I.T.

#### **CLAUSULA 83º - DA CATEGORIA DIFERENCIADA**

O disposto nesta convenção coletiva de trabalho é aplicável a todos os empregados que pertençam a categoria profissional ou que atuem em “Empresas de Transporte Rodoviário de Cargas” e demais abrangidas pelo estatuto do sindicato patronal (**SINDICAMP**), bem como, aqueles empregados definidos dentro dos critérios estatutários do sindicato profissional que atuem nas bases territoriais representadas e, inclusive, aos que integram a categoria profissional diferenciada, o mesmo ocorrendo, por analogia e conexão, aos operadores de empilhadeiras.

#### **CLAUSULA 84º - DOS PROPRIETÁRIOS DE VEÍCULOS DE CARGAS**

Entre o proprietário do veículo de carga, carreteiro autônomo que agrega-se ou tenha se agregado a uma empresa de transportes para realizar, com seu veículo, operação de transportes de cargas ou similar, assumindo os riscos ou gastos da operação de transportes (tais como, combustível, manutenção, peças, desgaste, avaria do veículo, etc.) e as empresas ora representadas pelo sindicato patronal (**SINDICAMP**), não haverá, em qualquer hipótese, relação de emprego, na acepção legal do termo, não podendo, referido proprietário de veículo, beneficiar-se de quaisquer direitos previstos na lei celetista, ou de quaisquer convenções coletivas já



*Handwritten signature*

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



firmadas pelos sindicatos convenentes, independente da forma de pagamento. Encontra-se assim o proprietário do veículo de cargas agregado, taxativamente excluído da categoria profissional do sindicato ora acordante, seguindo-se o determinado nas Leis n.º 7.290 de 19/12/84, nº 11442, de 05/01/07, bem como o previsto no estatuto da CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRANSPORTES que reconhece como categoria própria, individual e autônoma os proprietários dos veículos de cargas.

#### **CLAUSULA 85º - DA INTERPRETAÇÃO QUANTO AS ESCOLTAS ARMADAS**

Pactua-se, através deste instrumento coletivo, que a realização de serviço com “Escolta Armada” em operação de transporte, assim entendida aquela atividade que visa garantir, a segurança da carga transportada por meio de utilização de pessoal com exibição ou utilização de armas de fogo, quer do expedidor até destino ou seu destinatário, somente poderá ser realizada por empresas especializadas, com treinamento para tal atividade, e expressamente regidas através de registro e autorização com regulamento expedido por órgãos e Ministérios Federais (Ministério da Justiça, Fazenda, Segurança, Trabalho) e da Polícia Federal, como preveem as condições estabelecidas pela Lei Federal nº 8.863/94 e Decreto Federal nº 1.592/65.

**Parágrafo 1º:** caso alguma empresa de transporte rodoviário de cargas tente persuadir ou impor a seus empregados serviços com a utilização de armas de fogo, para garantir a segurança da carga transportada, praticará, ela, falta gravíssima, tipificada pelo artigo 483 da CLT, podendo o empregado imediatamente rescindir o contrato de trabalho de forma indireta, independente das repercussões cíveis e penais cabíveis as espécies.

**Parágrafo 2º:** assim, fica vedado às transportadoras de cargas contratarem empregados armados para a realização de escoltas, não ocorrendo, destarte, a figura da descentralização empresarial de atividades para terceiros, ou dissociação das relações econômicas de trabalho. Não resta, por fim, caracterizada, quando da contratação de serviços de empresas de escolta armada, a ocorrência da terceirização das atividades de uma empresa de transporte rodoviário de cargas, inexistindo, portanto, responsabilização solidária ou subsidiária das empresas de transportes rodoviários de cargas, quanto aos créditos emergentes das relações de emprego mantidas pelas empresas de escoltas armadas e seus empregados, nem tampouco quanto a recolhimentos fiscais e previdenciários daí emergentes.

**Parágrafo 3º:** ressalvam as partes que o policial militar tem expressa proibição legal quanto ao exercício de atividade paralela e remunerada.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLAUSULA 86º - DA MULTA QUANTO AO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS CONVENCIONADAS**

Fica estabelecida multa nas ações coletivas, correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial do motorista de veículo pesado, por trabalhador, no caso de descumprimento do presente instrumento coletivo.

O sindicato profissional deverá notificar o sindicato patronal para a tentativa da mediação coletiva, nos termos desta convenção coletiva.

Esta notificação deverá ser precedida antes de qualquer medida judicial, multa esta que reverterá em favor da parte a quem a infração prejudicar, caso não seja solucionado na mediação coletiva.

#### **Outras Disposições**

#### **CLAUSULA 87º - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

Os sindicatos comprometem-se a tratar os dados pessoais, incluindo os recebidos ou enviados às empresas, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018), sendo vedado o compartilhamento de dados com terceiros, exceto quando houver autorização por escrito ou para cumprimento de obrigação legal ou exercício regular de direitos.

#### **CLAUSULA 88º - RATIFICAÇÃO DA EMENDA 29 DA PORTARIA – SRT Nº 01 DE 25/05/2006**

Considera-se, neste instrumento, a Emenda 29 da Portaria 85 SRT 01 de 25/05/2006 do Ministério do Trabalho e Emprego.

ACP

JAP

PVF



- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



#### CLAUSULA 89º - DO PRAZO DE CUMPRIMENTO

Face à data da assinatura deste instrumento, as Empresas que já fecharam sua folha de pagamento poderão saldar as diferenças salariais oriundas desta convenção coletiva, aos seus empregados, até o quinto dia útil mês de **agosto de 2023**, estendendo-se tal prerrogativa para todas as obrigações oriundas desta convenção.

#### CLAUSULA 90º - DA DIVULGAÇÃO DA CCT

As cópias da presente “**Convenção Coletiva de Trabalho**” deverão ser afixadas em local visível, nas sedes das entidades dentro de 5 (cinco) dias da data do ajuste, dando-se assim, cumprimento ao disposto no Art. 614 da CLT e Decreto número. 229/67.

#### CLAUSULA 91º - DO JUÍZO COMPETENTE

As partes elegem a Justiça do Trabalho como preceitua o Art. 114, da CF, para dirimir não só as dúvidas oriundas deste instrumento, mas também, quaisquer questões pertinentes a contribuição sindical.

#### CLAUSULA 92º - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa liberará do trabalho por até 4 (quatro) dias no mês, o empregado que for diretor do sindicato para prestar eventuais serviços junto à entidade, devendo a entidade solicitar a liberação com antecedência. Os dias liberados serão remunerados normalmente ao empregado pela empresa.

#### CLAUSULA 93º - DO SIGILO DE ARQUIVOS E SISTEMAS ELETRÔNICOS

Os empregados se comprometem, pelo presente, a manter o mais absoluto sigilo e confidencialidade em relação as quaisquer informações comerciais, estratégicas e técnicas.

**Parágrafo 1:** os arquivos, banco de dados, sistemas de comunicação ou informações utilizadas pelo empregado, para o exercício de sua função, como parte ou membro de uma estrutura empresarial são únicas e exclusiva propriedade da empresa ou cliente.

**Parágrafo 2º:** todo e quaisquer meio, mídia, instrumento, dispositivo, endereço eletrônico ou físico, mensagens ou fotos, criado por pessoa, quer ou não empregado, para posse ou uso da empresa ou por empregados desta, atuando ou não em seu nome, quer por meio físico ou lógico (computadores), telefônico, rádio transmissão, vídeo e ou similares, de propriedade ou no uso da empresa e as informações geradas, mantidas, trocadas ou armazenadas, inclusive eletronicamente, serão de exclusivo conhecimento, posse, propriedade e de acesso da empresa, podendo esta efetuar auditoria, controle e interagir junto ao empregado, inclusive concomitante a este, no momento de sua efetivação ou execução, não cabendo nenhuma restrição por parte do empregado quanto aos controles aqui elencados, não lhe cabendo nenhuma remuneração ou reparação por parte da empresa.

**Parágrafo 3º:** responderá o empregado, pelo uso indevido e incorreto, de qualquer meio de informação, de suas atribuições profissionais ou acessíveis na empresa, além de perdas e danos que vier causar à empresa.

**Parágrafo 4º:** o uso indevido ou não autorizado de celulares ou outros meios de comunicação durante o período de trabalho, gerando imagens, mensagens ou condução perigosa de veículos, colocando em risco a vida de pessoas, ensejará o rompimento do contrato de trabalho por justa causa, nos termos da lei.

#### CLAUSULA 94º - TERMO DE ADESÃO

**A)** Fica convencionado que, o “**TERMO DE ADESÃO**” pelo qual as empresas aderirão a algumas cláusulas da presente convenção, não é automático. As empresas que desejarem utilizar deste mecanismo deverá solicitar inicialmente junto ao sindicato patronal, que poderá a seu critério solicitar documentação comprobatória da necessidade da empresa, bem como o cumprimento da convenção coletiva, de forma a garantir o cumprimento integral da presente convenção coletiva, visando evitar concorrência desleal entre os seus pares, garantindo igualdade de condições para as empresas beneficiárias da presente convenção coletiva.

**B)** Com o documento fornecida pela entidade patronal, deverá se dirigir a entidade profissional que, havendo a necessidade, poderá solicitar novos documentos, para a entrega ou não do “**TERMO DE ADESÃO**”, cabendo a entidade profissional pelo critério discricionário a concessão ou não do Termo.

ACP

JAP

PVF

7/9

- SINDICATO PROFISSIONAL: SINDCARGAS
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP



### CLAUSULA 95º - DA TAXA NEGOCIAL DO PLR

Nos termos do art. 8º, IV da Constituição Federal, com a aprovação da Assembleia Geral da categoria profissional, a empresa descontará de cada empregado o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), independente de remuneração recebida pelo mesmo, valor esse que deverá ser descontado em (02) duas parcelas de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por ocasião do pagamento das parcelas do PLR, negociadas com a empresa.

**Parágrafo Primeiro:** que a referida contribuição deverá ser repassada à entidade profissional até o dia 10 (dez) do mês do desconto, mediante guia de recolhimento fornecida pela entidade diretamente a empresa ou pagamento direto mediante recibo.


**Parágrafo Segundo:** em caso de não haver repasse à entidade, fica desde já estipulada a multa de 10% (dez por cento), acrescida de 2% (dois por cento) de juros ao mês, que poderá ser executado judicialmente pela entidade sindical, sendo certo que, quando do efetivo recebimento a entidade se obrigará a oferecer o respectivo recibo da parcela quitada.

Campinas, 07 de julho de 2023

**SINDCARGAS (SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESA DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS SECAS, MOLHADAS, LÍQUIDAS E GASOSAS, VIVAS, PRÓPRIAS E TRABALHADORES, MOTORISTAS E AJUDANTES NAS EMPRESAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO, DEPÓSITOS DE BEBIDAS, SUPERMERCADOS, EMPRESAS COLETORAS DE LIXO E CONCRETEIRAS DE CAMPINAS E REGIÃO).**

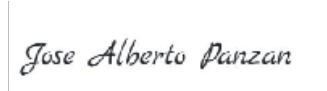
  
024.779.788-02  
PAULO VICENTE FERREIRA  
07/07/2023 às 15:04  
50c557bf97ded2387fc7340fc48f1c6 - Assinado Eletronicamente

**PRESIDENTE**

  
283.028.868-82  
ROGÉRIO BERTOLINO LEMOS  
07/07/2023 às 12:07  
125b5ac12b2d99ea695a29da417fe187 - Assinado Eletronicamente

**ADVOGADO**  
OAB/SP 254.405

**SINDICAMP (SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGAS DE CAMPINAS E REGIÃO).**

  
078.774.518-90  
JOSE ALBERTO PANZAN  
07/07/2023 às 13:44  
d389f02b21f60630c52d9c230e40810f - Assinado Eletronicamente

**PRESIDENTE**

  
070.624.538-54  
ALDO CODIGNOTTE PIRES  
07/07/2023 às 15:05  
60967da750aba35e0195e947a836d0ef - Assinado Eletronicamente

**ADVOGADO**  
OAB/SP 121.150

## PÁGINA DE AUTENTICAÇÃO

A AC Link garante a integridade e a autenticidade deste documento nos termos do Artigo 10, § 1º, da MP nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001.

**Confira o documento original através de seu smartphone:**



**Confira através da internet:**

Passo 1 - Acesse o site:

<https://assinador.linkcertificacao.com.br/aclink/verificar>

Passo 2 - Digite o login: 0248468

Passo 3 - Digite a senha: 2A23qh6q