



Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Trabalhadores em Empresas de Transportes de Cargas Secas e Molhadas em Geral, Cargas Líquidas, Cargas Pesadas, Super Pesadas, Ajudantes, e Arrumadores de Ferraz de Vasconcelos, Poá e Itaquaquecetuba - SP

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

# **SETOR: TRANSPORTES E MOVIMENTAÇÃO DE CARGAS PESADAS E EXCEPCIONAIS SINDIPESA 2010**

### **CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

#### **01- REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão, a partir de 01.05.2010 a todos os empregados integrantes da categoria profissional representada, uma correção salarial de 100%(cem por cento) do INPC, correspondente à inflação apurada pelo INPC-IBGE no período de maio/2009 a abril/2010, incidente sobre o valor do salário contratual vigente em 30.04.2010;

**1.1** -Em 01.05.2010 as empresas concederão aos empregados aqui representados, Um aumento real de 5% (cinco por cento), incidente sobre os salários de 30.04.10, já corrigido pelo INPC.

#### **02- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR**

As empresas pagarão a todos os seus empregados, à título de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, o valor correspondente ao maior piso salarial aqui ajustado, já corrigido em 01.05.2010. Em 02 parcelas, da seguinte forma 50% a ser pagas em 01/08/10 e 50% em 01/02/11. Ambas no 5º dia útil de cada mês.

#### **03- PISOS SALARIAIS**

Os pisos salariais pré-existentes, para os empregados integrantes da categoria

profissional, representando o valor mínimo a ser pago aos mesmos, ficam assim

CARGOS	MAIO/2010
Mot. Carreteiro. Veic.Especiais	R\$ 1.944,36
Mot. Carreteiro T.Dupla (6X4)c/ linha de Eixo	R\$ 1.720,45
Mot. Carreteiro (6X2) Prancha	R\$ 1.566,76
Mot. Carreteiro Tração Simples (4X2)	R\$ 1.423,14
Mot. de Escolta	R\$ 1.363,00
Mot. de Apoio (até truck)	R\$ 1.363,00
Mot. Utilitário	R\$ 1.173,83
Operador de Linha de Eixo	R\$ 1.192,60
Operador de Guind. Sup. Pesado (+300t)	R\$ 2.294,23
Operador de Guind. Pesado ( de 150 à 300t)	R\$ 1.904,95
Operador de Guind. Médio (de 100 a 150t)	R\$ 1.631,62
Operador de Guind. Médio (de 45 a 100t)	R\$ 1.391,45
Operador de Guind. Leve ( ate 45t)	R\$ 1.263,09
Operador de Remoção	R\$ 965,77
Ajudante de Guindaste	R\$ 965,77
Ajudante de Transporte	R\$ 962,40
Copeiro	R\$ 965,77
Vigia	R\$ 965,77
Continuo	R\$ 965,77
Faxineiro	R\$ 965,77
Conferente	R\$ 1.177,13

ajustados:

#### **4 - SALÁRIOS NORMATIVOS.**

A partir de 1º de maio de 2.010, nenhum empregado que não tenha piso salarial fixado nesta CCT, poderá receber salário inferior ao equivalente ao piso salarial do ajudante, descrito na cláusula 3.

#### **5 - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO**

O empregado que completar 1, 2 e 3 anos de efetivo trabalho na empresa, fará jus ao recebimento mensal de um Prêmio por Tempo de Serviço. PTS, nos seguintes percentuais:

- a) Ao completar 1 ano de casa = 5,0%
- b) Ao completar 2 anos de casa = 8,0%
- c) Ao completar 3 anos de casa = 10,0%

\_ O PTS tomará por referência o salário base do empregado.

**5.1** - O PTS tem natureza salarial, sendo devido só a partir do mês seguinte àquele em que o empregado vier a completar 1, 2 ou 3 anos de serviço na empresa, não podendo ser exigido de forma cumulativa.

## **6 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E PERNOITE**

As empresas se comprometem a adiantar valor, para o custeio das refeições a todos os seus empregados. Essa obrigação poderá ser cumprida através de fornecimento de Vales Refeição aceitos em estabelecimentos apropriados a essa finalidade. O valor devido referente às refeições, bem como para o Pernoite, a partir de : MAIO/10, serão os seguintes:

**Almoço..... R\$ 15,30**  
**Jantar..... R\$ 15,30**  
**Pernoite..... R\$ 25,00**  
**Café.....R\$ 8,00**

**6.1.** As Despesas/ Alimentação ou Pernoite, não têm caráter indenizatório, uma vez que se destinam a atender necessidade básica do trabalhador, se integrando e incorporando ao salário ou à remuneração do empregado.

**6.2-** Entende-se como Pernoite, a permanência do empregado no trabalho em decorrência exclusiva de suas tarefas, obrigações e responsabilidades das funções por ele desempenhadas, de tal sorte que essas circunstâncias impeçam e inviabilizem o seu retorno à sua residência no mesmo dia.

**6.3-**As empresas deverão fornecer vales refeição ou valores correspondentes, no dia 1º de cada mês, num total de 30 vales refeição por mês, sendo cada um no valor facial de R\$ 15,30 para o almoço e R\$ 15,30 para o jantar e, ainda, também por ocasião das férias e demais afastamentos (benefícios).

**6.4** Para os empregados que extrapolarem a jornada de trabalho além da 2ª hora diária será devida a segunda refeição.

### **6.5 - PARA O MERCOSUL:**

- a)Almoço: R\$ 20,00;**
- b)Jantar : R\$ 20.00**
- c)Pernoite: R\$ 35,00**

Para os empregados que integram o mercosul, que fazem viagens internacionais ou de longa distância, a empresa estimará o valor dos gastos, e quando for o caso,

convertendo em moeda estrangeira, entregará o valor em dinheiro ao empregado, fazendo-se posteriormente as compensações contra-recibos;

#### **7-LANCHE.**

As empresas fornecerão lanche gratuito a todos os seus empregados, o qual tem por finalidade única a melhoria da alimentação do empregado, não tendo caráter remuneratório tampouco constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não aplicando o princípio da habitualidade.

O valor indenizatório deste benefício, fica fixado em 1% (um por cento) do valor do piso salário do motorista de carreta

**7.1** – As empresas que já concedem lanche aos seus empregados continuarão a fazê-lo.

#### **8- CESTA BÁSICA/ OU VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecera a todos seus empregados uma cesta básica (Padrão com no mínimo 35 kg) mensal ou vale alimentação no valor de R\$170,00(cento e setenta reais) juntamente com o adiantamento salarial.

**8.1** – Este benefício será estendido a todos os empregados, inclusive aos que estiverem com seus contratos de trabalho interrompidos ou suspensos.

#### **9 – HORAS EXTRAS**

As horas extras, que somente poderão ser trabalhadas em casos excepcionais, serão remuneradas na seguinte forma:

**I** - com acréscimo de 100% (cem por cento) em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 2 (duas) horas diárias, inclusive;

**II** - com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 2 (duas) horas diárias.

**9.1** - As horas extras não poderão em nenhuma hipótese ser compensada com folgas ou redução de jornada de trabalho, e terão que ser pagas e inseridas na folha de pagamento mensal do trabalhador.

**9.2** – O trabalho em dias de repouso ou feriado será remunerado como horas extras, com o adicional de 200%(duzentos por cento).

Fica veementemente proibida a adoção de banco de horas ou qualquer critério de compensação de jornada de trabalho pelas empresas do setor econômico;

#### **10- ADICIONAL NOTURNO.**

A remuneração do trabalho noturno será acrescida de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;

**10.1** - Considera-se noturno, para os efeitos desta cláusula, o trabalho executado entre as 20:00 (vinte) horas de um dia, e as 05:00 (cinco) horas do dia seguinte.

#### **11- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E PENOSIDADE.**

Será devido o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, a todo empregado que desenvolvam atividades em raio de risco de

produtos explosivos, inflamáveis ou corrosivos, independentemente do tempo de permanência em exposição, ou ainda que de forma intermitente.

**11.1** – O adicional de penosidade previsto no art. 7º, XXIII, da Constituição Federal, deverá ser pago mensalmente pelas empresas aos empregados motoristas e ajudantes, na importância correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal, podendo a forma e valor ora pactuado sofrer alteração caso haja modificação na norma constitucional em foco.

**11.2** - A empresa que se negar a pagar o adicional de periculosidade e/ou penosidade, arcará com o pagamento em dobro dos percentuais estabelecidos no “caput” e no item 9.1, inclusive se o primeiro caso for confirmado por perícia técnica ou por quaisquer outros meios de provas.

## **12 –ADICIONAL DE TRAVESSIA**

Adicional de travessia , no valor fixo R\$ 50,00 (Cinquenta reais) por dia, destinado a indenizar o empregado (motorista, operador de linha de eixo e ajudante de motorista) que esteja efetivamente engajado na operação de travessia de centros urbanos.

**12.1** . Entende-se por travessia a operação que consiste em atravessar com a carga os centros urbanos e que dependam das autoridades do trânsito e das companhias fornecedoras de luz, telefone e semelhantes, aquelas para interromper o trânsito na passagem do veículo, estas para levantamento físico das redes de energia elétrica ou telefônicas.

## **13-AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL/DEFICIENTE FÍSICO**

As empresas pagarão aos seus empregados que comprovarem ter filhos excepcionais e deficientes físico um auxílio mensal correspondente à importância de 30% do seu salário nominal .

**14- AUXÍLIO CRECHE.** Fica garantido à empregada-mãe, na hipótese de inobservância pelo empregador do disposto no art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT, o direito de optar pelo recebimento dos salários normais no período da amamentação do filho, consoante o art. 396, da CLT, sem prestação de serviços, ou de prestar serviços no período com direito ao recebimento do adicional equivalente a 01(um) salário mínimo, mensalmente, até o término da amamentação.

**14.1** - Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existente na empresa mais de 30(trinta) mulheres maiores de 16(dezesseis) anos, facultando o convênio com creches.

**15- AUXÍLIO EDUCAÇÃO.** As empresas concederão aos seus empregados estudantes, devidamente matriculados em escola oficialmente reconhecida, um auxílio equivalente a 20% por cento do salário mínimo.

## **16- AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, as empresas ficam obrigadas a pagar a seus dependentes, habilitados perante a Previdência Social, dois salários

contratuais limitado ao valor máximo de 2 (dois) pisos salariais do Motorista de Carreta.

**16.1** – As empresas se responsabilizarão pelas despesas e traslados em caso de falecimento fora do domicílio do empregado.

## **17 - FÉRIAS.**

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com dia sábado, domingo, feriado ou dia destinado à folga e/ou compensação de repouso semanal do empregado.

**17.1** – O empregado terá direito na hipótese de casamento dele, ao gozo de suas férias em período coincidente com este.

**17.2** – A concessão das férias individuais ou coletivas deverá ser comunicada por escrito ao empregado, com a antecedência mínima de 30(trinta) dias.

**17.3** - O pagamento relativo às férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias úteis antes da data de início das mesmas.

**17.4** – Não será descontado para efeito de proporcionalidade das férias, o repouso semanal perdido, por ter ocorrido falta injustificada.

**17.5** - As férias deverão ser concedidas no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o período aquisitivo.

**17.6** - A empregada gestante poderá marcar seu período de gozo de férias na seqüência da licença maternidade, desde que coincidentes os períodos desses direitos.

**17.7** – As empresas pagarão 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, a título de adiantamento, quando do gozo das férias do empregado.

**17.8** – O período de férias do empregado estudante deverá, preferencialmente, coincidir com o das férias escolares.

## **18 - ABONO DE RETORNO DE FÉRIAS.**

As empresas pagarão aos empregados, até o 10º (décimo) dia após o retorno de suas férias, um abono proporcional ao valor das mesmas, excluindo o acréscimo de 1/3 (um terço) previsto em lei, nos seguintes percentuais:

**a)** 25% para empregados com 01 (um) ano de serviço;

**b)** 50% para empregados com 02 (dois) anos de serviço;

**c)** 75% para empregados com 03 (três) anos de serviço;

**d)** 100% para empregados que tenham 04 (quatro) ou mais anos de serviço.

## **CLÁUSULAS SOCIAIS**

### **19 - JORNADA DE TRABALHO.**

A duração da jornada de trabalho dos motoristas e ajudantes será de no máximo de 40 (quarenta) horas semanais, gozando os intervalos interjornadas e intrajornadas.

**19.1**-Considera-se como início desta jornada o horário determinado pela empresa para que o empregado se apresente no local de trabalho.

**19.2**-Qualquer fração de hora de trabalho será para atender o tempo efetivo de serviço.

**19.3**-As empresas manterão equipes de reserva, remunerados, a fim de que não ocorram dobras de serviço.

**19.4-**Fica estipulado o intervalo, obrigatório, de 15 (quinze) minutos para lanche. A cada 02 (duas) horas

**19.5-**Os demais empregados cumprirão a carga horária máxima de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, e gozarão o intervalo previsto no art.71, da CLT.

**19.6-**Fica expressamente proibida a prorrogação da jornada de trabalho, bem como a exigência de prestação de serviços extraordinários dos empregados estudantes, quando prejudicarem o comparecimento tempestivo às aulas.

**19.7-**Os motoristas e ajudantes ficam sujeitos ao controle da jornada, como previsto no art.74, §3º, da CLT, quer seja através de ficha de controle externo, monitoramento, rastreamento, gerenciamento do veículo via satélite, tacógrafo, equipamentos eletrônicos, celular, roteiros de entregas, ou por quaisquer outras formas utilizadas pelas empresas, com expressa exclusão do art. 62 da CLT em suas CTPS, fazendo jus ao direito de recebimento das horas extras laboradas.

**19.8** – Quando o motorista ou o ajudante trabalhar em jornada extraordinária superior a 60 (sessenta minutos) ou em jornada predominantemente noturna, além das refeições normais, fica a empresa obrigada a fornecer um lanche gratuito, no valor mínimo equivalente a 50% do valor de uma refeição, de forma a recompor as energias do trabalhador, sendo que este lanche não integrará, para qualquer efeito, ao salário do empregado.

## **20 - VALE TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a cumprir os critérios estabelecidos na Lei 7.418, de 16/12/85, o Decreto 95.247, de 17/11/87, pelo Colendo T.S.T., no Proc. TST-AA nº366360/97.4, por V.U., DJU – 07.08.98, Seção I, pág.314.

## **21- COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento, que deverá conter a identificação da firma, a discriminação de todas as verbas pagas e os descontos por ela efetuados.

## **22 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas fornecerão vale de adiantamento de 40% do Salário nominal contratual, até quinze dias após o pagamento do salário mensal.

## **23- INTERVALO PARA PAGAMENTO**

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado ao trabalhador, intervalo remunerado de modo que não prejudique o andamento do serviço, para que o mesmo receba seu ganho, sendo que esse intervalo não corresponderá àquele destinado ao repouso ou alimentação do empregado.

## **24- DESCONTOS.**

Nenhum desconto será efetuado nos salários dos empregados, excetuados aqueles previstos em lei e os aprovados pelas assembleias dos trabalhadores.

**24.1** - Não serão cobrados dos empregados pneus, molas, pára-brisas e peças que, porventura, sejam danificados ou desgastados.

**24.2** - Não serão permitidos os descontos no salário ou na rescisão contratual do empregado, valores advindos de assaltos ocorridos com este ou na empresa.

**24.3** – Não se permite o desconto salarial por quebra de material.

## **25- FALTAS, HORAS E LICENÇAS ABONADAS.**

As empresas abonarão e remunerarão a ausência de um 01(um) dia por semestre para que o empregado possa levar seu filho menor ou dependente previdenciário, a consulta médica.

**25.1** - As empresas concederão aos motoristas licença remunerada para troca de suas carteiras de habilitação, os números de dias que se fizerem necessários.

**25.2** - O motorista que tiver sua CNH apreendida no exercício de sua função e que não tendo agido dolosamente, ou que tenha a sua CNH suspensa em virtude de perda de pontos no exercício da sua atividade profissional no período do contrato de trabalho em vigência, fará jus ao recebimento dos dias parados, sendo-lhe garantido estabilidade provisória do emprego enquanto perdurar a apreensão ou suspensão desta carteira.

**25.3** – Consideram-se, como justificadas, as faltas ao serviço, as entradas com atrasos ou as saídas antecipadas, se necessárias para o comparecimento do empregado estudante nas provas escolares em curso regular de estabelecimento de ensino oficial ou legalmente reconhecido.

**25.4** – As empresas concederão e abonarão de 02(dois) dias de ausência do trabalho, no caso de falecimento de sogro ou sogra do empregado.

**25.5** - As empresas abonarão as horas necessárias para o empregado receber vantagens pecuniárias estabelecidas por lei, pagas através de rede bancária (PIS/PASEP, INSS, auxílio natalidade, dentre outros).

**25.6** - É assegurada ao empregado licença remunerada de oito (8) dias, em virtude de casamento dele,, comprovado posteriormente com a respectiva certidão de casamento.

**25.7** - É assegurada licença paternidade remunerada ao empregado, pelo período de 05(cinco) dias subseqüentes ao nascimento do seu filho, não estando incluído neste período o benefício previsto no Art. 473, inciso III, da CLT.

**25.8** - O empregado que tiver 05(cinco) ou mais anos de serviços prestados à mesma empresa, terá desta, 15 (quinze) dias de licença prêmio remunerada, anualmente, que serão gozados em data que melhor lhe aprouver.

## **26- GARANTIA DE EMPREGO PARA MÃE E/OU PAI ADOTANTE.**

Concede-se à mãe e/ou pai adotante a garantia de emprego de 2 (dois) meses, desde que o empregador seja comunicado da adoção no prazo de 10 (dez) dias, iniciando-se a garantia e o prazo de comunicação a contar da formalização do termo de garantia do adotado.

## **27- GESTANTE.**

Assegura-se a gestante a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez, até seis meses após o parto ou até sessenta dias após o término da licença previdenciária, se mais favorável à empregada.

## **28- PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA.**

Na forma do pactuado nesta convenção, as empresas ficam obrigadas a cumprirem na íntegra a Lei 8.213/91, em especial no que se refere a contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência Física.

**28.1.** Proíbe-se qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão ao trabalhador portador de deficiência física, de acordo com o previsto no art. 7º, inciso XXXI da Magna Carta, e na Lei 7853, de 24.10. 89

## **29- CARTA DE APRESENTAÇÃO.**

As empresas não poderão exigir carta de apresentação para admissão de empregados em seus quadros funcionais.

**29.1** - Quando solicitada pelo empregado dispensado, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, da função exercida ou de sua qualificação profissional, desde que conste de seus registros.

**29.2** – As empresas não poderão fornecer informações diversas das descritas no item anterior desta cláusula salvo para ampliar as qualificações, sob pena de incorrer em multa

## **30 – QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão a disposição do Sindicato dos Empregados, quadro de avisos nos locais de trabalho, para a afixação de comunicados oficiais da categoria profissional.

## **31– DUPLA FUNÇÃO.**

A empresa não poderá exigir do empregado o exercício de função diversa daquela para o qual foi contratado.

**31.1** - Ao empregado que for determinado o exercício de outra função além da discriminada em seu contrato de trabalho, mesmo em horário compatível, terá seu salário acrescido da importância correspondente ao salário da função extra.

## **32- CURSO DE APERFEIÇOAMENTO E/OU ESPECIALIZAÇÃO.**

As empresas ficam obrigadas a ministrar ou custear cursos de aperfeiçoamento e/ou especialização aos seus empregados, no mínimo 01 (um) por ano, remunerando os dias e cobrindo todas as despesas necessárias para tal fim, pelo menos uma vez a cada ano.

**32.1** - Serão fornecidos aos empregados, certificados de conclusão dos cursos de aperfeiçoamento e/ou especialização.

**32.2** – Nos cursos de aperfeiçoamento e/ou especialização, reuniões, palestras, seminários e outros de quaisquer naturezas, realizados fora do horário normal de trabalho, o tempo em que o trabalhador permanecer a disposição será remunerado como hora extraordinária, com o respectivo acréscimo e reflexos.

## **33- SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO.**

O empregado convocado para a prestação de serviço militar terá o período de afastamento considerado em licença não remunerada, desde a data da incorporação até 60 (sessenta) dias após a liberação oficial.

**33.1** - Ao retornar ao emprego, o empregado licenciado para o serviço militar obrigatório, assumirá a mesma função antes desempenhada, e terá direito ao mesmo salário que percebia antes da incorporação, devidamente reajustado nos termos das CCT's, e acrescido das demais vantagens legais e normativas.

### **34- PREENCHIMENTO DE VAGAS.**

Na ocorrência de vagas em seu quadro de pessoal, as empresas darão prioridade para preenchimento aos empregados que demonstrarem, através de testes de aptidão, condições para aproveitamento do cargo vago.

**34.1** - As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores.

**34.2** - As empresas sempre que possível, darão preferência para preenchimentos de vagas, a readmissão dos ex-empregados.

**34.3** - A comunicação da existência de vagas e das condições para seu preenchimento será feita aos empregados, através de avisos afixados nos respectivos quadros da empresa.

**34.4** - As empresas poderão utilizar o balcão de emprego da entidade sindical representativa da categoria profissional.

**34.5** – As empresas não poderão exigir do candidato ao emprego, certidão negativa da Justiça do Trabalho e da Justiça Cível, sob pena de ser considerada discriminação.

### **35 - \_ AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS**

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, será assegurado um Aviso Prévio de 60 (sessenta) dias, indenizado..

### **36- ATESTADO MÉDICO.**

As empresas reconhecem a validade dos atestados médicos ou odontológicos, oficiais ou oficializados por credenciamento, independentemente de sua procedência, não podendo recusá-los.

**36.1** Serão aceitos todos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais das respectivas áreas, conveniados ou não com a Previdência Social, bem como os emitidos por profissionais conveniados pelos planos de saúde aderidos pelas empresas, sendo vedado sua anotação na CTPS do empregado, sob pena de multa correspondente a duas vezes o salário do mesmo.

### **37- EXAMES MÉDICOS.**

Os exames médicos exigidos por lei ou pelo empregador em razão do contrato de trabalho, serão custeados integralmente pelas empresas.

### **38 - ALTERAÇÃO DE DENOMINAÇÃO DE FUNÇÃO**

Na forma do pactuado nesta convenção, não serão admitidas as alterações de denominação de cargos ou funções, que objetivem alterar a representação sindical ou, ainda, isentar as empresas do cumprimento dos salários normativos ajustados pelas entidades concordantes.

### **39- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Aos empregados admitidos para exercer função idêntica a de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, será garantido, ressalvadas as promoções e vantagens pessoais, o mesmo salário percebido pelo empregado substituído.

#### **40- TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa ou decorrentes de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas e nem trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação.

#### **41- PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O pagamento do salário deverá ser feito até o quinto dia de cada mês subsequente ao vencido, incorrendo a empresa infratora em multa de 10% (dez por cento) do salário base do empregado, por dia de atraso, em caso de inadimplência, em favor do empregado.

#### **42- GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

As empresas assegurarão aos empregados que estiverem, comprovadamente, há 2 (dois) anos da aquisição do direito a aposentadoria, seja ela parcial ou integral, o emprego ou salário, durante o período que faltar para que seja possível o requerimento do benefício da aposentadoria e até que o mesmo seja deferido.

#### **43 – HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões de Contratos de Trabalho, na forma do previsto no Art. 477 da CLT, somente serão homologadas pelo sindicato profissional, se acompanhadas das guias de recolhimento das contribuições legalmente devidas ao sindicato dos trabalhadores, referente aos últimos doze meses, além dos documentos estabelecidos na Portaria 3.283, de 11.10.88, do Ministério do Trabalho, sendo que, por ocasião da homologação, o sindicato profissional deverá reter cópias das guias.

#### **44- RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, as empresas enviarão ao sindicato da categoria profissional, cópias das guias de recolhimento, juntamente com a relação nominal dos seus empregados.

#### **45 - MENSALIDADES SINDICAIS**

Observando o disposto no Art. 545 da CLT, as empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades Associativas ao Sindicato de seus empregados, procedendo ao recolhimento até 5 (cinco) dias após a efetivação do aludido desconto, sob pena de sujeição à multa prevista neste instrumento.

## **46 – CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO PROFISSIONAL**

Pelos integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato acordante, serão devidas contribuições conforme decisão da Assembléia Geral da categoria.

**46.1** Será assegurado ao trabalhador direito à oposição ao desconto, nos termos do art.545 da CLT, feita de forma individual e pessoal, na sede do sindicato profissional, nos termos do precedente normativo nº 74 do C.TST.

**46.2-** As contribuições contidas nesta cláusula serão recolhidas nas datas fixadas neste instrumento normativo.

**46.3-**As contribuições contidas nesta cláusula, garantirão ao empregado, sem qualquer ônus, o direito de usufruir dos serviços médicos, jurídicos, odontológicos e outros oferecidos pela entidade profissional, durante a vigência desta C.C.T.

## **47- RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS**

As empresas se comprometem a repassar às entidades profissionais, dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data da retenção, todas as contribuições descontadas dos empregados em favor da respectiva categoria profissional, e a relação de empregados com nome e função, sob pena de uma multa correspondente a 10,0% (dez por cento) do valor a ser recolhido, além dos juros legais.

## **49 - 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, no mínimo 72 (setenta e duas) horas antes, sujeitando-se a comprovação posterior.

## **50- UNIFORMES.**

As empresas fornecerão gratuitamente, uniformes para seus empregados, na quantidade de quatro (4) uniformes completos por ano, e, caso o fornecimento ocorra de forma insuficiente, os empregados ficarão isentos de qualquer responsabilidade ou ônus pela reposição, as empresas que concedem uniformes em quantidade superior ao aqui reivindicado continuará a fazê-lo.

**50.1** - Os uniformes deverão ser adequados a todas as condições, inclusive funcionais e climáticos.

**50.2** - Serão fornecidos pelas empresas no período acima citado, além do uniforme, 2 (dois) pares de sapato compatíveis com o exercício de suas funções.

**50.3** - Sempre que alguma peça do uniforme se desgastar ou se inutilizar por uso normal ou causa não provocada, esta será repostada gratuitamente pela empresa.

## **51 - SISTEMA DE SEGURANÇA.**

As empresas dotarão seus veículos com sistema de segurança que possibilite a comunicação imediata do motorista ou ajudante com elas e as autoridades policiais.

## **52 - PLANO DE SAÚDE MÉDICO/ODONTOLÓGICO.**

As empresas, contratara plano de Saúde e Odontológico, sem qualquer ônus, a todos os empregados e seus dependentes, inclusive quando afastado por doença ou aposentado por invalidez.

**52.1** – Quando da rescisão do contrato de trabalho as empresas ficam obrigadas a manter o plano de Saúde e Odontológico pelo prazo mínimo de 06(seis) meses, contados da data da rescisão.

## **53 - SEGURO DE VIDA.**

As empresas pagarão em favor dos seus empregados, um seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, com cobertura para morte e invalidez, qualquer que seja a sua causa, devendo ser observadas as seguintes coberturas mínimas:

- a)** R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), em caso de morte do empregado (a), independentemente de sua causa e do local onde ocorreu;
- b)** R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), em caso de invalidez do empregado (a), independentemente de sua causa e do local ocorrido;
- c)** R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), em caso de morte do cônjuge empregado (a), por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;
- d)** R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), em caso de morte de cada filho do empregado (a), por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;
- e)** R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), em favor do empregado (a) quando ocorrer o nascimento do filho (a) portador de invalidez causado por doença congênita, o(a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada.

**53.1** – Fica obrigada, ainda, a empresa na contratação de seguro de vida em favor dos empregados e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício de suas funções. **(Precedente Normativo n°.84, TST)**

**53.2**-Ocorrendo morte do empregado por qualquer causa, independentemente do local corrido, além dos supracitados prêmios os beneficiários do seguro deverão receber 60 Kg de alimentos por mês, pelo período de 04 (quatro) meses.

**53.3** - Ocorrendo morte do empregado por acidente do trabalho, a apólice de seguro de vida em grupo deverá também contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor mínimo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

**53.4** - As indenizações, independentemente de cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida por lei.

**53.5** - Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive aos empregados em regime de trabalho temporário e terceirizados.

**53.6** – Caso a empresa deixe de efetivar o seguro ou mesmo não venha a celebrá-lo nos exatos moldes previstos nesta cláusula, fica a mesma responsável pelo adimplemento da obrigação, devendo pagar diretamente ao beneficiário o valor referente ao seguro acrescido de 10% (dez por cento), a título de multa.

**53.7** – As empresas que já tenha contratado seguro de vida em grupos, cujos valores sejam superiores ao aqui reivindicados, deverão continuar a fazê-lo.

## **54 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL -EPI.**

As empresas darão instruções aos empregados sobre o uso do EPI - Equipamento de Proteção Individual, e também quanto aos riscos das atividades a serem exercidas.

**54.1** - As empresas fornecerão aos seus empregados todos EPI's necessários às atividades profissionais e aos locais de trabalhos, sem ônus algum para estes.

**54.2** - As empresas manterão o local de exercício das atividades insalubres em condições adequadas para o desempenho das funções, sendo direito da entidade profissional a verificação destas condições.

#### **55- DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CIPAS**

As empresas convocarão eleições para a instituição ou permanência da CIPA, dando publicidade do ato através de edital de convocação, e comunicando à Entidade Profissional com antecedência mínima de 30(trinta) dias, a data da realização da eleição.

**55.1-** Ao candidato será fornecido comprovante de inscrição, com remessa de cópia para a Entidade Profissional até um prazo máximo de 15 (quinze) dias antes das eleições.

#### **56 - ÁGUA POTÁVEL, SANITÁRIOS E VESTIÁRIOS**

As empresas se obrigam a manter no local de trabalho água potável para consumo de seus empregados, sanitários masculinos e femininos em perfeitas condições de higiene, armários individuais para guarda de roupas e pertences pessoais dos empregados, desde que a troca de roupa decorra de exigência da atividade da empresa.

#### **57- PRIMEIROS SOCORROS.**

As empresas ficam obrigadas a manter nas garagens e em local de fácil acesso dos empregados, caixas com medicamentos necessários para a prestação dos primeiros socorros.

#### **58- COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES.**

Na ocorrência de acidentes de trabalho a empresa fica obrigada a remeter cópias da CAT ao Sindicato Profissional, no prazo de 03 (três) dias contados da data da emissão da mesma.

**58.1** - A empresa fica obrigada a ressarcir o empregado dos prejuízos e danos causados pela não comunicação de acidente do trabalho no prazo legal.

#### **59- GARANTIA DE EMPREGO – ACIDENTE TRABALHO - DOENÇA.**

O empregado que sofrer acidente do trabalho terá garantido independentemente da percepção do auxílio-doença acidentário, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa por 12 (doze) meses, iniciando a garantia após o término da licença previdenciária, nos termos do art.118, da Lei nº.8.213, de 24.07.1991.

**59.1** - No caso de auxílio doença com afastamento superior a 30 (trinta) dias, a garantia acima fica limitada a 120 (cento e vinte) dias depois do término da licença previdenciária.

#### **60 - TRANSPORTE DE ACIDENTADO, DOENTE E PARTURIENTE.**

As empresas ficam obrigadas a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

### **61- GARANTIA DE READAPTAÇÃO.**

Ao empregado vitimado por acidente do trabalho ou moléstia que resulte redução da capacidade laborativa, será assegurada readaptação na conformidade das disposições contidas na legislação previdenciária, sem prejuízo da remuneração percebida e das demais conquistas desta CCT.

### **62- DISPENSA POR JUSTA CAUSA, FALTA GRAVE OU DISPENSA IMOTIVADA.**

O empregado dispensado sob alegação de justa causa ou falta grave, deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo, com expressa menção dos fatos que originaram a dispensa, sob pena de presumir-se que não houve dispensa ou, se admitida pelo empregado, que foi levada a efeito sem justa causa.

**62.1** – Não sendo reconhecida a justa causa mediante sentença transitada em julgado, ficará a empresa obrigada a pagar ao empregado a importância equivalente a 10(dez) remuneração mensal dele, independente de outras penalidades.

### **63 - ACERTOS RESCISÓRIOS.**

Provando o empregado a obtenção de outro emprego, no curso do aviso prévio dado pelo empregador, ficará o empregado dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio, desobrigando-se a empresa do pagamento dos dias restantes não trabalhados; porém, o acerto rescisório será no prazo estipulado para o término do contrato.

**63.1** – A homologação dos acertos rescisórios dos empregados com mais de 06(seis) meses de serviços, será feita na Entidade Profissional, sem o que não ocorrendo, não terá validade.

**63.2** - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

**a)** até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

**b)** até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento no trabalho.

**63.3** - Se a empresa desobrigar expressamente o empregado do cumprimento do aviso prévio, porém, colocá-lo à sua disposição ou em sua residência, o aviso transformar-se-á em indenizado, ficando a empresa obrigada a pagar a diferença salarial resultante de sua projeção, no prazo de 10(dez) dias a contar da constituição do direito.

**63.4** - A empresa que não der baixa na CTPS do empregado demitido ou demissionário, no prazo e na forma legal, pagará em favor deste uma multa equivalente a 5% (cinco por cento) do seu salário, por dia de atraso.

### **64 – PREVIDÊNCIA SOCIAL - DECLARAÇÃO E FORMULÁRIOS.**

Quando o empregado for demitido da empresa, esta fornecerá obrigatoriamente uma declaração que conterá seu tempo trabalhado e salários percebidos nela.

**64.1** – A empresa deverá preencher e fornecer ao empregado, no prazo de 05(cinco) dias úteis contados a partir que ele solicitar os formulários previstos em lei e necessários ao órgão previdenciário, sob pena de pagamento em favor do

empregado prejudicado, uma multa de 1/30 (um trinta avos) sobre o salário mensal, por dia de atraso, independente de outras penalidades.

#### **65. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.**

Não será celebrado contrato de experiência nos casos de admissão ou readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida no sistema

#### **66– COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço, por motivo de doença (doença ou acidente), a complementação do auxílio previdenciário para que receba a mesma remuneração que receberia em atividade.

**66.1** A empresas se comprometem a fornecer aos seus empregados todos os documentos exigidos pelo INSS para obtenção de quaisquer benefícios, sob pena de arcar com pagamento direto do valores do benefício.

#### **67 – MULTA/INFRAÇÃO DE TRÂNSITO**

Na Notificação de Infração de Trânsito, somente constará o nome do condutor do veículo no campo de indicação de real infrator, quando a suposta infração for de sua responsabilidade. Assim não procedendo a empresa, e sendo o condutor penalizado por infração de culpa desta, esta será responsável por todo e qualquer dano causado ao condutor.

**67.1** - As multas impostas pelos poderes concedentes e as infrações de trânsito de responsabilidade dos trabalhadores, só serão descontadas se mantidas, após o julgamento, em última instância, de recurso interposto pela empresa.

**67.2** - A empresa, obrigatoriamente, interporá o recurso em todas as instâncias, oferecendo, ainda, ao empregado que irá sofrer o desconto, cópia do recurso interposto, cópia do resultado do julgamento final do recurso, cópia do respectivo extrato de multas, e cópia de documento que comprove ser ele o condutor do veículo no ato da infração, no prazo máximo de 48 horas após a interposição e do resultado deste.

**67.3** - O recurso deverá ser confeccionado por advogado que abordará toda a matéria relativa a cada caso concreto a fim de possibilitar o seu êxito, sob pena de a empresa ter que arcar com a multa imposta, caso fique constatado que o recurso não foi elaborado por pessoa qualificada e capacitada, o que diminuiu suas chances de sucesso.

**67.4** – As empresas deverão manter em seus quadros o profissional mencionado na sub-cláusula anterior, qualificado e capacitado à elaboração dos citados recursos, devendo, a cada recurso interposto, informar a entidade profissional o nome do motorista e o nome do profissional que elaborou o recurso, para fins de fiscalização, sendo que, caso o recurso venha a ser elaborado e assinado por pessoa não habilitada com graduação no curso de direito e inscrito na OAB/, fica vedado o desconto da multa, independentemente do resultado do julgamento do recurso.

**67.5**-É permitida a entidade profissional acompanhar o recurso interposto pela empresa, em toda a sua tramitação

#### **68 – TERCEIRIZAÇÃO e COOPERATIVA**

De acordo com o enunciado 331 do C. TST,é expressamente proibida a terceirização na atividade fim da empresa, sendo que em caso de controvérsia entre

a atividade fim e meio, caberá ao sindicato profissional solucionar a questão, a qual será acatada pela empresa.

**68.1-** Não é permitida a utilização de mão-de-obra de cooperativados, caracterizando-se vínculo empregatício diretamente com a tomadora dos serviços.

**68.2-** O descumprimento da referida obrigação acarretará responsabilidade da empresa transportadora em proceder ao registro da CTPS do empregado em seu quadro de funcionários, bem como efetuar o pagamento de uma indenização equivalente ao valor do salário do trabalhador, por mês, pelo período de 12 meses. Referida indenização será paga diretamente ao trabalhador.

## **69– DO FORNECIMENTO DA RAIS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar a Entidade Profissional uma cópia da RAIS, para efeito de programação dos projetos assistenciais a serem por ela desenvolvidos, durante a vigência do instrumento normativo.

## **70 - GARANTIA DE EMPREGO EM CASO DE DISSÍDIO COLETIVO.**

Assegura-se a garantia de emprego idêntica à prevista no Art. 165, da CLT, aos empregados da categoria ou das empresas suscitadas, pelo prazo de 90 dias a contar da data do julgamento do dissídio coletivo, se vier a ser interposto, ressalvadas, além do contido na norma consolidada, aos casos de aviso prévio já dado e término de contrato a prazo.

## **71 - MULTA**

Fica estabelecida a multa de 10,0% (dez por cento) do salário nominal do empregado, por cláusula, independente de outras cominações legais, no caso de descumprimento do presente instrumento de regulação das relações do trabalho, com a limitação de que trata o Art. 412, do Código Civil Brasileiro, que será destinada à parte a quem a infringência prejudicar.

## **72– PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL**

Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **73- AUXÍLIO FARMÁCIA.**

As empresas estabelecerão convênio com no mínimo 02(duas) farmácias ou drogarias, para aquisição de remédios pelos seus empregados, que serão escolhidas pelas empresas entre aquelas indicadas pelos próprios empregados.

**73.1** As empresas custearão 70% (setenta por cento) das despesas com medicamentos feitas por seus empregados nos estabelecimentos credenciados.

## **74 – REGRA MAIS FAVORÁVEL**

Qualquer coincidência de concessão entre cláusulas deste instrumento e norma

legal auto-aplicável, será aplicada a regra mais favorável e mais benéfica ao empregado.

#### **75-AÇÃO DE CUMPRIMENTO.**

A entidade profissional poderá ajuizar ação de cumprimento em favor de toda a categoria por ele representada, de forma individual ou coletiva, em caso de violação de quaisquer das cláusulas desta CCT, independentemente de outorga de instrumento de mandato por parte dos trabalhadores

#### **76-ABRANGÊNCIA**

O presente instrumento abrange todos os empregados do setor operacional nas Empresas de transporte de cargas e logísticas de cargas na base territorial de Poá, Ferraz de Vasconcelos e Itaquaquetuba/SP.

#### **77- VIGÊNCIA**

Este instrumento normativo vigorará por 12 meses, contados a partir de 01 de maio de 2010, encerrando-se em 30 de abril de 2011

Ferraz de Vasconcelos, 16 de março de 2010

SAMUEL DE SOUZA  
Diretor Presidente