

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

2020 / 2021

### SINDICATO PROFISSIONAL:

#### **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE AMERICANA E REGIÃO.**

Sediado na Rua Tamolo, nº 88, bairro Santa Catarina, Município de Americana, São Paulo, Brasil, CEP: 13.466-250, Fone: (19) 3462.1364, e-mail: sindicato.americana@terra.com.br, Inscrito no CNPJ/MF sob nº 052.154.184/0001-48, certidão sindical nº 46010.001097/97-92, Código Sindical sob nº 008.140.86123-3, Atualização das Informações Sindicais sob nº de referência **SR03151**, representado por Administrador Judicial Senhor Rodrigo Rieg Soares, inscrito no CPF/MF sob nº 165.782.398-98, por seu Advogado Dr. Eduardo Cabral Ribeiro, inscrito na ordem dos Advogados do Brasil, secção São Paulo, sob nº 206.777.

### 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), bairro: Nova Aparecida, Município de Campinas, São Paulo, Brasil; CEP: 13.069-105, Fone: (19) 3781.6200, inscrito no CNPJ nº 51.879.880/0001-59, certidão sindical nº 00312801665-0 e código sindical nº 003.283.01665-0, Atualização das Informações Sindicais sob nº de referência **SR03702**, representado por seu presidente Senhor José Alberto Panzan, inscrito no CPF/MF sob nº 078.774.518-90 e por seu Advogado Dr. Aldo Codignotte Pires, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, secção São Paulo sob nº 121.150.

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2021 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Dos Condutores de Veículos Rodoviários e Demais Trabalhadores em Empresas de Transporte Urbano, Intermunicipais, Fretamento, Turismo, Cargas Secas, Líquidas e Gasosas**, com abrangência territorial em **Americana/SP, Hortolândia/SP, Monte Mor/SP, Nova Odessa/SP, Santa Bárbara D'oeste/SP e Sumaré/SP.**

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Para os Salários Normativos ficam mantidos os seguintes valores:

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

<b>FUNÇÕES:</b>	<b>PISOS SALARIAIS</b>
<b>MOTORISTA DE VEÍCULO PESADO - CBO 7825-10</b> - (Hum mil, novecentos e setenta e sete reais e dezenove centavos)	<b>R\$ 1.977,19</b>
<b>MOTORISTA DE VEÍCULO SEMIPESADO - CBO 7825-10</b> - (Hum mil, oitocentos e nove reais e oitenta centavos)	<b>R\$ 1.809,80</b>
<b>MOTORISTA DE VEÍCULO LEVE - CBO 7825-10</b> - (Hum mil, quinhentos e oitenta e nove reais e oitenta e cinco centavos)	<b>R\$ 1.589,85</b>
<b>AJUDANTE DE MOTORISTA CBO 7832-25</b> - (Hum mil, trezentos e nove reais e quarenta e quatro centavos)	<b>R\$ 1.309,44</b>

### Parágrafo 1º: Das exceções de abrangência/ Representação sindical

Ressalvam e enfatizam as partes as exceções de abrangência e as alterações da representação sindical, decorrentes das decisões judiciais proferidas nos autos dos processos 0001877-93.2012.5.15.0039, da Vara do Trabalho de Capivari e 0010979-51.2015.5.15.0099, da 2ª Vara do Trabalho de Americana, processo 0011271-46.2013.5.15.0086, da Vara do Trabalho de Santa Bárbara d'Oeste, estão discriminadas nas "**DISPOSIÇÕES GERAIS**" - "**APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**" - "**CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - EXCEÇÕES DE ABRANGÊNCIA/REPRESENTAÇÃO SINDICAL**".

**Parágrafo 2º:** Os trabalhadores que exercem a função de "**Ajudante de Motorista - CBO 7832-25**" das empresas das cidades de Americana, Nova Odessa, Sumaré e Hortolândia continuarão representados pelo sindicato profissional conveniente. Compreende-se como "**Ajudante de Motorista**" o trabalhador que ajuda ou auxilia os motoristas nas viagens, coletas, entregas, cargas ou descargas externas. São sinônimos de "**Ajudante de Motorista**" os trabalhadores que exercem a função de "Ajudante de Carga e Descarga de Mercadoria", "Ajudante de Caminhão", "Carregador de Caminhão", "Carregador e Descarregador de Caminhões", desde que exerçam atividades externas, por possuir condições de vida singulares às dos motoristas, conforme disciplina o § 3º, do artigo 511 da CLT, a Lei nº 13.103/2015, aplicável por analogia à função e conforme decidiu o Acórdão nº. 102/2014-PADC, no processo nº. 001990-11.2012.5.15.0051, do TRT da 15ª Região.

### Parágrafo 3º: 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 **R\$ 395,43** (trezentos e noventa e cinco reais e quarenta e três centavos) por mês, já incluso o repouso semanal remunerado.

### Parágrafo 4º: 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:

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

<b>MOTORISTA DE VEICULO PESADO</b>	<b>R\$</b>
(Trezentos e noventa e cinco reais e quarenta e três centavos)	<b>395,43</b>
<b>MOTORISTA DE VEICULO SEMIPESADO</b>	<b>R\$ 361,95</b>
(Trezentos e sessenta e um reais e noventa e cinco centavos)	
<b>MOTORISTA DE VEICULO LEVE</b>	<b>R\$</b>
(Trezentos e dezoito reais e sete centavos)	<b>318,07</b>

**Parágrafo 5º:** O presente adicional só será devido enquanto o Empregado operar veículo equipado com implementos mencionados nos parágrafos acima.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA – DA MANUTENÇÃO DOS VALORES SALARIAIS

Respeitando-se o mês de maio como data base da categoria as entidades signatárias pactuam a manutenção dos salários praticados na convenção coletiva 2019-2020.

**Parágrafo 1º:** Os valores fixados incorporam a inflação havida nos períodos anteriores, acumulada até 30 de abril de 2020.

**Parágrafo 2º:** O presente aumento abrange os salários até o valor de **R\$ 2.379,14** (dois mil, trezentos e setenta e nove reais e quatorze centavos).

**Parágrafo 3º:** Para os salários acima do valor de **R\$ 2.379,14** (dois mil, trezentos e setenta e nove reais e quatorze centavos), será praticada a livre negociação entre Empregado e Empregador, observando o reajuste mínimo de **R\$ 95,16** (noventa e cinco reais e dezesseis centavos).

### CLÁUSULA QUINTA – DO REAJUSTE PARA RECÉM ADMITIDOS

Para os Empregados que estiverem trabalhando na empresa em **maio/20** e que exerçam funções não contempladas com piso salarial e admitidos após **1º de maio de 2019**, ficam mantidos os mesmos valores da CCT 2019/2020 da data de sua admissão até a data de **30/04/2020**, 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.

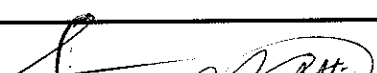
## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA – 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. Há a hipótese de o empregado optar pelo pagamento integral do salário, em uma única vez.

### CLÁUSULA SÉTIMA – DA COMPENSAÇÃO DAS ANTECIPAÇÕES

Poderão ser compensadas todas e quaisquer antecipações espontâneas e/ou compulsórias, havidas durante o período de 1º de maio de 2020 até a presente data,



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

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 que as empresas concedam, a partir desta data, antecipações salariais espontâneas futuras, no decorrer da vigência da presente norma, que poderão ser compensadas com reajustes salariais estabelecidos na próxima data base.

## CLÁUSULA OITAVA – DO INTERVALO PARA O PAGAMENTO

Sempre que os salários forem pagos pelo empregador através de “cheques”, será concedido ao trabalhador intervalo remunerado em sua jornada de trabalho, para propiciar sua locomoção à instituição bancária.

## CLÁUSULA NONA – 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 expressa 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.

## CLÁUSULA DÉCIMA – DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento do salário deverá ser feito até o 5º (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

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO SALÁRIO ADMISSÃO/ SUBSTITUIÇÃO

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

## DESCONTOS SALARIAIS

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 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.

**12º.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 do T.R.C.T.

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

**12º.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, 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.

**12º.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.

**12º.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**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DA ALTERAÇÃO DE DENOMINAÇÃO DE FUNÇÃO**

Para fins efetivos do disciplinado nesta convenção, 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, 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, ressalvadas nas **"DISPOSIÇÕES GERAIS" - "APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO" - "EXCEÇÕES DE ABRANGÊNCIA/ REPRESENTAÇÃO SINDICAL"**.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO**

O Empregado que já tiver completado **2 anos ou 3 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:

**14º.1):** Ao ter completado **2 anos** de casa: **5,00%** (cinco por cento);

**14º.2):** Ao ter completado **3 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\$ 98,86** quando tiver completado **2 (dois) anos** de casa (**5%** do piso salarial do motorista de veículo pesado) e **R\$ 158,17** quando o contrato de trabalho completar **3 (três) anos (8%** do piso salarial do motorista de veículo pesado).

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

**Parágrafo 2º:** O "P.T.S." será devido mensalmente a partir do mês seguinte aquele em que o Empregado completar 2 anos ou 3 anos de serviço na Empresa, não sendo devido cumulativamente. Poderá, ainda, ser personalizado pela Empresa, desde que mais benéfico ao Empregado.

**Parágrafo 3º:** O "P.T.S." integrará o salário para todos os fins de direito, nos termos do parágrafo 1º, do artigo 457 da CLT.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

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

**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 n. 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 **45%** (quarenta e cinco por cento) de seu salário Normativo ou Contratual, limitado ao valor máximo de **R\$ 889,74** (oitocentos e oitenta e nove reais e setenta e quatro centavos).

**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,

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

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 do P.L.R., caso não instituída individualmente pela empresa, será paga nos valores e moldes acima estabelecidos, em duas parcelas, como segue:

I) 1ª (primeira) parcela, no percentual de **22,5%** (vinte e dois e meio por cento) sobre o salário base do Empregado, limitado ao valor **R\$ 444,88** (quatro centos e quarenta e quatro reais e oitenta e oito centavos), com pagamento até o **5º (quinto) dia útil do mês de novembro de 2020.**

II) 2ª (segunda) parcela, no percentual de **22,5%** (vinte e dois e meio por cento) sobre o salário base do Empregado, limitado ao valor **R\$ 444,88** (quatro centos e quarenta e quatro reais e oitenta e oito centavos), com pagamento até o **5º (quinto) dia útil do mês de maio de 2021.**

**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 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 01/05/2019 a 31/10/2019 (no pagamento da 1ª Parcela) e no período de 01/11/2019 a 30/04/2020 (no pagamento da 2ª Parcela).

**Parágrafo 10º:** As empresas que não efetuaram o pagamento nas datas acima poderão pagar as duas parcelas até o 5º dia útil do **mês de maio de 2021** sem incidência de multa.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – 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	03	Quilos	Feijão Carioca (Tipo 01)
3	03	Latas	Óleo de Soja (900 ml/cada)
4	01	Pacote	Macarrão Espaguete (500 gramas)
5	01	Pacote	Macarrão Parafuso (500 gramas)
6	02	Latas	Extrato de Tomate (140 gramas/cada)
7	05	Quilos	Açúcar Refinado
8	01	Pacote	Café (500 gramas)

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

9	02	Pacotes	Farinha de Trigo Especial (500 gramas/cada)
10	01	Pacote	Farinha de Milho (500 gramas)
11	01	Pacote	Fubá (500 gramas)
12	01	Quilo	Sal Refinado
13	02	Latas	Sardinha (135 gramas/cada)
14	01	Pacote	Biscoito Maisena (200 gramas)
15	01	Pacote	Biscoito Salgado (200 gramas)

**16º.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.

**16º.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 realize tal comodidade.

**16º.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.

**16º.4):** A concessão deste benefício é conferida aos empregados que trabalharem normalmente, sendo devido também por ocasião de suas férias.

**16º.5):** Aos empregados afastados pelo I.N.S.S, será concedido o presente benefício, durante o seu afastamento, limitado ao período máximo de 1 (um) ano.

**16º.6):** A cesta básica será entregue, seguindo o critério da empresa, a cada empregado até o 25º (vigésimo quinto) dia civil do mês.

**16º.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.

**16º.8):** Contratam as partes, ainda, que, o ato de qualquer entidade ou órgão público conferir ao instituto da cesta básica conotação salarial, revogará imediatamente a concessão deste benefício.

### **16º.9): Da adoção de formas alternativas na concessão de Cestas Básicas:**

A possibilidade de adoção de formas alternativas na concessão ao empregado de cesta básica, tais como "**vale-alimentação**", "**ticket**", "**vale supermercado**", etc., desde que garantido esse direito mensalmente, e com benefício em valor superior correspondente a soma dos produtos listados, para o Empregado, deverá ser manifestada através do competente "**TERMO DE ADESÃO**", endereçada pela empresa a ambos os sindicatos acordantes, hipótese em que também não haverá



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

qualquer tipo de integração à remuneração tampouco caracterização como salário utilidade.

**16º.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.

**16º.11)** As entidades Sindicais, em conjunto, farão estudos de viabilidade de fornecimento e entrega das referidas cestas básicas, que poderão mediante convenio com as empresas fornecer 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

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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. 95.247, de 17/11/87; 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. T.S.T., nos autos do processo número 366360/97 4TST/AA, VU DJU 07/08/98 (Seção 1, pág. 314). Ressalva-se ainda que tal medida está em harmonia com os desejos dos Empregados, prevenindo contratempos 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

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas efetuarão o pagamento do valor mediante guia ou recibo emitido pela entidade profissional, até o dia 10 (dez) de cada mês imediatamente subsequente. Caso contrário, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento), acrescida de 2% (dois por cento) de juros ao mês, que poderá ser executado pela entidade sindical, sendo certo que, quando do efetivo recebimento essa se obrigará a oferecer o respectivo recibo de quitação da parcela vencida, limitando pelo art. 412 do Código Civil Brasileiro.

**Parágrafo Segundo:** 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.

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

**Parágrafo Terceiro:** 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 Quarto:** 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 clínica odontológica divergente da contratada pelo sindicato profissional, de forma a dificultar o controle, fiscalização e acesso ao plano, sob pena de multa prevista no presente instrumento normativo.

**Parágrafo Quinto** - 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 Sexto** - 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 estabelecidos na RN nº 195/09 e alterações.**

**Parágrafo Sétimo** - A inclusão do Beneficiário Titular e de seus Dependentes será processada mediante solicitação de inclusão, conforme modelo próprio disponibilizado pela CLÍNICA, contendo a respectiva qualificação completa dos beneficiários, incluindo filiação, endereço completo, número de inscrição no CPF e RG.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

**Parágrafo Oitavo** - 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 Décimo** - A inclusão fica vinculada à verificação das condições de elegibilidade do Dependente estabelecidas no Contrato Vigente com a clínica.

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

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

### Cobertura

### Carência:

Procedimentos de urgência e de emergência, bem como de 24 (vinte e quatro) horas diagnóstico e de prevenção em saúde bucal;

Procedimentos de radiologia e dentística; 30 (trinta) dias

Procedimentos de periodontia; 60 (sessenta) dias

Procedimentos de Cirurgia: exodontia a retalho, exodontia 60 (sessenta) dias de raiz residual, exodontia simples de permanente e exodontia de decíduo;

Procedimentos de Cirurgia: biopsia, cirurgia de 90 (noventa) dias tórus/exostose / unilateral e bilateral;

Procedimentos de Cirurgia: alveoloplastia, exérese ou 120 (cento e vinte) dias excisão de mucocele, 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;

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 Décimo Terceiro** - Os tipos de "próteses dentais" e demais procedimentos cobertos pelo convênio em questão serão especificados em contrato a ser firmado entre o sindicato profissional e a clínica/operadora a ser contratada.

**Parágrafo Décimo Quarto** - As empresas que já possuem convenio odontológico com outras operadoras em vigência, com multa em caso de cancelamento, poderão respeitar os contratos até o fim do prazo mínimo, evitando as multas contratuais, devendo demonstrar à entidade profissional o contrato vigente e a impossibilidade de troca da operadora.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DO AUXÍLIO FUNERAL

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

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 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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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:

**20º.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** (três mil reais);

**20º.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;

**20º.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 20º.2.

**20º.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.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DO REEMBOLSO DE DESPESAS/ AUXÍLIO REFEIÇÃO.

Caberão 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

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

ou meios afins, aceitos em estabelecimentos apropriados. A ajuda de custo ora firmada tem caráter meramente indenizatório, não se integrando, portanto, para nenhum efeito, à remuneração do Empregado.

**Parágrafo 1º:** As Empresas que optarem pelo adiantamento, fornecimento de vales, cupons, reembolso de despesas, estão desobrigadas de manter refeitórios ou restaurantes nos locais de trabalho. Ficam mantidos os seguintes valores mínimos de reembolso de despesas, em dinheiro ou em vales, como seguem:

<b>ALMOÇO INTERNO</b>	<b>R\$ 18,65 (dezoito reais e sessenta e cinco centavos)</b>
<b>JANTAR INTERNO</b>	<b>R\$ 18,65 (dezoito reais e sessenta e cinco centavos)</b>
<b>ALMOÇO EXTERNO</b>	<b>R\$ 21,90 (vinte um reais e noventa centavos)</b>
<b>JANTAR EXTERNO</b>	<b>R\$ 21,90 (vinte um reais e noventa centavos)</b>

**Parágrafo 2º:** 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 3º:** 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 4º:** 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 5º:** 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".

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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\$ 25,65 (vinte e cinco reais e sessenta e cinco centavos)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DA DECLARAÇÃO IRREAL QUANTO AO USO DOS REEMBOLSOS**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

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 do valor, a qualquer época, ficando ainda, o Empregado, passível das demais sanções legais.

**Parágrafo 1º:** O empregado que exerce atividade externa e que se apropria do valor do reembolso de refeição e/ou pernoite, 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.

**Parágrafo 2º:** O empregado que exerce função externa e que pleitear judicialmente a condenação do empregador às horas destinadas a descanso e refeição, dá a empresa o direito de reconvir e obter a condenação do trabalhador, na mesma esfera, à devolução dos valores pagos durante o contrato de trabalho, a título de reembolso de despesas com almoço e jantar ou então, se for condenada, a abater dos valores apurados como devidos a título de horas extras pela supressão do intervalo intrajornada, aqueles pagos a título de refeição/tickets. Em havendo saldo além dos limites da condenação imposta à empresa, o empregado fica obrigado a ressarcir-la.

**Parágrafo 3º:** O empregado que exerce função externa e que pleitear judicialmente a condenação do empregador às horas destinadas à fruição do intervalo entrejornadas como de sobreaviso, de prontidão ou de trabalho, dá à empresa o direito de reconvir e obter a condenação do trabalhador, na mesma esfera, a condenação aos valores pagos durante o contrato de trabalho, a título de reembolso de despesas com pernoite ou então, se for condenada, a abater dos valores apurados como devidos a título de horas à disposição, aqueles pagos a título de pernoite. Em havendo saldo além dos limites da condenação imposta à empresa, o empregado fica obrigado a ressarcir-la.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADIANTAMENTO PARA VIAGENS

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIAÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

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 comprovam as despesas durante as viagens, restituindo a empresa o saldo remanescente em dinheiro.

**Parágrafo 2º:** Na hipótese em que o motorista não dispor 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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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 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 do TST, observadas as normas e procedimento instituídos pela Lei 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, referente a compatibilidade de 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 esse empréstimo, entrarão em contato com a empresa, informando a existência de condições mais acessíveis para futuros empréstimos, poderão também, solicitar para sua Instituição Financeira conveniada, a possibilidade de ajustar as taxas e encargos para que fiquem compatíveis ao mercado, caso não ocorra a devida regularização virem a intervir, solicitando o cancelamento do convênio em questão, sendo realizado novo convênio futuramente com a nova Instituição, garantindo o melhor custo benefício ao trabalhador.

### CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DOS DOCUMENTOS ADMISSIONAIS

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



- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ANOTAÇÕES EM CARTEIRA PROFISSIONAL E DOCUMENTOS ADMISSIONAIS**

As Empresas cuidarão para que nas carteiras profissionais de seus Empregados, sejam anotados os cargos efetivos, respeitados as estruturas, eventualmente existentes, de cargos e salários.

### **DESLIGAMENTO/ DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DAS HOMOLOGAÇÕES**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**Parágrafo Segundo:** O Termo de Quitação Anual só tem validade com a assinatura do empregado, da empresa, e dos sindicatos ora acordantes.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DO AVISO PRÉVIO**

Face ao quadro de desemprego nos dias atuais, fica concedida a liberação do Empregado durante o curso de fruição do aviso prévio por tempo superior ao fixado em lei, se por ele requerido verbalmente ou por escrito e na hipótese da Empresa concordar, para que o mesmo tenha maior possibilidade de buscar novo emprego, neste período.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

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.

### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/ TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DA LEI 9.601/98 E DECRETO 2.480/98**

O texto da Lei nº 9.601 e do Decreto nº 2.480, que criaram novas regras para o contrato por prazo determinado, passam a fazer parte integrante deste instrumento normativo, com as seguintes definições prévias.

**36º.1):** Utilização somente para o aumento do número de empregos oferecidos pela Empresa ou estabelecimento;

**36º.2):** Aplicação do piso salarial do cargo, se existir;

**36º.3):** Não poderá ser aplicado para a substituição de Empregados atuais, mantendo o número de Empregados já existentes na Empresa;

**36º.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 9.601 e Decreto 2.490 serão, também, depositados no respectivo sindicato profissional, nos termos do art. 4º II, dos referidos documentos legais.

### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DOS EMPREGADOS HORISTAS**

As Empresas poderão contratar Empregados horistas, ou firmar "Contratos de Trabalho a Tempo Parcial", obedecidos os pisos normativos, em valores proporcionais.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DOS CONTRATOS ESPECIAIS**

Para que as cláusulas atinentes aos contratos especiais previsto "Lei 9.601/98 e Decreto 2.480/98", 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.

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – 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.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

### QUALIFICAÇÃO/ FORMAÇÃO PROFISSIONAL

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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.

**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 que 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 Empregado 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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 esteja diretamente ligada à prestação de serviços de transporte.

## FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DO SIGILO DE ARQUIVOS E SISTEMAS ELETRÔNICOS**

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

**Parágrafo 1º:** 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 única 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.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

**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.

### ASSÉDIO MORAL

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – 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 Empregador que venham a se sentir moralmente ofendido poderão apresentar sua reclamação junto à Comissão de Conciliação Prévia, buscando 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, em ambos os casos, o importe correspondente até cinco salários contratuais do trabalhador envolvido na ofensa.

### ESTABILIDADE GERAL

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – DA NEGATIVA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

Não gerará qualquer tipo de estabilidade provisória regradada neste título os fatos geradores havidos no transcurso do período do aviso prévio ou em contratos a prazo determinado.

### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA GARANTIA A GESTANTE

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

**Parágrafo único:** Convenciona-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

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – 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

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

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, 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

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 posto 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 habilitar-se 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 motorizado utilizado em transporte de caras, 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 dozes meses, ou seja, é necessário ter maios 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

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIAÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

ou gravíssima, ou ser reincidente em infrações médias, durante os últimos dozes 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 brutal 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 impeças 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;

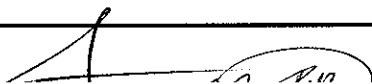
**Parágrafo 1º** - Resolvem os acordantes que mediante "**TERMO DE ADESÃO**", os cargos ocupados por empregados que desempenham as funções de motorista não fazem parte da base de cálculo para apuração da cota de cada empresa para fixação do número de aprendizes.

**Parágrafo 1º** 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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;



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

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;

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 dirigi-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 restringe-se 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 8213/91, 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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – DO ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA GARANTIA A MEMBRO DA "CIPA"**

Ao Empregado eleito pelos Empregados para cargo de direção da "C.I.P.A." 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – DA JORNADA DE TRABALHO**

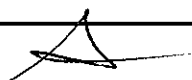
Tendo em vista as novas disposições das Leis 12.619, de 30 de abril de 2012 e 13.103, de 2 de março de 2015, que trouxeram modificações substanciais no instituto legal da duração do trabalho da categoria de motoristas, os sindicatos acordantes passam então a pontuar os seguintes aspectos na presente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

**Parágrafo 1º:** Por força da Lei 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 1 (uma) 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, descanso e o tempo de espera, conforme o parágrafo 1º, do artigo 235-C da CLT, de acordo com a redação dada pela Lei 13.103, de 2 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 13.103, de 3 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





## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo das 3 (três) horas remanescentes dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período, conforme § 3º, do artigo 235-C, da C.L.T. conforme redação dada pela Lei 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 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 13.103/2015.

**Parágrafo 8º:** As empresas representadas pelo sindicato patronal acordante não economizarão esforços para atender as disposições constantes nas Leis 12.619 de 30 de abril de 2012 e 13.103 de 2 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 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.

### COMPENSAÇÃO DE JORNADA

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – DO BANCO DE HORAS

Para utilização das regras e prerrogativas do banco de horas é necessária a celebração do competente “**Termo de Adesão às Disposições Normativas Especiais**”, para sua efetiva ratificação, conforme cláusula octagésima oitava (88ª) desta convenção.

**Parágrafo 1º:** As horas adicionais ou de sobre-tempo realizadas pelo Empregado, excedentes a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 8 (oito) horas diárias, cujo contrato de trabalho as admita, poderão ser objeto de compensação futura, pelo

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

critério de tempo, dentro do período de seis meses, compensação esta que poderá ser realizada, a contar da data da prestação extraordinária.

**Parágrafo 2º:** 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, garantido o pagamento de, no mínimo, trinta horas prestadas no mês ou **50%** (cinquenta por cento) de seu total, ficando a cargo exclusivo da empresa, a eleição de um ou outro critério.

**Parágrafo 3º:** 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 4º:** As empresas expedirão extratos periódicos, informando a cada empregado o saldo de horas extras e o movimento de compensação realizado pela empresa.

**Parágrafo 5º:** A realização de horas extras pelo empregado, de forma habitual, em decorrência do presente pacto, não invalida os acordos de compensação de jornada de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – REGRA DE TRANSIÇÃO - EXTINÇÃO DAS FORMAS ALTERNATIVAS DE CONTRATO E DE COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

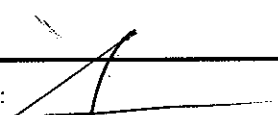
Os sindicatos profissional e patronal ora acordantes implementaram historicamente há décadas nas convenções coletivas de trabalho anteriores à presente norma coletiva, formas alternativas para compensar eventual excesso de trabalho do empregado externo, nos moldes da previsão legal contida no inciso I, do artigo 62 da C.L.T.

Dentre esses critérios estabelecia-se, por exemplo, o pagamento de piso salarial, acrescido de horas extras fixas mensais, de adicional de serviços externos, de comissões ou prêmios por trabalho externo, de horas extras tarifadas em função da natureza e quantidade de produtos transportados, dentre outras modalidades.

Os sindicatos signatários pactuam assim, a partir da vigência da presente norma coletiva de trabalho, que todas as empresas abrangidas pela presente convenção passarão a controlar a jornada de trabalho de seus motoristas, de forma efetiva e fiel, remunerando, com isso, a jornada de trabalho - ordinária e extraordinária - e o tempo de espera, de acordo com os critérios fixados pela nova legislação, em substituição às aqui extintas formas alternativas de compensação de eventuais horas extras instituídas pelas convenções coletivas anteriores.

Os critérios alternativos utilizados pelas convenções coletivas anteriores não incorporarão a remuneração do trabalhador, justamente por serem instituídos como forma normativa de compensação por eventuais horas extraordinárias, pelo que serão obrigatoriamente substituídos pelo pagamento das horas extras efetivamente realizadas e fielmente anotadas, dentro do que determina a nova legislação.

As novas formas previstas na citada Lei e por esta Convenção Coletiva, deverão prevalecer sobre qualquer interpretação, sobre qualquer outra norma - em especial o artigo 62, inciso I da C.L.T. ou critério normativo ou individual anteriormente adotado.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

A manutenção dos contratos de trabalho do motorista, sob a égide do artigo 62, inciso I, da C.L.T., a partir da vigência da nova legislação e da presente convenção coletiva de trabalho passará a ser irregular, podendo ser alvo de atuação do sindicato profissional acordante bem como de denúncia junto à fiscalização do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Único:** As partes se ajustam e pactuam, também, para fins do quanto previsto no Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, no sentido de que têm plena validade, os acordos individuais de prorrogação e compensação de horas de trabalho já firmadas pelas Empresas com seus Empregados, quando da admissão ou durante a vigência do contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 12.619/2012 e 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 revistas 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – DA POSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE ATÉ 4 (QUATRO) HORAS EXTRAS.**

Para utilização desta prerrogativa é necessária a celebração do competente “**Termo de Adesão às Disposições Normativas Especiais**”, para sua efetiva ratificação, conforme cláusula octogésima primeira desta convenção.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

**Parágrafo único:** Poderá a empresa adotar jornada diária de trabalho do motorista profissional de 8 (oito) horas ordinárias, admitindo-se a sua prorrogação por até 4 (quatro) horas extraordinárias, conforme dispõe o artigo 235-C da CLT, alterado pela Lei 13.103/2015.

### **CLÁUSULA QUINQUASÉGIMA NONA – DA POSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Os intervalos expressos no *caput* do art. 71 e no seu parágrafo 1º., da C.L.T. poderão obedecer ao fracionamento implementado pelo parágrafo 5º. do art. 4º. da Lei 12.619/2012, mediante a assinatura de “**Termo de Adesão às Disposições Normativas Especiais**”, conforme cláusula octogésima primeira desta convenção.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

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

**Parágrafo Segundo:** 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 Terceiro:** 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.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – 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**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – DOS REQUISITOS E EXIGIBILIDADES PARA A UTILIZAÇÃO DAS CLÁUSULAS**

Deverá a empresa observar os preceitos estabelecidos nesta C.C.T., particularmente às regras descritas na cláusula “DA ADESÃO ÀS DISPOSIÇÕES NORMATIVAS ESPECIAIS”, para que as cláusulas aqui estabelecidas em caráter especial, passem a integrar, formalmente, os contratos individuais de trabalho, e para que seja possível a aferição dos detalhes a elas inerentes:

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

**CLÁUSULA 15ª – “PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS”**

**CLÁUSULA 16ª - “DA ADOÇÃO DE FORMAS ALTERNATIVAS DE CONCESSÃO DE CESTAS BASICAS”;**

**CLÁUSULA 49ª – “DO CONTRATO DE ESTÁGIO/APRENDIZ”**

**CLÁUSULA 50ª – “DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS”**

**CLÁUSULA 55ª - “DO BANCO DE HORAS”;**

**CLÁUSULA 58ª - “DA POSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE ATÉ 4 (QUATRO) HORAS EXTRAS”;**

**CLÁUSULA 59ª - “DA POSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA”;**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – 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 “D.S.R.”, férias, 13º salário, Aviso Prévio, INSS, FGTS e verbas rescisórias.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – 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.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – 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.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SISTEMA / INSTRUMENTOS ELETRONICOS, 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

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

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 12.619/2012 e 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Os Sindicatos patronal e profissional ora acordantes pactuam a possibilidade das empresas representadas pelo primeiro, através do referido termo de adesão, desde que devidamente informados no referido documento, baseado na Portaria MTE nº 945/ 2015, desenvolverem suas atividades todos os dias do mês, incluindo sábados domingos e feriados, afim de cumprirem com seus compromissos.

#### **Férias e Licenças**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – DOS SANITÁRIOS, VESTUÁRIO E ÁGUA POTÁVEL**

As Empresas se obrigam a manter no local de trabalho sanitários em perfeitas condições de higiene, armários 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**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – 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

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

equipamentos e uniforme à empresa, nas condições em que se encontrar, sob pena de lhe ser descontado o valor referente.

**Parágrafo 1º:** Fica o Empregador obrigado a documentar a entrega dos equipamentos de proteção individual "E.P.I.", 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 E.P.I.s nas situações nas quais são exigidas sua utilização configura-se como falta grave, ficando o empregado sujeito à advertência e, na recorrência, ao desligamento por justa causa.

### INSALUBRIDADE

#### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – DA INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

O trabalho em condições de INSALUBRIDADE e PERICULOSIDADE na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, em contato ou exposição permanente assegura ao Empregado o recebimento de adicional respectivo, definido nos artigos 192 e 193 da CLT.

A existência de periculosidade é também regulamentada por norma específica e especial, estabelecida para esta categoria, a saber, a NR 16, itens 4, 4.1 e 4.2, incluída pela 545 de 10 de julho 2000, cujos termos fazem parte integrante desta convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo 1º:** Havendo exposição ou contato de modo não permanente, os adicionais de insalubridade ou periculosidade, para os casos eventuais, ou em pequenas quantidades, não serão considerados, seguindo a súmula 364 do TST.

**Parágrafo 2º:** Pactuam os acordantes que, na hipótese do parágrafo 1º, poderão os empregadores, por mera liberalidade, firmarem acordo coletivo de trabalho para regularem situações específicas.

**Parágrafo 3º:** Não será devido o adicional de insalubridade ou periculosidade, nos casos em que houver mero abastecimento do veículo ou equipamento automotor.

#### CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA – DA ELEIÇÃO DA "CIPA"

As Empresas se comprometem a informar o respectivo sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias, anteriores à eleição, os nomes e os cargos dos componentes da "CIPA".

### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA – 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/

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

SENAT ou, alternativamente, de eventual convênio médico fornecido pelo Empregador.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA – 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**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA – DO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, as Empresas manterão em arquivo, cópias das guias de recolhimento juntamente com a relação nominal dos Empregados que contribuíram com o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Americana e Região.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA – DAS MENSALIDADES SINDICAIS**

Observada a manifestação assegurada pelo artigo 545 da C.L.T. as Empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas de seus Empregados, em favor do Sindicato Profissional, procedendo o recolhimento até 15 (quinze) dias após a efetivação do aludido desconto, sob pena de sujeição à multa prevista neste instrumento.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA – 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 (Hum mil e duzentos reais), a ser paga em única parcela, até 10º dia útil de abril de 2021, 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**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

A título de Contribuição Assistencial as empresas deverão descontar o percentual de 2,2% (dois vírgula dois por cento), sobre o valor do salário base, de todos os trabalhadores, nas folhas de pagamentos de janeiro de 2021 a abril de 2021.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

**Parágrafo 1º:** Incluem-se na base de incidência a folha 13 do SEFIP/ GEFIP, a saber: o décimo terceiro salário de 2020, bem como, as férias gozadas durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho e lançadas conjuntamente com os eventuais dias trabalhados na SEFIP da respectiva folha de pagamento. Tanto sobre o décimo terceiro, quanto sobre as férias gozadas, a incidência se dá sobre o salário nominal, desprezando-se assim as médias remuneratórias de extras e adicionais e também sobre ambos a incidência se dará resguardando a proporcionalidade dos respectivos direitos.

**Parágrafo 2º:** Fica garantido ao empregado o direito de oposição aos descontos, que deverá ser manifestada pessoal e diretamente na entidade de classe, através de requerimento de próprio punho, dentro do prazo prescricional de 10 (dez) dias que antecedem ao primeiro desconto, em conformidade com TAC – Termo de Ajuste de Conduta, firmado junto ao MPT da 15ª Região, nos autos do processo nº 000916.1999.15.000/8-09.

**Parágrafo 3º:** As empresas se obrigarão ao repasse do valor descontado mediante guia ou recibo, diretamente na entidade, até o dia 10 (dez) de cada mês imediatamente subsequente. Caso contrário, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento), acrescida de 2% (dois por cento) de juros ao mês, que poderá ser executado pela entidade sindical, sendo certo que, quando do efetivo recebimento essa se obrigará a oferecer o respectivo recibo de quitação da parcela vencida, limitando pelo art. 412 do Código Civil Brasileiro.

**Parágrafo 4º:** A entidade sindical informará às empresas das oposições ocorridas preferencialmente no mês em curso.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NOVA – DA TAXA NEGOCIAL

Nos termos do artigo 8º, IV da Constituição Federal, com a aprovação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, as empresas descontarão de cada empregado constante da folha de pagamento dos meses de outubro/2020 e abril/2021, o valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por empregado e por parcela, independente da remuneração recebida pelo mesmo, valor esse que deverá ser descontado por ocasião do pagamento das parcelas do PLR, constante da CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA (15) da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º:** Que a referida contribuição deverá ser repassada à entidade sindical até o dia 20 (vinte) dos meses subsequentes aos descontos, mediante guia de recolhimento fornecida pela entidade sindical ou pagamento direto mediante recibo.

**Parágrafo 2º:** Em caso de não haver repasse à entidade sindical, 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.

**Parágrafo 3º:** Fica garantido ao empregado o direito de oposição aos descontos, que deverá ser realizada pessoal e diretamente na entidade de classe através de requerimento de próprio punho, dentro do prazo prescricional de 10 (dez) dias que antecedem ao primeiro desconto, em conformidade com TAC – Termo de Ajuste de

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

Conduta, firmado junto ao MPT da 15ª Região, nos autos do processo nº 000916.1999.15.000/8-09.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA – DAS GUIAS DE RECOLHIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão fornecer ao Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) de cada mês, cópia da Guia de Recolhimento de Recolhimento da Previdência Social relativa aos empregados representados por esta entidade profissional, conforme determina o inciso V do art. 225 do Regulamento de Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06.05.99.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA – DO QUADRO DE AVISOS**

As Empresas colocarão a disposição do Sindicato dos Empregados quadro de avisos nos locais de trabalho, para a fixação 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.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA – DAS CATEGORIAS DE MOTORISTA**

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

**83º.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 semi-reboque 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 (C.N.H.).

**83º.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 (C.N.H.).

**83º.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 não exceda a 3.500 (três mil e quinhentos) quilos, independente da gradação de sua Carteira Nacional de Habilitação (C.N.H.).

#### **83º.4): Da Capacitação e Desempenho para Promoção do Motorista**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
  - SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP
- 

**83º.4.1.):** 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 Transito 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;

**83º.4.2.):** 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 perceber o "Piso Normativo" respectivo da nova função a que foi promovido;

**83º.4.3.):** 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 experimentada, podendo lhe ser oferecida nova oportunidade, somente, após o decurso mínimo de 03 (três) meses.

### **83º.5): Do Incentivo para Evolução Profissional dos Empregados**

**83º.5.1):** Para incentivo da evolução profissional dos demais Empregados, convencionam os Sindicatos Acordantes que quaisquer destes, que contém com, no mínimo, 4 (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".

**83º.5.2):** A Empresa que eleger algum Empregado para guindá-lo à função desta categoria de motorista, se obriga, também, a fornecer, se o mesmo não possuir a Carteira Nacional de Habilitação (C.N.H.), um subsídio de, no mínimo, 30% (trinta por cento) no custo de retirada do respectivo documento de habilitação.

### **83º.6): Da Negativa de Isonomia para as Funções de Motorista**

**83º.6.1):** 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 qualquer hipótese.

### **83º.6.2): 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.

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIAÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

**83º.6.3): 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 exercício 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.

**83º.6.4): 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**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA – DA C.C.P. (COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA)**

Os Sindicatos Profissional e Patronal signatários, com base na redação da Lei 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 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.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA – NÃO NEGOCIAÇÃO POR EMPRESA**

Em virtude do pactuado, neste instrumento, a entidade profissional signatária assume o compromisso de não promover, durante sua vigência, movimentos isolados nas Empresas, objetivando a obtenção de concessões adicionais às negociadas coletivamente entre as partes.

**Parágrafo 1º:** Na hipótese de haver promoção de movimentos isolados ou coletivos, objetivando a aplicação e o cumprimento de normas Legais ou de Cláusulas referentes à Convenção Coletiva de Trabalho, o Sindicato Profissional, impreterivelmente, compromete-se em notificar, por protocolo e em documento formal, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, o Sindicato Patronal (SINDICAMP) e a Empresa alvo. Tal exigência objetiva a solução pacífica dos conflitos individuais ou coletivos envolvendo as categorias representadas, bem como todas as empresas representadas pelo Sindicato Patronal.

**Parágrafo 2º:** O requisito descrito, no parágrafo anterior, é condição essencial e intransponível da legalidade de qualquer eventual movimento grevista, que venha a

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

ocorrer no setor, ou no âmbito individual das empresas representadas pelo sindicato patronal acordante.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA – DO SISTEMA DE MEDIAÇÃO 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.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 primeiro:** As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

**Parágrafo segundo:** 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 terceiro:** 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 quarto:** É facultado às partes pactuar no acordo extrajudicial cláusula de extinção do contrato de trabalho.

**Parágrafo quinto:** 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.

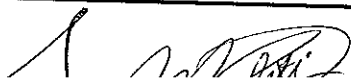
### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA – DO TERMO DE ADESÃO A UTILIZAÇÃO DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS**

A utilização das regras e prerrogativas implantadas nas disposições seguintes será condicionada à celebração do competente "**Termo de Adesão às Disposições Normativas Especiais**", para sua efetiva ratificação, como segue:

#### **CLÁUSULA 15ª – "PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS"**

#### **CLÁUSULA 16ª - "DA A ADOÇÃO DE FORMAS ALTERNATIVAS DE CONCESSÃO DE CESTAS BASICAS";**



D:

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

**CLÁUSULA 49ª – “DO CONTRATO DE ESTÁGIO/APRENDIZ”**

**CLÁUSULA 50ª – “DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS”**

**CLÁUSULA 55ª - “DO BANCO DE HORAS”;**

**CLÁUSULA 58ª - “DA POSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE ATÉ 4 (QUATRO) HORAS EXTRAS”;**

**CLÁUSULA 59ª - “DA POSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA”;**

**Parágrafo 1º:** As empresas que desejarem verem aplicadas, aos seus contratos individuais de trabalho, as regras normativas inseridas nas disposições acima destacadas deverão individualmente ajustar e firmar o correspondente **“TERMO DE ADESÃO”**, em formulário anexo ao final do presente ou obtido junto ao Sindicato Patronal (SINDICAMP), para que, depois de protocolizado e depositado, junto ao SINDICAMP, seja, na sequência, endereçado ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo 2º:** O instrumento jurídico referente ao **“TERMO DE ADESÃO”** só terá efeito se nele estiver lançado, por ambos os Sindicatos Convenentes o protocolo de seu respectivo recebimento pelos Sindicatos Patronal e Profissional, formalismo indispensável para a sua validade.

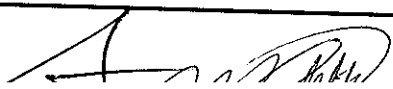
**Parágrafo 3º:** Em caso de recusa justificada do protocolo por uma das entidades Sindicais, quer seja Profissional ou Patronal, será convocada pela entidade interessada, dentro de 10 (dez) dias, intermediação do **“SISTEMA DE MEDIAÇÃO COLETIVA”** na sede do Sindicato Patronal, para solução de eventuais impasses.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA – 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.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA – 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 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.



- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

### CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 n. 8.863/94 e Decreto Federal n. 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 C.L.T., 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.

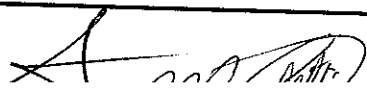
### CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA – DOS PARÂMETROS DA O.I.T

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

### CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA – EXCEÇÕES DE ABRANGÊNCIA/ REPRESENTAÇÃO SINDICAL

**93º.1):** Por força da decisão constante do processo nº 0001877-93.2012.5.15.0039, da Vara do Trabalho da cidade de Capivari, o presente instrumento coletivo não se aplica aos trabalhadores que exercem as funções de ajudante de motorista, enlonador, carregador de veículo terrestre, arrumador de carga de veículo terrestre e condutor de empilhadeira de impulsão motorizada (movimentadores de mercadorias ou outras nomenclaturas assemelhadas) nas empresas sediadas na cidade de **Monte Mor**.

**93º.2):** Por força da decisão constante do processo nº 0011271-46.2013.5.15.0086, da Vara do Trabalho de Santa Bárbara d'Oeste, o presente instrumento coletivo não se aplica aos trabalhadores que exercem as funções de **ajudante de motorista, enlonador, carregador de veículo terrestre, arrumador de carga de veículo terrestre e condutor de empilhadeira de impulsão motorizada**



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

(movimentadores de mercadorias ou outras nomenclaturas assemelhadas) nas empresas sediadas na cidade de **Santa Bárbara d'Oeste**.

**93º.3):** Por força da decisão proferida nos autos do processo nº **0010979-51.2015.5.15.0099**, da 2ª Vara do Trabalho de Americana, o presente instrumento coletivo não será aplicável aos trabalhadores que exercem a função de "**Movimentador de Mercadorias**" nas cidades de **Americana, Nova Odessa, Sumaré e Hortolândia**, compreendido como tal aqueles que exercem as funções de "Carregador de Caminhão", "Carregador e Descarregador de Caminhões" ou outra denominação utilizada pelo empregador, **desde que exclusivamente internas**.

**93º.4):** Também por força da decisão judicial proferida nos autos do processo nº **0010979-51.2015.5.15.0099**, da 2ª Vara do Trabalho de Americana, os trabalhadores que exercem a função de "operador de empilhadeira" ou outra nomenclatura utilizada pelo empregador, contratados a partir de 01/05/2015, passarão a ser representados pelo **SINDICATO ÚNICO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA E DOS EMPREGADOS E DOS TRABALHADORES AVULSOS NÃO PORTUÁRIOS MARÍTIMOS DA ATIVIDADE DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, TRANSBORDO DE CARGAS E DESCARGAS DE CAMPINAS E REGIÃO – SINTRACAMP**.

**Parágrafo 1º:** Para aqueles trabalhadores que exercem esta função, mas que estão com o contrato de trabalho em vigor continuarão sendo representados pelo sindicato profissional conveniente até 30/04/2015, quando passarão a ser representados pelo **SINTRACAMP**.

**Parágrafo 2º:** O critério determinante para a representação dos trabalhadores descritos nesta cláusula independe da nomenclatura utilizada pelas empresas, prevalecendo a função verdadeiramente exercida por cada trabalhador, ou seja, se desempenhada interna ou externamente.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA – DA MULTA QUANTO AO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS CONVENCIONADAS**  
Fica estabelecida multa correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial de Motorista de Veículo Pesado, por cláusula, independente do número de empregados e das cominações legais, no caso de descumprimento do presente instrumento de regulação das relações do trabalho com a limitação do que trata o artigo 412, do Código Civil Brasileiro, que reverterá em favor da parte a quem a infração prejudicar.  
**OUTRAS DISPOSIÇÕES**

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA – 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.

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA – 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 do mês de abril de 2021, estendendo-se tal prerrogativa para todas as obrigações oriundas desta convenção.





- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA – DA DIVULGAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

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 artigo 614 da C.L.T. e Decreto número. 229/67.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA – DO JUÍZO COMPETENTE**

As partes elegem a Justiça do Trabalho como preceitua o artigo 114, da Constituição Federal, para dirimir não só as dúvidas oriundas deste instrumento, mas também, quaisquer questões pertinentes a Contribuição Sindical.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA – 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.

### **CLÁUSULA CENTÉSIMA – DEVERES DO EMPREGADO**

Conforme artigo 3º Capítulo I do Título III da C.L.T. seção IV – A do serviço do motorista profissional:

#### **ARTIGO 235 –B. Deveres do motorista profissional:**

- I.** Estar atento às condições de segurança do veículo;
- II.** Conduzir o veículo com pericia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;
- III.** Respeitar a legislação de transito 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: Resolução 405/2012**, quando em atividade externa e/ou em viagem de curta, média e longa distância é de sua responsabilidade 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 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.

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

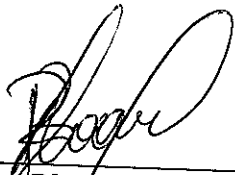
**Parágrafo 2º: Resolução 406/2012**, é de responsabilidade do motorista verificar as condições de funcionamento e a hora, minutos do tacógrafo do veículo. Antes de iniciar as viagens deverá verificar se há quaisquer divergências no horário (hora e minutos) e a anormalidade no funcionamento do equipamento. Caso haja, deverá informar ao imediatamente ao empregador para correção e reparo do equipamento.

**Parágrafo 3º:** É de responsabilidade e obrigação do motorista condutor cumprir com os intervalos de descanso de 30 (trinta) minutos a cada 5 (horas) horas e trinta minutos de tempo ininterruptos de direção, e mínimo de 1 (uma) hora para refeição.

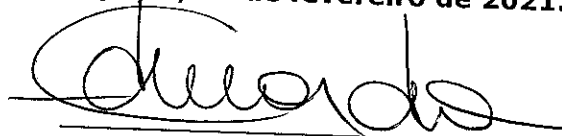
**Parágrafo 4º:** É de responsabilidade do motorista cumprir as obrigações previstas na lei 13.103/2015 quanto à fruição dos intervalos intra e intrejornadas, observando o mínimo legal, realizar paradas no trajeto a cada 05h30min dirigidas e respeitar os limites de velocidade e vias para circulação de veículos pesados.

**Parágrafo 5º:** É de responsabilidade 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).

Campinas, 25 de fevereiro de 2021.



**Rodrigo Rieg Soares**  
Administrador Judicial  
CPF 165.782.398-98



**Eduardo Cabral Ribeiro**  
Advogado  
OAB/SP 206.777



**Maurício Coletti Dias**  
Advogado  
OAB/SP 403.479

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES  
RODOVIÁRIOS DE AMERICANA E REGIÃO**



**José Alberto Panzan**  
Presidente  
CPF 078.774.518-90



**Aldo Codignotte Pires**  
Advogado  
OAB/SP 121.150

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

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

**ANEXOS**

**ANEXO I - REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

**SINDICATO PROFISSIONAL:**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE AMERICANA E REGIÃO.**

Sediado na Rua Tamoio, nº 88, bairro Santa Catarina, Município de Americana, São Paulo, Brasil, CEP: 13.466-250, Fone: (19) 3462.1364, e-mail: sindicato.americana@terra.com.br, Inscrito no CNPJ/MF sob nº 052.154.184/0001-48, certidão sindical nº 46010.001097/97-92, Código Sindical sob nº 008.140.86123-3, Atualização das Informações Sindicais sob nº de referência **SR03151**, representado por seu Administrador Judicial Sr. Rodrigo Rieg Soares, inscrito no CPF/MF sob nº 165.782.398-95, e por seu Advogado Dr. Eduardo Cabral Ribeiro, inscrito na ordem dos Advogados do Brasil, secção São Paulo, sob nº 206.777.

**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), bairro: Nova Aparecida, Município de Campinas, São Paulo, Brasil; CEP: 13.069-105, Fone: (19) 3781.6200, inscrito no CNPJ nº 51.879.880/0001-59, certidão sindical nº 00312801665-0 e código sindical nº 003.283.01665-0, Atualização das Informações Sindicais sob nº de referência **SR03702**, representado por seu presidente Senhor José Alberto Panzan, inscrito no CPF/MF sob nº 078.774.518-90, pelo Vice Presidente José Otávio Bigatto, inscrito no CPF/MF sob nº 820.333.588-87e por seu Advogado Dr. Aldo Codignotte Pires, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, secção São Paulo sob nº 121.150.

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

A Comissão de Conciliação Prévia e o presente regimento terão vigência vinculada a renovação da cláusula 78ª da CCT 2020-2021 em convenções futuras.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a (s) categoria(s) **Dos Condutores de Veículos Rodoviários e Demais Trabalhadores em Empresas de Transporte Urbano, Intermunicipais, Fretamento, Turismo, Cargas Secas, Líquidas e Gasosas**, com abrangência territorial em **Americana/SP, Hortolândia/SP, Monte Mor/SP, Nova Odessa/SP, Santa Bárbara D'oeste/SP e Sumaré/SP.**

**CLÁUSULA TERCEIRA - DA C.C.P. (COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA).**

Os Sindicatos Profissional e Patronal signatários, com base na redação da Lei 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 Portaria GM/TEM n. 329, de 14 de agosto de 2002, mantêm, em pleno funcionamento, a **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DE CONFLITOS INDIVIDUAIS**, já implantadas neste segmento, cujas normas de funcionamento se darão de acordo com os critérios definidos como seguem:

**Parágrafo 1º:** Os Sindicatos Profissional e Patronal signatários, por seus representantes legais infra-assinados, consoante os poderes outorgados por suas respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias e o contido na presente Convenção Coletiva de Trabalho e no 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 Portaria GM /



- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

TEM n. 329, de 14 de agosto de 2002, mantêm, em pleno funcionamento, a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DE CONFLITOS INDIVIDUAIS, implantada neste segmento, cujas normas de funcionamento se darão de acordo com os critérios definidos, em convenções coletivas anteriores e restabelecidas nesta, através das seguintes normas:

**CLÁUSULA QUARTA - DO OBJETIVO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO.**

Os Sindicatos Profissional e Patronal firmam a presente manifestando expressamente sua determinação e empenho na solução, dentro de suas respectivas bases territoriais, dos conflitos individuais envolvendo os trabalhadores, que de uma forma ou de outra, se vincularem às Empresas representadas pela categoria Empresarial do Sindicato Patronal Acordante, independente da sua condição de filiação ou associação ao Sindicato Profissional Acordante, quais sejam, os Empregados, ex-Empregados, estes desligados há menos de 02 (dois) anos de seus respectivos contratos de trabalho e todos e quaisquer trabalhadores que, de alguma forma, pretenderem receber, direta ou indiretamente, créditos trabalhistas das Empresas integrantes da categoria Empresarial do Sindicato Patronal acordante.

**CLÁUSULA QUINTA - DO LOCAL DE FUNCIONAMENTO.**

Todas as sessões da Comissão Prévia de Conciliação serão realizadas em sua sede, instalada, em local apropriado para este fim, na rua Adalberto Panzan, nº 92, no T.I.C. (Terminal Intermodal de Cargas), com a participação dos conciliadores que a compõem.

**CLÁUSULA SEXTA - DA COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO.**

6.1.) A Comissão de Conciliação Prévia Sindical continua composta de forma paritária, em sua formação original, com 02 (dois) representantes do Sindicato Patronal e 02 (dois) representantes dos Sindicatos Profissionais, mantida, durante a presente convenção, a indicação dos membros já designados, com o objetivo de buscar solução extrajudicial de pendências oriundas de todas as reivindicações trabalhistas individuais endereçadas em face das Empresas sediadas na base territorial do Sindicato Patronal, que possuam em seus quadros os profissionais, regulares ou diferenciados, representados pelo Sindicato Profissional.

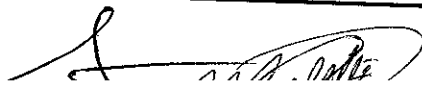
6.2.) Faculta-se aos Sindicatos Patronal e Profissional acordantes a indicação, respectivamente, de 02 (dois) membros suplentes para compor a Comissão de Conciliação, os quais terão plenos poderes para integrá-las, em caso de impedimento ou indisponibilidade momentânea dos membros titulares.

6.3.) Havendo posterior necessidade, se a situação futura assim exigir, os Sindicatos signatários, de comum acordo, poderão aumentar o número de representantes na Comissão de Conciliação Prévia, respeitado sempre o princípio da paridade na representação.

6.4.) O quórum mínimo para a instalação e funcionalmente da Comissão de Conciliação será de dois conciliadores, um representante do Sindicato Patronal e outro do Sindicato Profissional, respeitada, da mesma forma, em caso de quórum superior, a paridade necessária ao funcionamento da mesma.

**CLÁUSULA SÉTIMA - DA COMPETÊNCIA DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO.**

7.1.) A Comissão de Conciliação atuará prévia e necessariamente em todos os casos em que qualquer trabalhador objetivar, direta, indiretamente (por responsabilidade solidária ou subsidiária), o recebimento de quaisquer direitos trabalhistas, em sede individual, que entender insatisfeitos pelas Empresas representadas pelo Sindicato Patronal acordante.



- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

7.2.) Consideram-se representadas pelo Sindicato Patronal signatário e obrigadas às normas aqui pactuadas, toda empresa que integre a categoria econômica do transporte e movimentação rodoviária, por qualquer tipo de veículo, de qualquer tipo de carga em geral, documentos, operador de transporte multimodal (OTM), intermodal, transportes por motocicletas, ou qualquer outro que mantenha serviço de traslado de bens, documentos, de lixos, de mercadorias, produtos acabados ou não, bens próprios ou de terceiros, com frota própria, terceiros e cooperativados, Empresas de Logística, ou, ainda, que atue em atividades correlatas e conexas com o segmento de transporte rodoviário de cargas, multimodal, intermodal, desde que satisfaça as exigências estatutárias, as leis e normas que regulamentam essas atividades conforme previsão estatutária, sediadas dentro da base territorial do Sindicato Patronal signatário.

7.3.) A Comissão terá competência para realizar a tentativa de conciliação em contratos de trabalho em curso, em contratos extintos até dois anos em que se postulem direitos trabalhistas daí decorrentes, de Empregados de Empresas prestadoras de serviços, de transportes ou não, ou transportadores autônomos terceirizados, mediante o qual se pretenda o reconhecimento de responsabilidade, direta ou indireta, solidária ou subsidiária, tudo em conformidade com o disposto pela Lei 9958/00, bem como pelas Portarias 264 e 266, de 05 e 06 de junho de 2002, do Ministério do Trabalho e Emprego e Portaria GM / TEM n. 329, de 14 de agosto de 2002.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DA ATUAÇÃO PRÉVIA E OBRIGATÓRIA DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO.**

8.1.) A comissão, de forma prévia e obrigatória, deverá atuar como pré-requisito e condição de ajuizamento de qualquer reclamatória trabalhista, seja qual for seu objeto ou pretensão, de acordo com o que determina expressamente o artigo 625-A da C.L.T.

#### **CLÁUSULA NONA - DO TEMPO DA APRESENTAÇÃO DA REIVINDICAÇÃO.**

O trabalhador ou a Empresa que possuir interesse, na acepção legal do termo, poderá apresentar sua reivindicação, a qualquer tempo, quer na constância da prestação de serviços, quer no instante do ato da homologação da rescisão do contrato de emprego ou até 02 (dois) anos após o término das atividades.

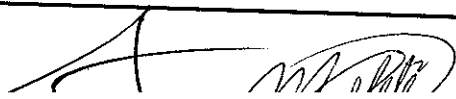
#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES.**

10.1.) 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.

10.2.) Somente poderá ser objeto de discussão pela Comissão de Conciliação, nos contratos de emprego, os direitos, itens ou institutos não considerados extintos no contrato de trabalho, pela expressa ressalva pelo órgão sindical profissional, no ato da homologação.

10.3.) O Sindicato Profissional poderá, até o ato da provocação da "Comissão de Conciliação Prévia", lançar novas ressalvas a eventuais direitos.

10.4.) As Empresas representadas pelo Sindicato Patronal poderão realizar perante a entidade sindical todas as homologações da rescisão contratual, exceto os casos de rescisão por término do período de experiência, não importando o tempo de serviço prestado pelo Empregado nos demais casos.



- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

10.5.) Apresentada qualquer ressalva no ato da homologação, poderá a Empresa quitar todos os valores lançados no termo de rescisão contratual e aguardar eventual futura 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.

10.6.) Nos casos acima, a Comissão de Conciliação, depois de convocada, pelo sindicato profissional, deverá, com prioridade máxima, designar sessão de conciliação na primeira oportunidade possível, prevista neste regulamento, para a realização da tentativa conciliatória.

10.7.) Não havendo acordo, deverá a empresa quitar os direitos rescisórios que lançou no termo de rescisão contratual, assumido previamente como devidos, abatido o valor do saldo salarial já quitado, sob pena de arcar, como cláusula penal, com o pagamento da multa, estabelecido no parágrafo 8º do art. 477, em dobro.

10.8.) Na hipótese de a empresa provocar a instauração de procedimento conciliatório perante a Comissão de Conciliação Prévia e, ou não comparecendo injustificadamente, ou comparecendo, se recusar a efetuar o pagamento dos direitos contratuais e rescisórios já admitidos como devidos, pelo lançamento dos mesmos no TRCT, a Comissão de Conciliação Prévia deverá emitir, neste ato, além do Termo de Frustração de Conciliação que autorize o empregado a buscar na Justiça do Trabalho os direitos, objeto de ressalva no TRCT, documento que, valendo como título executivo extrajudicial, autorize o empregado a requerer diretamente a execução perante as varas do trabalho, com a pertinente competência territorial, dos valores referentes aos direitos lançados pela empresa no TRCT e não pagos em primeira sessão de conciliação, somada ao valor correspondente à dobra da multa do parágrafo 8º do artigo 477 consolidado.

10.9.) O período despendido em eventual processo de conciliação, nestes casos, suspenderá o prazo para pagamento dos direitos rescisórios do Empregado fixados no artigo 477, parágrafos 6º e 8º da C.L.T., sendo aplicada a multa prevista no parágrafo 8º do mesmo texto legal, em dobro, na hipótese da empresa ser regularmente convocada, e não comparecer à sessão de conciliação designada pela Comissão, nem apresentar justificativa plausível pela ausência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO PROCESSO DE INSTAURAÇÃO DA CONCILIAÇÃO.**

11.1.) A Comissão de Conciliação poderá ser provocada tanto pelo trabalhador como pela Empresa.

11.2.) A reivindicação e a busca de conciliação poderá ser escrita ou verbal, sendo neste último caso, sempre reduzida a termo pela entidade profissional que a deverá receber. O trabalhador que se entender lesado, em quaisquer direitos, deverá endereçar sua reivindicação contra quaisquer das Empresas que prestou seus serviços, situadas na base territorial do Sindicato Patronal, ao Sindicato Profissional acordante que ficará responsável pelo encaminhamento à Comissão de Conciliação Prévia.

11.3.) Sendo a reivindicação apresentada pelo Empregado perante o Sindicato Profissional, este se responsabilizará pelo encaminhamento imediato da mesma à Câmara de Conciliação Prévia. Omitindo-se o Sindicato Profissional, este arcará com as implicações e sanções decorrentes de tal ato.



- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

11.4.) Após o recebimento do termo de reivindicação pela Comissão de Conciliação mediante protocolo, diretamente pelo Empregado ou endereçada pelo Sindicato Profissional, será procedida o início do processo de tentativa de conciliação, designando-se a abertura de autos onde constarão o número da reivindicação e o nome das partes.

11.5.) A Comissão de Conciliação endereçará aos representantes da Empresa cópia da reclamação por fax, postagem registrada ou por qualquer meio que ateste a convocação, para comparecer, em dia e hora designados pela Comissão para a realização da sessão de tentativa de conciliação.

11.6.) A sessão conciliatória será realizada, no máximo, dentro de 20 (vinte) dias da data do recebimento da reivindicação e de acordo com as disposições aqui regulamentadas.

11.7.) A Empresa convocada à mediação, entendendo necessário, poderá trazer à sessão de conciliação todos e quaisquer documentos que julgue necessários à elucidação do impasse, podendo ainda, se quiser, apresentar defesa, verbal ou escrita, no ato da sessão, hipótese em que apresentarão os eventuais motivos de sua resistência.

11.8.) As partes não precisam comparecer acompanhadas de advogados, não sendo, contudo, vedada à presença destes.

11.9.) Será sempre necessária, para a comprovação da fiel qualidade de representação da Empresa convocada, carta de preposição ou procuração e contrato social, documentos estes que serão definitivamente anexados aos autos de tentativa de conciliação.

11.10.) A Empresa poderá estar representada por qualquer pessoa, Empregados Prepostos, sócios ou terceiros, desde que porte o competente instrumento de mandato que lhe outorgue poderes para tal ato.

11.11.) Será de responsabilidade da Empresa, contra qual a reivindicação for apresentada, oferecer ao Empregado reivindicante, que residir em município diverso do local de funcionamento da Câmara, meio de transporte ou reembolso das despesas de locomoção, desde que regular e coletiva, utilizadas quando do comparecimento do trabalhador à época da apresentação de sua reivindicação e à sessão de conciliação.

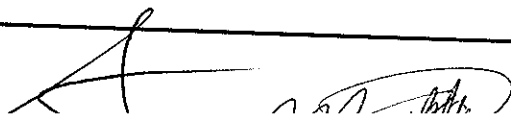
11.12.) O reembolso, quando devido, será quitado no ato da sessão de conciliação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO.**

12.1.) Instaurada a sessão de conciliação, buscará a Comissão, avaliando a reivindicação do Empregado e as considerações apresentadas pela Empresa, preservando a ordem e a tranquilidade, ponderar sobre as vantagens da conciliação, apresentando a cada parte os riscos individuais que cada um possa ocasionalmente experimentar na hipótese de ajuizamento de ação trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

12.2.) Serão então colhidos o valor da pretensão do Empregado e a eventual oferta apresentada pela Empresa para solução do impasse.

12.3.) Não havendo conciliação será apresentada então, pela Comissão, após reunião de seus membros conciliadores, proposta de solução, a qual será submetida à análise da Empresa e do Empregado.



- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

12.4.) Permanecendo o impasse, e, ainda, vislumbrando a Comissão possibilidade concreta de realização de consenso entre as partes, poderá ela, se julgar conveniente, resignar excepcionalmente nova sessão, dentro de 72 (setenta e duas) horas, quando nova tentativa de conciliação será buscada.

#### **DÉCIMA TERCEIRA - DA CONCILIAÇÃO.**

13.1.) Efetivada a composição, será lavrado pela Comissão de Conciliação o competente Termo de Solução Extrajudicial, fixando-se a obrigação a ser cumprida pela Empresa e/ou pelo Trabalhador, estipulando-se o valor, as eventuais obrigações, a forma e as datas dos respectivos pagamentos e a multa em caso de eventual descumprimento.

13.2.) O termo de conciliação deverá ser firmado pelos membros participantes da Comissão de Conciliação, pelo representante da Empresa e pelo Trabalhador, e fixará os limites e a abrangência da conciliação.

13.3.) Em havendo conciliação parcial, o termo de conciliação deverá individualizar os pleitos que foram objeto de conciliação e a descrição das reivindicações que não foram acordadas.

13.4.) Eventual reclamação trabalhista ajuizada pelo Trabalhador ficará assim, limitada aos direitos que foram objeto de ressalva no ato da homologação contratual e que não foram objeto de acordo na sessão de conciliação.

13.5.) O termo de conciliação, total ou parcial, acrescido de eventuais obrigações e ônus fixados pela Comissão, terá força de título executivo extrajudicial, e, em sendo descumprido, em todo ou em parte, poderá ser executado perante a Justiça do Trabalho, na Vara dotada de competência territorial fixada em razão da localidade da prestação de serviços.

13.6.) Não efetivada a conciliação, ou, se ausente a Empresa, será fornecida às partes presentes a declaração de frustração de conciliação, firmada por todos os presentes, que habilitará o Trabalhador a ingressar com reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

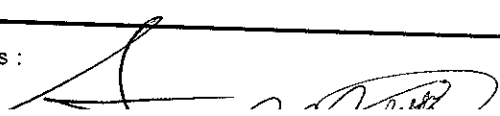
13.7.) Terá a Comissão de Conciliação prerrogativa de determinar ao Sindicato Profissional ou à própria Empresa a incumbência de responsabilizar-se pela comunicação comprovada do trabalhador ausente, da designação da nova sessão de mediação.

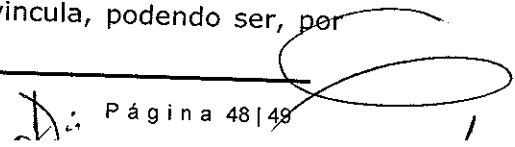
13.8.) Após a quarta ausência sucessiva do Empregado à sessão de conciliação devidamente atestada pela Comissão de Conciliação, considerar-se-ão extintos, pela sua inércia, todos e quaisquer direitos remanescentes do contrato, objeto ou não da reivindicação por ele apresentada.

13.9.) As sessões de conciliação, realizadas, quer em virtude da primeira provocação do trabalhador, quer em decorrência de sua ausência em sessões anteriores, não poderão ocorrer em época posterior ao biênio legal posterior à data do encerramento da prestação de serviços. O prazo prescricional do direito do empregado e empregador se socorrer à Justiça do Trabalho será suspenso a partir da data da provocação da Câmara Prévia de Conciliação, recomeçando a fluir na data da realização da sessão de mediação frustrada.

#### **DÉCIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES FINAIS.**

14.1.) A validade das regras aqui acordadas poderá ser modificada através de Convenção Coletiva de Trabalho, ao qual a presente se vincula, podendo ser, por



Di:  1



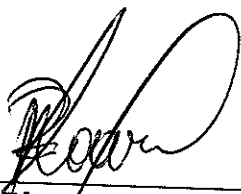
# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 – 2021

- SINDICATO PROFISSIONAL: RODOVIÁRIOS DE AMERICANA
- SINDICATO PATRONAL: SINDICAMP

acordo bilateral entre os Sindicatos Profissional e Patronal, após o decurso do prazo de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho que esta estiver anexada, encerrada.

14.2.) O presente instrumento de regramento da Comissão de Conciliação Prévia passa a integrar a Convenção Coletiva de Trabalho, produzindo todos os efeitos de direito em relação às entidades signatárias, conforme decisão de suas Assembleias gerais Extraordinárias, bem como em relação a todos os integrantes da categoria profissional e econômica, filiados ou não aos respectivos sindicatos, pelo que é aplicável o preceito contido no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e artigo 625 da Consolidação das Leis do Trabalho, e Portarias 264 e 266, de 05 e 06 de junho de 2002, do Ministério do Estado do Trabalho e Emprego e Portaria GM / TEM 329 de 14 de agosto de 2002.

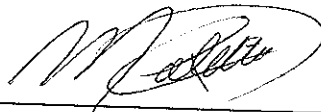
**Campinas, 25 de fevereiro de 2021.**



**Rodrigo Rieg Soares**  
Administrador Judicial  
CPF 165.782.398-98

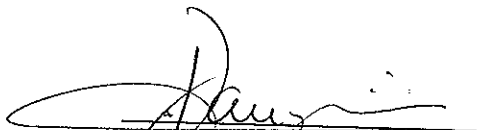


**Eduardo Cabral Ribeiro**  
Advogado  
OAB/SP 206.777



**Maurício Coletti Dias**  
Advogado  
OAB/SP 403.479

## **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE AMERICANA E REGIÃO**



**José Alberto Panzan**  
Presidente  
CPF 078.774.518-90



**Aldo Codignotte Pires**  
Advogado  
OAB/SP 121.150

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