

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2022/2024

Entre as partes, de um lado

**SINDICATO DOS TRAB EM TRANSP. ROD. ANEXO DE JALES E REGIÃO**, inscrito no CNPJ 00.446.833/0001-80, neste ato representado por seu Presidente **Sr. JOSÉ ROBERTO DUARTE DA SILVEIRA**,

E, de outro lado

**ESTT BRASIL TRANSPORTES LTDA.**, inscrita no CNPJ sob nº 03.107.256/0001-90,

**ESTT BRASIL TRANSPORTES LTDA.**, inscrita no CNPJ sob nº 03.107.256/0002-71,

Todas, neste ato, representada por seu Diretor Jurídico **RODRIGO EDUARDO BATISTA LEITE**, advogado, portador da cédula de identidade nº 22.869.553-3 e inscrito no CPF/MF sob nº 166.158.498-52, nos termos do Contrato Social e conforme procuração anexa,

Estabelecem o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** para a categoria **PROFISSIONAL DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS**, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, mediante as cláusulas que seguem.

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores empregados em empresas de TRANSPORTE DE PASSAGEIROS URBANOS, SUBURBANOS, RODOVIÁRIOS, TURISMO E FRETAMENTO (exceto os dos setores Administrativos, Trabalhadores em Escritórios, Fiscalização, Inspeção e Controle Operacional que possuam representação própria), DE TRANSPORTE DE CARGAS (exceto os dos setores Administrativos e Trabalhadores em Escritórios que possuam representação própria) bem como, na condição de categoria diferenciada - Art. 511,§ 3º da CLT de todos os trabalhadores celetistas que exerçam as funções de motoristas, ajudantes, tratoristas, operadores de máquinas e equipamentos automotivos empregados em EMPRESAS DOS DEMAIS RAMOS DE ATIVIDADE (INDÚSTRIAS, ASSOCIAÇÕES, USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL, DESTILARIAS DE ÁLCOOL, CONDOMÍNIOS DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS, SUCROALCOOLEIRAS, AGROINDÚSTRIAS, RURAIS, AUTARQUIAS, FUNDAÇÕES, COMUNICAÇÃO, DE ENSINO, DO SETOR PÚBLICO, DO COMÉRCIO ATACADISTA E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA INDÚSTRIAS, ASSOCIAÇÕES, USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL, DESTILARIAS DE ÁLCOOL, CONDOMÍNIOS DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS, SUCROALCOOLEIRAS, AGROINDÚSTRIAS, RURAIS, AUTARQUIAS, FUNDAÇÕES, EMPRESAS DO COMÉRCIO ATACADISTA, EMPRESAS DE COMUNICAÇÃO, EMPRESAS DE ENSINO E DO SETOR PÚBLICO, EXCETUANDO-SE as categorias dos trabalhadores em cooperativas, dos condutores de veículos das empresas de transporte de valores, carro forte e escolta armada bem como os do Setor Bancário e Financeiros e de serviços para estes seguimentos e ainda**

a categoria dos trabalhadores empregados em empresas prestadoras de serviços com veículos, motoristas, ajudantes e operadores de máquinas empregados em empresas do comércio varejista) existentes em sua base territorial, com abrangência territorial em Álvares Florence/SP, Américo de Campos/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aspásia/SP, Cardoso/SP, Dirce Reis/SP, Dolcinópolis/SP, Estrela d'Oeste/SP, Fernandópolis/SP, Floreal/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guzolândia/SP, Ilha Solteira/SP, Indiaporã/SP, Jales/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Marinópolis/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Mira Estrela/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Luzitânia/SP, Ouroeste/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Paranapuã/SP, Parisi/SP, Pedranópolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Rubinéia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Saete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanápolis/SP, Três Fronteiras/SP, Turmalina/SP, Urânia/SP, Valentim Gentil/SP, Vitória Brasil/SP e Votuporanga/SP.

**Parágrafo Único:** Para fins de enquadramento sindical, será considerada como base territorial sindical aquela **objeto da contratação do trabalhador, sendo este o foro trabalhista de eleição**, sendo que, essa deverá compor sua rota de trabalho, independentemente do mesmo residir em localidade diversa daquela oriunda da contratação, prevalecendo todavia a base da contratação a qual também fará parte do local e região da prestação de serviço, sendo dispensado neste ato pelas partes a discriminação de todas as cidades, vilas e distritos que compõe a base territorial sindical as quais já são de conhecimento entre as partes envolvidas. Nos termos do art. 8º, CF, c.c. art. 651, § 3º, art. 511, § 3º e art. 570, todos da CLT.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

#### TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

**Motorista de ônibus - Iniciante ou Nível I - R\$ 2.172,30**

**Motorista de ônibus - Efetivo ou Nível II - R\$ 2.283,95**

**Motorista de Van (Ducato, Sprinter, Expert, Jumps e similares) - R\$ 2.172,30**

**Parágrafo Primeiro:** Os pisos estabelecidos constituem-se no valor mínimo mensal, ou seu equivalente por hora, a ser pago para o funcionário que exerce a função respectiva. Sendo que para se identificar o valor da hora trabalhada, deverá se pegar o valor do salário mensal conforme cada cargo e dividir pela jornada de trabalho de 220h (duzentas e vinte horas).

**Parágrafo Segundo:** Todos os cargos tem seus salários mensais estabelecidos para as jornadas de trabalho mensais de 220h sendo respeitado o limite de 08 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e/ou as jornadas em regime de "pegada", predominante em caso de atendimento a turnos de trabalho junto às contratantes dos serviços, sendo que tais jornadas incorporarão imediatamente aos

contratos de trabalho, por força do presente Acordo Coletivo, sendo essas doravante determinadas em tópico próprio.

**Parágrafo Terceiro:** São considerados Motoristas Iniciantes e/ou Nível I, tanto de ônibus como de vans, aqueles que prestarem seus serviços em até 180 (cento e oitenta) dias, ou seja 06 (seis) meses completo, sendo que automaticamente após esse período terão seus salários equiparados ao piso do Motorista Efetivo e/ou Nível II, sendo que a presente cláusula visa prestigiar os motoristas com maior experiência e tempo de empresa, independentemente do seguimento que o motorista atue. Somente os cargos de motoristas terão essa promoção automática sendo que os demais cargos terão suas promoções balizadas conforme legislação vigente e/ou plano de cargos e salários das empresas e a critério da empregadora.

**Parágrafo Quarto:** Os Motoristas que são regidos por este acordo coletivo exercem suas atividades profissionais seja como titular, reserva ou folguista, em rotas, linhas ou veículos previamente determinados pela empresa, conduzindo, dirigindo e manobrando veículos (ônibus rodoviários e/ou urbanos adaptados ou não a NR 31 e/ou Herbibus, micro-ônibus, vans, peruas e veículos leves) executando o transporte de pessoas pela zona urbana e rural, passando por rodovias, estradas, ruas e vias pavimentadas ou não, em plena conformidade com as normas da empresa e a legislação vigente, prevalecendo essa determinação sobre eventual denominação de seu cargo de motorista no contrato de trabalho, já que algumas denominações e/ou descrições encontram-se desatualizadas.

## **TRANSPORTE DE CARGAS**

**Motorista Bi-Trem e Outros – R\$ 2.975,00**

**Motorista de Carreta – R\$ 2.705,00**

**Motorista Comum – R\$ 2.447,00**

**Motorista Veículo Leve (até 4 mil kg) – R\$ 2.250,00**

**Parágrafo Primeiro:** Os pisos estabelecidos constituem-se no valor mínimo mensal, ou seu equivalente por hora, a ser pago para o funcionário que exerce a função respectiva. Sendo que para se identificar o valor da hora trabalhada, deverá se pegar o valor do salário mensal conforme cada cargo e dividir pela jornada de trabalho de 220h (duzentas e vinte horas).

**Parágrafo Segundo:** Todos os cargos tem seus salários mensais estabelecidos para as jornadas de trabalho mensais de 220h sendo respeitado o limite de 08 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e/ou as jornadas em regime de “pegada”, predominante em caso de atendimento a turnos de trabalho junto às contratantes dos serviços, sendo que tais jornadas incorporarão imediatamente aos contratos de trabalho, por força do presente Acordo Coletivo, sendo essas doravante determinadas em tópico próprio.



**Parágrafo Terceiro:** São considerados Motoristas Iniciantes e/ou Nível I, aqueles que prestarem seus serviços em até 180 (cento e oitenta) dias, ou seja 06 (seis) meses completo, sendo que automaticamente após esse período terão seus salários equiparados ao piso do Motorista Efetivo e/ou Nível II, sendo que a presente cláusula visa prestigiar os motoristas com maior experiência e tempo de empresa, independentemente do seguimento que o motorista atue. Somente os cargos de motoristas terão essa promoção automática sendo que os demais cargos terão suas promoções balizadas conforme legislação vigente e/ou plano de cargos e salários das empresas e a critério da empregadora.

**Parágrafo Quarto:** Os motoristas de transporte de passageiros que migrarem para o transporte de cargas terão garantidos o maior piso, sendo que a diferença deverá ser discriminada como vantagem pessoal, a fim de se garantir o princípio da igualdade.

**Parágrafo Quinto:** Considerando o período de entressafra fica ajustada a possibilidade de, exclusivamente no período de entressafra, onde o transporte de cargas fica prejudicado e tem franca redução, e visando a manutenção dos empregos e quadro pessoal, o motorista de carga retornar provisoriamente a transportar passageiros, sem que haja qualquer prejuízo à sua remuneração e mediante a expressa e inequívoca aceitação do motorista por intermédio de aditivo ao contrato de trabalho.

## **SETOR ADMINISTRATIVO**

<b>Analista</b>	<b>R\$ 2.242,70</b>
<b>Assistente</b>	<b>R\$ 1.853,47</b>
<b>Auxiliar</b>	<b>R\$ 1.532,13</b>

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, com data-base em 1º de maio de 2022, terão um reajuste salarial de 11% (onze por cento), calculado sobre os salários de 01 de abril de 2022, com vigência a partir de 01 de maio de 2022, observado os pisos salariais mínimos ora estipulados.

**Parágrafo Primeiro:** O reajuste será aplicado de forma linear na competência setembro/2022, com pagamento em outubro/2022. O retroativo (salário e ticket) será pago em 04 parcelas, com vencimento em 20/09/2022, 05/10/2022, 20/10/2022 e 05/11/2022, mediante crédito **no cartão de benefícios Flash, VR, Ticket, Alelo e Sodexo, Caju ou Similar**, e terão natureza indenizatória, sem qualquer incidência nos termos do art. 457, §2º, CLT.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO, MANUAL DE NORMAS E CONDUTAS**

As empresas fornecerão a todos os seus funcionários o contrato de trabalho escrito, o Manual de Normas e Condutas, Regimento Interno e Ordem de Serviço, cabendo ao



funcionário ler toda a documentação tirar toda e qualquer dúvida e assinar e dar concordância a toda essa documentação; ficando uma via e/ou cópia e/ou recibo com a empresa e outra com o funcionário.

**Parágrafo Primeiro:** O Manual de Normas e Condutas (ANEXO I), bem como suas alterações e devidas atualizações são partes integrante do presente Acordo Coletivo.

**Parágrafo Segundo:** O empregado deverá conhecer as normas e regras constantes no Manual de Normas e Condutas, podendo as mesmas comporem critérios para fins de concessão de PLR.

**Parágrafo Terceiro:** As normas, regras e formas de utilização de redes sociais para fins de cumprimento do contrato de trabalho, bem como em eventual desvio de finalidade, serão regulamentadas por meio do Regimento Interno, sendo certo que para fins de apuração de sobreaviso o mesmo não se utilizará deste tipo de controle.

**Parágrafo Quarto:** O presente acordo reconhece a relação de trabalho por acordo individual de trabalho (ANEXO II), à luz do Art. 8.º §3º da CLT e Art. 104 do CC/2002 (capacidade para contratar), afastando expressamente qualquer alegação inerente ao Art. 9.º da CLT, e, até que apresente sua oposição, **a empregadora efetuará o desconto relativo a associação e/ou filiação sindical**, portanto, aceita expressamente todas as normas e condições estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de sua categoria, estando ou não filiado ao ente sindical.

## CLÁUSULA SEXTA- CONTRATO DE TRABALHO

Considerando as particularidades que envolvem o segmento do transporte, bem como sazonalidade (safra e entressafra e/ou alta e baixa temporada), em consonância com o art. 456 parágrafo único, CLT, e visando e objetivando a manutenção do emprego, havendo compatibilidade com a condição pessoal e concordância o empregado, o mesmo poderá ser utilizado em tarefas diversas da função originalmente contratado desde que a atividade seja condizente com a atividade profissional ao qual fora contratado e não imponha condições degradantes e/ou humilhantes ao trabalhador, e que o mesmo seja devidamente treinado para a tarefa a ser realizada e adequadamente orientado quanto aos programas de segurança e ao uso dos equipamentos de proteção individual e coletivo (EPI e EPC) a ela atinente, mediante aditivo contratual a ser realizado entre as partes, mantida sempre a função de motorista.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

## CLÁUSULA SÉTIMA - DOS PAGAMENTOS

As empresas fornecerão a seus empregados, o comprovante de pagamento, que contenha a identificação da empresa, bem como a discriminação de todas as parcelas pagas e dos descontos efetuados, especificando cada uma delas tais como: salário, adicionais, comissões, diárias, abonos, parcela do FGTS, INSS, IR, adiantamento quinzenal, quantidade e valor das horas extras, reflexos sobre DSR etc.



**Parágrafo Primeiro:** As empresas que efetuarem depósito em conta bancária do trabalhador, ficam dispensadas de colher a assinatura nos recibos de pagamento, sendo que o depósito em conta bancária gerará a presunção da quitação dos valores discriminados no recibo de pagamento, todavia até o 5º dia útil bancário.

**Parágrafo Segundo:** Fica autorizada a utilização de holerite eletrônico, o qual dispensa assinatura do empregado desde que haja prova inequívoca de sua ciência com relação ao seu conteúdo.

**Parágrafo Terceiro:** Considerando que a empregadora adota como forma de pagamento dos salários transferência bancária eletrônica, fica o empregado obrigado a abrir conta salário no banco determinado pela empregadora, sem nenhum ônus para o funcionário; sob pena de que não o fazendo será considerado ato faltoso sujeito às sanções aplicáveis, Sendo certo que o comprovante da transferência dispensa a assinatura do empregado no recibo de pagamento

## CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Fica estabelecida a obrigatoriedade de um adiantamento salarial, extensivo a todos os empregados que passarem pelo contrato de experiência, equivalente ao percentual de 40% (quarenta por cento) do salário, cujo pagamento deverá ser realizado até 15 (quinze) dias após o pagamento salarial.

**Parágrafo Primeiro:** Fica conveniado entre as partes que o pagamento do adiantamento salarial deve preferencialmente ser feito no dia 20 (vinte) de cada mês, para melhor comodidade do funcionário e para que o mesmo possa melhor organizar seus compromissos.

**Parágrafo Segundo:** O empregado que não desejar receber o adiantamento de 40% (quarenta por cento) no dia 20 (vinte) de cada mês deverá fazer essa opção por escrito. Essa decisão terá validade de no mínimo 06 (seis) meses.

## CLÁUSULA NONA - DESCONTOS

Em conformidade com o Artigo 462 § 1º da CLT, eventuais danos causados pelo empregado desde que sejam eles causados por dolo, imperícia, desídia, negligência ou mesmo pelo não cumprimento das normas legais e da empresa, respeitado o direito de defesa e contraditório em até 48 (quarenta e oito) horas após a ocorrência do evento danoso ou ciência deste, fica a EMPREGADORA autorizada a efetuar o desconto da importância correspondente ao prejuízo; cabendo a esta comunicar formalmente o desconto ao funcionário, esclarecendo o fato causador do desconto.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam proibidos os descontos salariais à título de assalto, roubo, quebra de equipamentos, veículos, peças e outras avarias ao patrimônio da empresa ocasionados de terceiros, salvo se comprovadamente o empregado agiu com dolo e/ou desídia; nos casos dos motoristas profissionais de acordo com a Lei 13.103/2015, respeitado o direito de defesa e contraditório em até 48 (quarenta e oito) horas após a ocorrência do evento danoso ou ciência deste.

**Parágrafo Segundo:** A empresa também poderá descontar da remuneração mensal do empregado, os valores por ele expressamente autorizados, tais como: planos de saúde médico, hospitalar e odontológico, cartão convênio, seguros de vida, farmácias, supermercados e lojas conveniadas, bancos (empréstimo consignados), contribuição sindical, associativa, assistencial, confederativa e outras modalidades contributivas sempre respeitando o percentual legalmente previsto.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de incidente e/ou acidente e que venha a danificar e/ou quebrar peças, o motorista deverá apresentar um relatório detalhado para a empresa justificando os acontecimentos; caso o motorista não apresente esse relatório no prazo de 02 (dois) dias úteis após o acontecimento, será considerada falta sujeita as sanções previstas no Manual de Normas e Condutas. A empresa da mesma forma apresentará ao funcionário um relatório detalhado elaborado pelo setor competente, tratando do acontecimento e suas consequências; inclusive se for o caso já com os devidos orçamentos. Caso seja comprovado que o motorista agiu com dolo ou desídia a empresa poderá descontar de forma parcial e/ou integral os valores em questão do rendimento do funcionário, conforme Lei 13.103/2015, sempre respeitado o direito de defesa e contraditório em até 48 (quarenta e oito) horas após a ocorrência do evento danoso ou ciência deste.

**Parágrafo Quarto:** As multas técnicas, ou seja, aquelas relacionadas à condução do veículo, poderão ser descontadas do motorista, dentro do período de vencimento de pagamento de acordo com artigo 284 do CTB; cabendo a empresa encaminhar cópia do auto de infração para o motorista bem como cópias dos documentos necessários ao recurso (documentos dos veículos), desde que decorrente do exercício de sua atividade. Caso o motorista não assine o auto de infração a mesma será cobrada de acordo com a legislação vigente. A empresa poderá a seu critério parcelar o valor da multa. Entretanto no caso rescisão contratual o desconto se dará de forma integral. Caso o motorista ganhe o recurso o valor da multa será devolvido integralmente no prazo de 05 (cinco) dias úteis após a entrega da documentação junto à empresa.

**Parágrafo Quinto:** A empresa também poderá descontar do funcionário valores pertinentes ao crachá, uniformes e EPI's que forem danificados ou extraviados, por dolo (desídia) do funcionário, antes do prazo acordado ou legalmente estabelecido para que fossem substituídos.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – CARTÃO / CONVÊNIOS**

**A) DO CARTÃO CONVÊNIO EM GERAL** – As empresas poderão fornecer aos seus funcionários cartão convênio com determinado limite de crédito pré-aprovado e sem juros para usar nas despesas do dia a dia de maneira consciente, sem taxas e sem burocracia, junto a empresas conveniadas, sendo que as despesas realizadas nesse cartão por parte do funcionário será devidamente descontado, mediante prévia autorização e nos termos da cláusula anterior.



**B) DO CARTÃO VALE REFEIÇÃO** – As empresas poderão fornecer cartão para fins de serem inseridos os créditos relativos às diárias de alimentação, sendo estas em caráter absolutamente indenizatório não compondo assim a base salarial do empregado, e sendo apurado conforme os dias efetivamente trabalhados, tendo como base de cálculo a média de 26 (vinte e seis) dias; no valor de **R\$ 12,04 (doze reais e quatro centavos) por dia.**

**C) DO CARTÃO VALE ALIMENTAÇÃO** – As empresas fornecerão cartão à título de vale alimentação para uso indiscriminado do trabalhador, o qual se refere à benefício concedido ao mesmo, sendo que poderão as empresas que qualquer momento alterar a fornecedora de aludido cartão, bem como sendo a mesma responsável pela respectiva inscrição do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT); no valor de

**R\$ 313,16**

**D) DA ALIMENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO** – Caso a empresa forneça alimentação para os trabalhadores no local, não será devido o benefício descrito na alínea 'b', sendo que, nesta hipótese será descontado a importância de **R\$ 22,00 (vinte e dois reais)** por mês.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- DAS CONDIÇÕES GERAIS**

**Parágrafo Primeiro:** Fica facultado às empresas cumularem os benefícios em um único cartão magnético.

**Parágrafo Segundo:** Todas as questões relativas aos benefícios e/ou cartões acima não serão utilizadas para fins de equiparação salarial e/ou de direitos, uma vez que fica bem claro para todas as partes que as empresas realizam contratos em várias localidades com diversos tomadores de serviços em diversas bases territoriais, bem como com diferentes equipamentos e ainda em períodos sazonais também diversos; por tudo isso, poderão variar mediante acordo coletivo específicas tais circunstâncias.

**Parágrafo Terceiro:** Os valores referentes aos benefícios mencionados nesta cláusula deverão ser creditados preferencialmente até o dia 10 (dez) de cada mês, com prazo limite até o dia 15 (quinze).

## **CARGO DE CONFIANÇA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL CARGO DE CONFIANÇA**

Em conformidade com o Artigo 611-A item V da Lei 13.467, as empresas poderão identificar os cargos que se enquadram como funções de confiança; tais quais gerentes, coordenadores, supervisores e líderes, os quais exerçam poderes de gestão, representação e mando em grau mais alto do que a simples execução da rotina empregatícia, pela prática de atos próprios do empregador; em consonância com o Artigo 62, II da CLT e a Lei 8.966 de 27/12/94, farão jus ao recebimento de um salário superior em 40% ao do empregado subordinado melhor remunerado e em caso de não possuir subordinados fará jus ao recebimento de uma "gratificação de função" equivalente a 40% do salário base, seja o salário profissional, salário normativo ou salário recebido por outros profissionais na mesma área, por aplicação do Art. 460 da

CLT (Isonomia Salarial), respeitando-se sempre os níveis e/ou steps ou mesmo o Plano de Cargos e Salários.

**Parágrafo Primeiro:** Os funcionários que recebam a gratificação salarial não inferior a 40% do seu respectivo salário, sendo que esses funcionários pelo fato possuírem poderes de mando e gestão em nome do empregador, com elevado padrão salarial e sem nenhum tipo de fiscalização de seus horários; não terão como devido o pagamento do labor extraordinário eventualmente prestado e seus reflexos.

**Parágrafo Segundo:** Referido adicional em decorrência da sua natureza não possui caráter definitivo, podendo a empregadora mediante prévia notificação de no mínimo 30 (trinta) dias suprimir referido adicional extinguindo assim as atividades/funções de confiança retornando o colaborador ao trabalho/função de origem.

**Parágrafo Terceiro:** Referido adicional visa atender as eventuais características do serviço a ser prestado de acordo com a localidade, sazonalidade e quantidade de veículos alocados pelos tomadores de serviço, de forma tal, que eventualmente far-se-á necessário a criação de determinado setor/departamento e eventualmente findo aludido contrato junto ao tomador o mesmo poderá ser extinto, não sendo necessário assim a demissão do trabalhador em decorrência do término e extinção daquele departamento/setor.

## DUPLA FUNÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO

Fica estipulado adicional de 20% (vinte por cento) para aqueles trabalhadores que exerçam qualquer atividade suplementar ou adicional ao de seus pares, sendo que a descrição da função deverá ser formalizada por meio de aditamento ao contrato de trabalho, podendo essa ser eventual, transitória, provisória ou condicionada a evento extraordinário.

**Parágrafo Primeiro:** Não se aplica essa regra aos casos de substituição de outros cargos ou funções, ocasião em que o trabalhador receberá remuneração idêntica ao substituído.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento do adicional aqui previsto cessará no momento em que o trabalhador deixar de exercer a função que estiver acumulando.

**Parágrafo Terceiro:** Não é devido adicional de acúmulo de cargo quando o trabalhador realizar outros trabalhos totalmente compatíveis com o seu cargo, dentro da hipótese do "*jus variandi*".

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO



A empresa pagará aos empregados que laborarem em horário noturno, assim compreendido aquele exercido entre as 22h00 de um dia as 05h00 do dia subsequente, um adicional de 20% sobre o valor da hora de trabalho diurno.

## ADICIONAL DE SOBREAVISO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SOBREAVISO E USO DE TELEFONE CELULAR

Em caso de regime de sobreaviso, onde o empregado fica aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso, a remuneração da hora em que o empregado estiver no regime de sobreaviso será de 30% (trinta por cento) da hora normal.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador deverá com a devida antecedência comunicar o empregado sobre a circunstância de sobreaviso, através de notificação prévia, por documento escrito e/ou através de mensagens eletrônicas, as quais podem ser feitas inclusive por intermédio do aparelho telefônico particular do empregado, sem qualquer ônus para as partes, para fins de comodidade.

**Parágrafo Segundo:** Fica vedado ao empregado ingressar em regime de sobreaviso sem antes ter recebido convocação expressa por parte do Empregador, nos termos do que dispõe o “*caput*” da presente cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** É dever do empregado, em especial do motorista o qual inclusive tem obrigação legal de controlar sua jornada de trabalho conforme lei 13.103/2015, quando for convocado a ficar de sobreaviso, apontar a jornada de sobreaviso identificando em seu controle de jornada de trabalho o dia o horário de início e de término de sua jornada de sobreaviso.

**Parágrafo Quarto:** Caso o empregado venha ser convocado para prestar serviço eventual de urgência no período de sobreaviso, a partir do início do serviço ao término do atendimento, será remunerado com horas extras, caso referido período esteja compreendido além da jornada estipulada a qual o mesmo encontrava-se em regime de sobreaviso, caso contrário, receberá as horas normais, acrescidas apenas do adicional de sobreaviso; portanto se fará necessário o devido apontamento dessas horas para que se efetive os devidos pagamentos.

**Parágrafo Quinto:** No caso de o empregado ser chamado para prestar serviços de urgência, fora do seu horário normal de trabalho, e havendo o consentimento do mesmo e tendo em vista a mobilidade que a tecnologia de telefone celular oferece, não há que se falar em aplicação análoga do art. 244 da CLT e conseqüente pagamento de horas de sobreaviso, mesmo porque tal tecnologia permite ao empregado afastar-se de casa sem prejuízo de eventual convocação do empregado. O período de tempo efetivamente utilizado no atendimento será remunerado como hora extraordinária.

## AUXÍLIO HABITAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- HABITAÇÃO



As empresas quando necessário em decorrência da natureza da prestação do serviço junto aos tomadores, poderão custear ou fornecer habitação gratuita a seus colaboradores, prioritariamente sob a forma de alojamento, sendo que excepcionalmente quando de forma provisória ou transitória o trabalhador necessitar residir em outra localidade as partes entabularão individualmente a necessidade de pagamento de referido auxílio, analisando de forma autônoma cada caso, sendo que nessas circunstâncias uma vez concedido, o benefício NÃO se incorporará à remuneração enquanto perdurar a necessidade, devendo referido acordo ser reduzido à termo por meio de aditivo ao contrato de trabalho, sob pena de invalidade, por se tratar de verba indenizatória.

**Parágrafo Único:** Caso o alojamento e/ou a habitação gratuita disponibilizada ao empregado seja no mesmo espaço onde funcione a empresa, será salvaguardado ao trabalhador o seu tempo real de intervalo para refeições, tempo de descanso e repouso, bem como o seu livre circular não ficando o mesmo à disposição da empresa ao longo desse período de tempo, sendo que neste caso o fornecimento do alojamento não implicará na incorporação à título de benefício ou composição salarial, sendo o mesmo meramente necessário para o cumprimento das suas funções.

## **DO REEMBOLSO DE DESPESAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DIÁRIAS E AJUDA DE CUSTO EXTRAORDINÁRIAS**

Os funcionários que tenham que realizar por força de seu trabalho viagem pela empresa fora de sua base, de forma extraordinária, poderá a empresa fornecer ajuda de custo e diárias de viagem que se fizerem necessárias, e tendo sua natureza regulada conforme a legislação do art. 457, § 2º da CLT e Enunciado TST nº 101, sendo que o valor será acordado com sua chefia conforme a realidade do local onde o serviço será prestado, bem como as suas condições, podendo o valor ser adiantado mediante recibo, respeitado sempre os valores mínimos já previstos no presente acordo coletivo, especialmente com relação à alimentação.

## **CESTA NATALINA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA NATALINA**

As empresas concederão a todos os seus funcionários indistintamente e independente do cargo ou função e de tempo de empresa, no mês de dezembro, uma CESTA NATALINA no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) o qual poderá ser creditado no vale alimentação e/ou poderá ser pago em espécie no holerite de cada empregado, como gratificação natalina não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PASSE LIVRE**

Com a apresentação de uma identidade funcional, todos os empregados possuirão passe livre no ônibus de todas as empresas, bem como será garantido passe livre a todos os diretores do sindicato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE**

Caso se faça necessário aquisição do vale transporte, será facultado à empresa efetuar por questão de segurança e praticidade operacional, o pagamento do vale transporte em dinheiro e/ou depositado diretamente na conta bancária do funcionário, observados os critérios estabelecidos na Lei 7.418 de 16/12/85, o Decreto 5.247 de 17/11/87, como já decidido pelo Colendo TST no processo nº. 366360/97, por V.U., DJU – 07/08/98, Seção I, pág. 314.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador poderá também optar se assim desejar, em custear o deslocamento do funcionário indenizando-lhe o gasto com o combustível dos trajetos residência-trabalho e vice-versa adotando o cartão combustível em vez de dar o vale-transporte a que está obrigado por lei, bastando, para isso, que exija do empregado a quem concederá o benefício à declaração de que dispensa o vale transporte a que tem direito por lei. Sendo que a ajuda combustível, paga de maneira a ressarcir o empregado pela despesa correspondente, de modo a possibilitar-lhe o desenvolvimento de suas funções, possui nítida feição de ajuda de custo, sendo certo que, nos termos do art. 457, § 2º da CLT, não se integram a remuneração as ajudas de custo que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido.

**Parágrafo Segundo:** Com o objetivo de facilitar, dar equanimidade e maior transparência nesse processo, as empresas que por sua livre iniciativa concederem o cartão combustível em substituição ao vale transporte, poderão adotar o valor do passe que o funcionário iria utilizar a título de crédito mensal no cartão combustível.

**Parágrafo Terceiro:** O Vale-Transporte e/ou cartão combustível será custeado:

- a) Pelo beneficiário, na parcela no máximo a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
- b) Pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

**Parágrafo Quarto:** Nas cidades onde o transporte público não alcança a sede da empresa, a empresa disponibilizará transporte próprio em rota previamente divulgada, respeitando o PNT (People Near Transii) da Contratante.

**Parágrafo Quinto:** Enquanto não disponibilizado o transporte próprio, e desde que expressamente requerido pelo colaborador, com a devida comprovação de não alcance do transporte público será creditado no cartão benefício plus a importância de R\$ 75,00 (setenta e cinco) reais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUILÔMETRO RODADO**

Os empregados autorizados formalmente (por escrito) a utilizar meios de transporte próprios à serviço das empresas terão direito a receber reembolso das despesas, por depósito em conta salário ou adiantamento mediante recibo, no valor de R\$ 1,12 (um real e doze centavos) por quilômetro rodado para automóveis e R\$ 0,59 (cinquenta e

nove centavos) por quilômetro rodado para motocicletas, não possuindo natureza salarial

**Parágrafo Primeiro:** O valor previsto no caput desta cláusula corresponde ao reembolso das despesas com combustíveis, funilaria, manutenção do veículo, desgaste de pneus, lubrificantes, IPVA, seguro para utilização do veículo para fins profissionais, depreciação do veículo etc.

**Parágrafo Segundo:** Os critérios para utilização de veículo, bem como para comprovação dos quilômetros rodados e pagamento, serão definidos pelas empresas por intermédio do Manual de Normas e Condutas, o qual deverá ser de conhecimento de todos os empregados da empresa.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – PRODUTIVIDADE**

Por intermédio do presente instrumento as partes alteram o nome do PLR (participação nos resultados) para PRÊMIO PRODUTIVIDADE, no valor correspondente a R\$ 1.266,00 (um mil, duzentos e sessenta e seis reais) o qual será diluído ao longo de 12 (doze) meses, devendo ser pago no holerite no mesmo dia do pagamento salarial, obedecendo a vigência do acordo (maio a maio).

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados com menos de um ano na mesma empresa e para fins rescisórios o pagamento será feito proporcionalmente aos meses trabalhados.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** O Prêmio Produtividade somente será pago aos trabalhadores que atendam aos requisitos e metas que passam a compor o presente acordo coletivo os quais fazem parte do ANEXO II, cuja apuração se dará mensalmente, sendo que tais regras serão de ciência individual e inequívoca a cada trabalhador, com antecedência mínima de 30 dias da sua vigência.

**Parágrafo Quarto:** Exclusivamente na vigência 2022 o valor do PRÊMIO PRODUTIVIDADE retroativo (meses de maio, junho, julho e agosto) serão creditados em 04 parcelas no CARTÃO BENEFÍCIO PLUS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONVÊNIO ODONTOLÓGICO**

As EMPRESAS pagarão ao SINDICATO PROFISSIONAL o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) mensais por trabalhador, para que a entidade profissional mantenha convênio para atendimento odontológico a todos os trabalhadores, a partir de novembro, quando descumprido gerará multa sendo de quatro vezes o valor do convênio odontológico por trabalhador.

**Parágrafo Primeiro:** O SINDICATO PROFISSIONAL poderá valer-se de convênio e parcerias com empresas devidamente registradas e fiscalizadas reguladas pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar, que garantirá no mínimo a cobertura do Rol

de Procedimentos aplicável aos planos odontológicos, divulgado atualizado periodicamente pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, a qual será indicada exclusivamente pela entidade profissional e aprovado pelo sindicato patronal.

**Parágrafo Segundo:** A fim de atender as normas de emissão de boletos bancários, devidamente registrados e com valores expressos, a EMPRESA fornecerá ao Sindicato até o dia 5º dia útil de cada mês a relação de trabalhadores com contrato vigente, bem como todas as informações necessárias para efetivação do Convênio Odontológico.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa efetuará o pagamento desses valores em favor da operadora/seguradora escolhida para fornecimento do plano odontológico, através de Guia fornecida pelo plano odontológico com pagamento até o 10º (décimo) dia útil do mês.

**Parágrafo Quarto:** A falta desse recolhimento no prazo supra, implicará em multa de 10% (dez por cento) ao mês, cobrado proporcionalmente por dia de atraso, que reverterá em benefício do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quinto:** O valor devido será referente a cada trabalhador existente no dia 30 de cada mês, quando será fornecida a relação ao SINDICATO, desconsiderando para tanto qualquer regra de proporcionalidade de dias.

**Parágrafo Sexto:** 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 do convênio odontológico.

**Parágrafo Sétimo:** Havendo rescisão do contrato de trabalho, a empresa fica desobrigada do pagamento do convênio odontológico.

**Parágrafo Oitavo:** Considerando que cabe à entidade profissional o controle, fiscalização e acesso ao plano, garantindo a qualidade de atendimento, às empresas não poderão fazer Convênio Odontológico com operadora divergente da indicada pelo Sindicato profissional, de forma a dificultar o controle, fiscalização e acesso ao plano, sob pena de multa prevista no presente instrumento normativo.

**Parágrafo Nono:** O empregado pode incluir seus dependentes no Plano Odontológico, ficando responsável pelo pagamento 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.

**a) Inscrição perante a Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS;**

Parágrafo Décimo - A inclusão do Beneficiário Titular e de seus Dependentes será processada mediante solicitação de inclusão, pela CONTRATANTE, conforme modelo próprio disponibilizado pela OPERADORA, contendo a respectiva qualificação completa dos beneficiários, incluindo filiação, endereço completo, número de inscrição no CPF, e RG demais exigências estabelecidas pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar.



Parágrafo Décimo Primeiro - De acordo com o estabelecimento no parágrafo primeiro desta cláusula, as entidades laboral e patronal, elegeram as seguintes operadoras(s)/seguradoras(s), para implantação do plano odontológico nas empresas de transporte, sendo ela, Garcia Serviços Ltda – Me, inscrita sob CNPJ: 01.685.143/0001-47 sediada a RA Kalil Issa, nº 65 – Jardim Alto das Acácias na cidade de Cravinhos estado de São Paulo, CEP: 14.140-000 a qual poderá fazer a contratação destes planos nas seguintes operadoras/seguradoras:

\*SERMED ODONTO, RODRIGUES LEIRA ODONTOLOGIA LTDA, inscrita no CNPJ:07.154.253/0001-69, rua Eptácio Pessoa, nº 1722 - Sertãozinho e com registro perante a Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS 41.524-3.

\*PRIMA VIDA ODONTOLOGIA DE GRUPO LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ: 08.787.782/0001-62 sediada a Av. Rio Branco, nº 123 – 21º Andar – Centro – Rio de Janeiro/RJ CEP: 20.040-905 e com registro perante a Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS: 41.652-5.

**Parágrafo Décimo Segundo:** O trabalhador poderá optar por uma das operadoras(s)/seguradoras(s) descritas acima, para fornecimento do plano odontológico aos trabalhadores.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** O valor de R\$ 30,00 (trinta reais) previsto no caput desta cláusula deverá ser corrigido automaticamente pelo índice de correção autorizado pela ANS (Agência Nacional de Saúde).

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Conforme Lei 13.103/2015 as empresas deverão contratar e manter seguro de vida para os trabalhadores com valor de no mínimo 10 (dez) vezes o piso salarial do motorista de ônibus convencional, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente de trabalho, traslado e auxílio para funeral referente às atividades, sem nenhum custo aos motoristas profissionais.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa que não contratar apólice de seguro e/ou por um valor menor ao estabelecido por lei deverá responder até integralizar o valor estabelecido na presente cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Havendo interesse de um grupo de empregados, poderá ser contratado, pela empresa, seguro de vida em valores superiores ao previsto acima, sendo esse com participação no custo total da diferença pelo empregado.

## TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA DE FUNCIONÁRIO

Havendo a devida anuência do funcionário a empresa poderá efetuar a transferência do mesmo, de um estabelecimento para outro da mesma empresa, ou seja, para filial, agência ou sucursal, como também entre empresas do mesmo grupo econômico, o qual de fato ocorra a real necessidade da alteração domiciliar do empregado para que possa vir a exercer suas atividades laborais. Em conformidade com o Artigo 469, § 2º é lícita a transferência dos funcionários para outra filial ou novo estabelecimento quando da extinção do estabelecimento onde o funcionário trabalhava não sendo nesse caso pago qualquer tipo de adicional, haja vista a mera aplicação da função social do contrato de trabalho, evitando assim sua demissão, restando claro e evidente a todos os colaboradores que a empresa presta serviço em sua maioria a grandes grupos empresariais que dispõe de várias unidades industriais, em diversas localidades, estando ciente que a necessidade do cumprimento do contrato de trabalho em outra localidade, com a devida manutenção do seu contrato, não implicará no pagamento de qq tipo de adicional de transferência, sendo esta uma condição essencial para manutenção do seu vínculo.

**Parágrafo Único:** No entanto, as transferências acima previstas referem-se aquelas relativas à extinção do contrato de prestação de serviços da empregadora naquela localidade, não tendo sua aplicação quando não houver extinção dos serviços naquela unidade, exceção feita quando se tratar de opção do trabalhador.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- NORMAS DISCIPLINARES – DO MANUAL DE NORMAS E CONDUTAS**

As partes acordam que todas as regras objetivas para aplicação de penalidades aos trabalhadores, sejam elas advertência verbal, escrita, suspensão e até demissão por justa causa, seguirão no que couber e estiver previsto as regras elencadas no “Manual de Normas e Condutas”, as quais para sua aplicação deverão ter a comprovação efetiva da entrega de cópia integral das mesmas ao trabalhador, bem como suas atualizações, sob pena de invalidação da penalidade aplicada, restando claro que referido manual faz parte integrante do presente Acordo Coletivo, compondo o ANEXO I e ANEXO II.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIA DE APOSENTADORIA**

Ficam asseguradas as garantias de emprego e de salário aos empregados que dependem de até 12 (doze) meses para aquisição do tempo mínimo de serviço necessário à aposentadoria e que trabalhem na empresa por período igual ou superior a 5 (cinco) anos continuamente, condicionando-se, entretanto, à comprovação do preenchimento desses requisitos, por escrito ao empregador, ressalvando-se a ocorrência de falta grave.

**Parágrafo Único:** A comprovação deverá ser feita até 30 dias antes da aquisição do referido tempo. Caso não tenha feito esta comprovação, tal fato será informado, por escrito, no ato do recebimento de eventual aviso-prévio, ficando o empregado liberado de seu cumprimento para providenciar os documentos comprobatórios. Se comprovar até o termo final do aviso, quando cumprido, ou até o dia do pagamento das verbas rescisórias, no caso de aviso indenizado, a comunicação de dispensa (aviso-prévio), será cancelada, sendo o empregado readmitido, sem qualquer pagamento retroativo inclusive, se considerado seu último dia de trabalho e sua reintegração.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Manifestam as partes suas intenções no sentido de promoverem análises e estudos nas esferas técnica, operacional, instrumental, econômica e outras com o escopo de avaliarem a viabilidade, ou não, de implementarem, por intermédio de possível e eventual acordo coletivo de trabalho critérios e condições que contemplem o disposto no artigo 507-B e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (Termo de Quitação Anual).

### JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

As partes estabelecem o regime de compensação de horas onde o excesso de jornada de um dia de trabalho poderá ser compensado pela redução total ou parcial da jornada em outro dia através do Banco de Horas, quer sejam horas de volante, espera, intra e interjornadas, domingos, feriados, entre outras próprias da operação.

**Parágrafo Primeiro:** Observada a necessidade de serviços, as jornadas de trabalho poderão sofrer acréscimos ou reduções, que serão compensadas em um ou outro dia com o acréscimo ou redução do horário de trabalho, devendo a compensação ocorrer no período de 12 (doze) meses a partir da efetiva hora lançada no banco de horas.

**Parágrafo Segundo:** No caso de haver crédito de horas do empregado ao final de 12 (doze) meses, a empresa se obriga a quitar em espécie e de imediato às horas trabalhadas; no caso de haver débitos de horas do empregado e não ocorrendo a compensação no prazo previsto, perderá a empresa o direito de exigí-las posteriormente do empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Os acréscimos ou reduções da jornada de trabalho serão administrados através do sistema “crédito/débito”, contabilizado no Banco de Horas, individualmente, em nome de cada empregado, obedecendo as seguintes condições:

a) As horas trabalhadas acima da jornada contratada de horas semanais, coletivas ou individuais, serão creditadas no Banco de horas do empregado, sendo que o critério de compensação quanto ao efetivo número de horas realizadas, será contabilizado na forma abaixo discriminada;



b) Caso a compensação ocorra até os 12 (doze) primeiros meses à realização das horas suplementares, a proporção utilizada será de uma hora de compensação para cada hora extra realizada.

c) Nas jornadas abaixo das horas semanais contratadas, a diferença entre horas trabalhadas e a jornada efetiva, será debitada no Banco de Horas do empregado, para posterior reposição, que ocorrerá a critério da empresa, respeitadas as condições fixadas neste instrumento. No caso de horas laboradas em Domingos e feriados, as horas serão consideradas em dobro para fins de compensação.

d) Nos casos de débitos do empregado, a reposição das horas armazenadas será feita na proporção de hora por hora.

e) O saldo credor do Banco de Horas será gozado pelo empregado em folgas coletivas ou folgas individuais negociadas de comum acordo entre a empresa e o empregado, sendo arbitrada pela empresa quando eventual crédito em horas devido do empregado estiver a menos de 30 dias do término do prazo previsto no parágrafo primeiro desta cláusula.

f) As horas armazenadas no Banco de Horas, que corresponderem a débito do empregado, poderão ser exigidas sempre que houver a necessidade de acréscimo da jornada normal, sem que isto implique em pagamento de horas extras, devendo a empresa, sempre que possível, comunicar o empregado da reposição de horas devidas com antecedência de 24 horas.

g) A empresa fornecerá mensalmente, para ciência e controle do empregado, extrato analítico informando o saldo existente no banco de horas, conforme modelo anexo.

h) Ao empregado que for dispensado pela empresa antes da compensação das horas armazenadas, as receberá como extraordinárias acrescidas dos adicionais previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho vigente a época da quitação. No caso de saldo negativo, as horas não serão descontadas na rescisão.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **JORNADA / HORAS EXTRAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA– DO TRANSPORTE DE PASSAGEIROS**

Considerando o artigo 235 C da Lei 13.103/2015;

Considerando os diversos acordos coletivos historicamente já firmados nos moldes acordados;

Considerando a legalidade e idoneidade da forma de aplicação e realização da jornada de trabalho;

Considerando que a jornada abaixo proposta não ultrapassa o limite constitucional semanal de 44 horas;

Considerando que o sistema de “pegadas” é adotado em razão da natureza dos serviços prestados aos tomadores;

Considerando que em sua maioria esses tomadores são usinas sucroalcooleiras;

Considerando que a jornada no sistema de pegadas já faz parte do conceito adotado pela empresa por vários anos;

Considerando que esse sistema de “pegadas” prestigia a possibilidade do trabalhador privilegiar e intensificar seu convívio social familiar;

Considerando que esse sistema o “tempo de direção” é bem menor que a média de motoristas de veículos de transporte de passageiros em geral;

Considerando a possibilidade de intervalo interjornada a partir de 24 (vinte e quatro) horas, o que permite aos trabalhadores ampliar suas possibilidades e qualidade de convívio social;

Considerando que a média salarial histórica das empresas é superior à média estadual praticada;

Considerando que no ato da contratação, bem como no próprio contrato de trabalho é dada ciência inequívoca ao trabalhador do sistema de jornada de trabalho, onde sua vida social e respectiva segurança de convívio social ficará limitada às condições aqui expostas, ou seja, o trabalhador terá plena ciência que não se trata de jornada comum, mas sim criada de acordo com a rotina e necessidade dos tomadores de serviço;

Considerando que esse sistema de “pegadas” permite o equilíbrio econômico financeiro necessário para o exercício digno das atividades profissionais com veículos e condições de trabalho bem como bases salariais dentro da melhor realidade possível;

Temos que a jornada de trabalho das empresas obedecerá e seguirá os seguintes conceitos e requisitos:

a) a jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 08 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação em até 02 (duas) horas extraordinária;

b) O sistema de “pegadas” é aquele onde o trabalhador durante o seu expediente realizará até 03 (três) ativações de suas funções junto ao volante do veículo, ou seja, dar-se-á início à pegada quando o mesmo iniciar o trajeto de partida para o local determinado pelo tomador de serviço embarcando ali ou durante o percurso seus trabalhadores; ato seguinte, retornará ao ponto de partida sendo assim o término de sua “pegada”. Ato seguinte, durante o mesmo expediente/jornada, poderá realizar o mesmo trajeto totalizando o máximo de 03 (três) “pegadas”, sendo que, a soma total do tempo de volante bem como embarque e desembarque não poderá ultrapassar o limite máximo de 12 (doze) horas;

c) Não serão incluídos na alínea ‘c’ os períodos para refeição;

d) Se extraordinariamente, por motivo imperioso, houver a extrapolação das 12 (doze) horas, essas horas deverão ser pagas com os usuais acréscimos da CLT, quais sejam, 50% (cinquenta por cento) dias normais, e 100% (cem por cento) domingos e feriados;

e) Serão consideradas natureza imperiosa motivos de força maior, fechamentos de estradas, quebras de veículos envolvidos na operação, acidentes em geral, ou seja, motivos eventuais, extraordinários e imprevisíveis;



f) Quando da ocorrência dessa anormalidade, a natureza imperiosa deverá ser descrita na planilha (banco de horas), sendo que de forma alguma, descaracterizará qualquer sistema de escala de revezamento e/ou compensação de horas, não se considerando em hipóteses alguma em escala de revezamento constitucional;

g) Além das jornadas normais e habituais de 08 (oito) horas diárias, poderá a empresa conforme já considerado acima adotar o sistema de “pegadas”, onde fica autorizado o trabalho fracionado sob a forma do sistema de compensação de jornada, ou seja, uma jornada de trabalho por uma de descanso, desde que obedecido o sistema de “pegadas”, dentro dos sistema acima considerado, elencado e autorizado, sem prejuízo do Descanso Semanal Remunerado;

**Parágrafo Primeiro: Checagem (check list), Limpeza e Asseio: tempo de jornada**

Tempo em que o motorista ao final das pegadas e/ou da jornada de trabalho realiza a checagem do veículo cuida da limpeza e do asseio do seu equipamento de trabalho. O tempo referência na execução dessa atividade no intervalo entre as pegadas é de 05 minutos quando da utilização do mesmo veículo, e é de 30 minutos para os Rodoviários, Cargas e Micros e de 40 minutos para os NR31.

**Parágrafo Segundo:** Entre as “pegadas” o motorista poderá se ausentar, realizar atividades particulares, e não será responsável por nenhum tipo de caso fortuito, força maior, acidente, furtos, com o veículo, desde que respeitadas e atendidas as medidas de segurança mínima e previstas no manual

**Parágrafo Terceiro:** Para fins de cômputo de feriado será considerado o local do tomador de serviço onde o motorista realiza a sua jornada.

**Parágrafo Quarto:** Visando adequação às deliberações acima, fica autorizado que o intervalo para repouso ou alimentação de que trata o artigo 71 da CLT, poderá a critério do empregador, ser superior a duas horas com o limite máximo de 06h00 (seis horas), sendo certo que no intervalo que separa os dois períodos de trabalho, o motorista será liberado e, não permanecerá à disposição da empresa, por consequência não será computado na duração do trabalho, podendo nesse intervalo realizar tarefas de interesse particular, sem qualquer aviso ou autorização da empresa, devendo apenas estar apto a reapresentar-se no horário estipulado para sequência do seu turno de “pegada”.

**Parágrafo Quinto:** Visando facilitar a movimentação do funcionário ao longo dos intervalos entre as pegadas e/ou as jornadas, a empresa de comum acordo com o funcionário poderá autorizar que o veículo fique em local mais próximo a sua residência e/ou local em que estiver hospedado; ao invés de deixar o veículo na garagem e/ou locais previamente estabelecidos pela empresa; fato esse que não será interpretado como “tempo a disposição da empresa”, bem como não gerará qualquer tipo de adicional ao salário em virtude de permanecer na guarda do veículo instrumento de trabalho, isentando o motorista de qualquer tipo de responsabilidade causada em virtude de força maior ou caso fortuito.

**Parágrafo Sexto:** O motorista quando estiver no uso e posse do veículo deverá manter o asseio mínimo necessário ao uso do veículo pelo mesmo e seus passageiros, como exemplo, a limpeza simples de painel, assentos e assoalho e para-brisas para fins de visualização, não sendo esse asseio interpretado como limpeza do veículo, a qual será

realizada em lavador próprio ou terceirizado, e sendo esse tempo integrante a jornada de trabalho do motorista devendo assim controlar e marcar esse tempo de trabalho.

**Parágrafo Sétimo:** A empresa poderá estender a jornada de trabalho, em até 02h00 (duas horas) extras; ou mesmo para além do limite contratual, desde que necessária para atender especificidades do serviço ou da operação ou que decorram de eventos fora do controle do empregador e do empregado, tais como: acidente de trânsito, congestionamentos, quebra defeitos nos veículos, ocorrências de casos fortuitos ou de força maior, etc.

**Parágrafo Oitavo:** Nos termos da Portaria 1120/95 do Ministério do Trabalho, fica estabelecido que o controle de horário poderá ser realizado manualmente pelos próprios empregados nas frentes de serviço, em cartão de ponto (**Relatório Apontamento de Horas de Serviço Externo**) entregue pela empresa, sendo obrigatório por parte do funcionário o apontamento manual de próprio punho, fiel ao fato, e na falta deste por conveniência do trabalhador, será admitida a marcação por exceção, ou seja, o trabalhador poderá optar em anotar apenas as jornadas em excesso da normal de trabalho.

**Parágrafo Nono:** O exercício das jornadas acima dispostas compreende motoristas exercem suas atividades profissionais seja como titular, reserva ou folguista, em uma determinada rota, linha ou veículo, conduzindo, dirigindo e manobrando veículos (ônibus rodoviários e/ou urbanos adaptados ou não a NR 31 e/ou Herbibus, micro-ônibus, vans, peruas e veículos leves) executando o transporte pessoas pela zona urbana e rural, passando por rodovias, estradas, ruas e vias pavimentadas ou não, em plena conformidade com as normas da empresa e a legislação vigente.

**Parágrafo Décimo:** Poderão as partes fixar intervalo de almoço no limite mínimo de 30 (trinta) minutos.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O período sugerido para apuração das horas extras ocorrerá no período do dia 11 (onze) de determinado mês até o dia 10 do mês subsequente conforme especificado na Clausula de Horas Extras e Horas Extras do Motorista Profissional.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DO TRANSPORTE DE CARGAS**

Considerando o artigo 235 C da Lei 13.103/2015;

Considerando os diversos acordos coletivos historicamente já firmados nos moldes acordados;

Considerando que a jornada abaixo proposta não ultrapassa o limite constitucional semanal de 44 horas;

Considerando a jornada do tomador de serviço que, em sua maioria são usinas sucroalcooleiras;

Considerando que esse sistema prestigia a possibilidade de o trabalhador privilegiar e intensificar seu convívio social familiar;



Considerando a possibilidade de intervalo interjornada a partir de 24 (vinte e quatro) horas, o que permite aos trabalhadores ampliar suas possibilidades e qualidade de convívio social;

Considerando que a média salarial histórica das empresas é superior à média estadual praticada;

Considerando que no ato da contratação, bem como no próprio contrato de trabalho é dada ciência inequívoca ao trabalhador do sistema de jornada de trabalho, onde sua vida social e respectiva segurança de convívio social ficará limitada às condições aqui expostas, ou seja, o trabalhador terá plena ciência que não se trata de jornada comum, mas sim criada de acordo com a rotina e necessidade dos tomadores de serviço;

Considerando que esse sistema de permite o equilíbrio econômico financeiro necessário para o exercício digno das atividades profissionais com veículos e condições de trabalho bem como bases salariais dentro da melhor realidade possível;

Temos que a jornada de trabalho das empresas obedecerá e seguirá os seguintes conceitos e requisitos:

a) a jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 08 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação em até 02 (dois) horas extraordinária;

b) Se extraordinariamente, por motivo imperioso, houver a extrapolação das 12 (doze) horas, essas horas deverão ser pagas com os usuais acréscimos da CLT, quais sejam, 50% (cinquenta por cento) dias normais, e 100% (cem por cento) domingos e feriados;

c) Serão consideradas natureza imperiosa motivos de força maior, fechamentos de estradas, quebras de veículos envolvidos na operação, acidentes em geral, ou seja, motivos eventuais, extraordinários e imprevisíveis;

d) Quando da ocorrência dessa anormalidade, a natureza imperiosa deverá ser descrita na planilha (banco de horas), sendo que de forma alguma, descaracterizará qualquer sistema de escala de revezamento e/ou compensação de horas;

e) Além das jornadas normais e habituais de 08 (oito) horas diárias, poderá a empresa conforme já considerado acima adotar o sistema de “pegadas”, onde fica autorizado o trabalho fracionado sob a forma do sistema de compensação de jornada, ou seja, uma jornada de trabalho por uma de descanso, desde que obedecido o sistema de “pegadas”, dentro dos sistema acima considerado, elencado e autorizado, sem prejuízo do Descanso Semanal Remunerado;

**Parágrafo Primeiro:** Poderá a empresa adotar os seguintes regimes de pegada:

1) regime 4 X 2 (quatro por dois), onde deverão os empregados trabalhar em turno de 3 pegadas ininterruptas de até 12 (doze) horas de trabalho, servindo as horas excedentes para compensação do 5º dia, de tal sorte que o DSR corresponde folga no 6.º dia, compensando-se semanalmente em escala;

2) Poderá a empresa adotar o regime 10 X 1 (dez por um), onde deverão os empregados trabalhar em turno de 3 pegadas ininterruptas de até 12 (doze) horas de trabalho, servindo as horas excedentes para compensação até o final da safra, de tal

sorte que o DSR corresponde folga no 10.º dia, compensando-se até o final da safra canavieira;

3) Poderá, ainda, ser adotada a jornada 1 x 1 (trabalho em 1 dia em 1, 2 ou 3 pegadas de até 4 (quatro) horas cada limitadas a 12 (doze) horas diárias, seguido de 24 (vinte e quatro horas) de descanso entre a última pegada e a próxima, podendo fazer apenas 01 pegada de até 4 (quatro) horas no período respeitando o descanso interjornada de 11 (onze) horas;

4) 5 x 1 (Trabalho em 5 dias em 1 ou 2 pegadas de até 4 (quatro) horas cada limitadas a 8 (oito) horas diárias e 2 (duas) horas extras, seguidas de 24 (vinte e quatro horas) de descanso entre a última pegada e a próxima;

5) 6 x 1 (Trabalho em 6 dias em 1 ou 2 pegadas de até 4 (quatro) horas cada limitadas a 8 (oito) horas diárias e 2 (duas) horas extras, seguidas de 24 (vinte e quatro horas) de descanso entre a última pegada e a próxima.

**Parágrafo Segundo.** Para maior segurança jurídica dos colaboradores e visando atingir a função social do contrato de trabalho, as jornadas desempenhadas deverão ser de prévio conhecimento do colaborador, devendo ser amplamente informada ao trabalhador, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência em caso de alteração.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA- JORNADAS POR PEGADAS FRENTE A TEORIA DO CONGLOBAMENTO**

A jornada através de pegadas busca viabilizar certas particularidades que envolve o segmento do transporte rodoviário, e concedendo contrapartidas de melhorias econômicas e sociais ao empregado. Pois as empresas poderiam ao longo do tempo frente a legislação e/ou as convenções coletivas e/ou até mesmo agora com a nova legislação trabalhista fazer uso do contrato individual e/ou com jornada parcial com piso salarial menor e menores benefícios sociais do que os contemplados pelo presente termo. Portanto a flexibilização da jornada de trabalho através de pegadas, trouxe ao empregado do segmento expressivo benefícios financeiros e econômicos além de viabilizar de forma mais equânime as particularidades do segmento de transporte, sendo claro que as jornadas ora autorizadas permitem a existência econômica desse modelo de prestação de serviços, sob pena de tornar inviável financeiramente a disponibilização com qualidade de transporte de trabalhadores para os tomadores dos serviços da empregadora, sendo ainda, que os salários praticados possuem média estadual superior, bem como tais jornadas diminuem o tempo de condução dos motoristas frente ao volante.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA- ATESTADO MÉDICO**

Serão aceitos todos os atestados médicos e odontológicos, fornecidos pelo SUS, posto médicos e/ou convênio se contratado pela empresa, sendo que para validade do atestado, o mesmo deverá ser entregue em até 24 (vinte e quatro) horas após o início do afastamento, sob pena de desconto dos dias.

**Parágrafo Primeiro:** É de responsabilidade do funcionário que passa pelo profissional da saúde (médico ou dentista) quando receber o atestado deste profissional conferir se todos os dados estão devidamente corretos: Nome completo do paciente, CID, datas



da consulta, do início e do término em caso de afastamento, conter a assinatura do profissional e carimbo (CRM ou CRO) com o registro de classe.

**Parágrafo Segundo:** Caso a empresa disponha de médico próprio poderá se utilizar do mesmo para validação do atestado apresentado, o qual deverá, todavia, ter sua apresentação comprovada por meio de protocolo em favor do empregado, sob pena de invalidade do abono.

**Parágrafo Terceiro:** O trabalhador deverá comunicar toda e qualquer doença que esteja acometido, fazendo-o por escrito diretamente ao departamento de recursos humanos, independentemente do exame periódico de rotina, visando permitir ao empregador cuidar da saúde de seu colaborador, sendo que a omissão do trabalhador não poderá ser utilizada à seu favor.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA- ENTREGA E UTILIZAÇÃO DOS EPI'S**

A empresa e seus colaboradores obrigam-se a cumprir todas as normas regulamentadoras de Medicina e Segurança do Trabalho, seguindo rigorosamente os termos constantes no "Manual de Normas e Condutas" da empresa, visando dessa forma garantir a saúde e a segurança do trabalhador.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente a todos os seus empregados o(s) crachá(s) da própria empresa e/ou da tomadora de serviços e os uniformes, sendo obrigatório o uso dos mesmos no exercício das atividades profissionais. Serão fornecidos aos empregados anualmente o crachá, e também no caso dos motoristas: 02 (duas) camisas por semestre. Em caso específico, e em conformidade com a lei, serão fornecidos gratuitamente, ferramentas e instrumentos de trabalho, de acordo com as necessidades de cada empresa, em relação à função exercida pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados se obrigam a usar o uniforme diariamente, ficando facultado à EMPREGADORA aplicação de penalidades disciplinares para aqueles que eventualmente descumprirem essa determinação.

**Parágrafo Segundo:** Se houver necessidade de reposição de alguma peça do uniforme antes de completar 1 (um) ano de uso, está será feita mediante desconto em folha de pagamento do valor correspondente.

**Parágrafo Terceiro:** Fica autorizado o desconto em folha de pagamento de peças sobressalentes solicitadas pelo empregado;

**Parágrafo Quarto:** Não fará jus o empregado a qualquer indenização para higienização dos uniformes, salvo se houver, por parte dos empregadores, exigências de utilização de produto especial.



**Parágrafo Quinto:** A utilização de logomarcas e/ou qualquer forma de identificação nos uniformes não acarretará direito de indenização ao empregado, não gerando qualquer indenização título de uso de imagem, estando o empregado ciente que o mesmo devidamente uniformizado poderá compor eventuais materiais publicitários que visem promover a empresa.

**Parágrafo Sexto:** Na hipótese de desligamento o empregado deverá devolver o uniforme que estiver em seu poder, e, se não o fizer, a EMPREGADORA poderá descontar o valor correspondente no acerto final de conta.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

Fica também estabelecido, que a diretoria do sindicato profissional tem permissão para proceder a colocação de avisos e comunicações, em local visível e de fácil acesso no local de trabalho, contendo comunicações da entidade representativa, dos trabalhadores, desde que não seja ofensivo aos empregados e as relações organizacionais e do trabalho em termos ético.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA MANDATO SINDICAL**

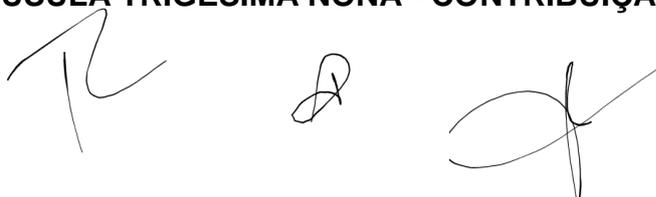
As empresas que tiverem mais de 60 (sessenta) funcionários por CNPJ e/ou cidade e/ou região de atuação do presente sindicato e que tiverem dirigente e/ou delegados sindicais, poderá o sindicato vir a solicitar o afastamento deste por um prazo de até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, renováveis pelo mesmo período, para trabalhos de interesse da categoria, mediante requerimento fundamentado pelo ente sindical. Sendo que em caso da existência de mais de um empregado nesta condição o afastamento será alternado entre eles. Cabendo a formalização tanto da solicitação como da renovação ser por escrito com no mínimo 60 (sessenta) dias de antecedência; possibilitando assim que a empresa possa tomar todas as providências necessárias para suprir essa ausência bem como poder cumprir as escalas de trabalho.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS DE NATUREZAS DIVERSAS**

A empresa promoverá os descontos concernentes às Contribuições Sindicais de Naturezas Diversas devidas por seus empregados ao Sindicato em conformidade com o deliberado na Assembleia Geral Extraordinária convocada e realizada pela Entidade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**



A empresa descontará do salário nominal de seus empregados o percentual de 2,5% (dois e meio por cento) mensal à título de Contribuição Assistencial em favor do Sindicato dos Empregados, cujos valores deverão ser depositados através de guias próprias na conta bancária da respectiva entidade obreira até o dia 15 (quinze) do mês seguinte.

**Parágrafo Único:** Fica ressalvado o direito de oposição do trabalhador, a ser manifestado expressamente perante o sindicato profissional competente até 10 (dez) dias depois do recebimento ao primeiro pagamento com aplicação deste acordo.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIREITO DE OPOSIÇÃO**

Fica ressalvado o direito de oposição do trabalhador do recolhimento das Contribuições Sindicais (Assistências e/ou Confederativa), a qual deve ser manifesta expressamente perante o sindicato profissional competente até 10 (dez) dias depois do recolhimento do primeiro pagamento com aplicação do presente Acordo Coletivo, nas conformidades do Enunciado 119 TST.

**Parágrafo Primeiro:** Em conformidade com a Convenção 98 da OIT – Organização Internacional do Trabalho bem como com o artigo 8º da Carta Magna, a liberdade sindical é um dos pilares do Estado Democrático de Direito, um princípio fundamental que deve ser preservado, portanto pactuam as partes que as empresas não podem interferir no direito de associação sindical do trabalhador.

**Parágrafo Segundo:** O funcionário que desejar fazer oposição aos recolhimentos sindicais, deverá por sua livre iniciativa comparecer diretamente ao Sindicato da categoria e solicitar carta modelo de oposição a qual deverá redigir de próprio punho, cabendo assim ao Sindicato protocolar tal documento e entregar uma cópia ao funcionário para que este entregue tal documento no departamento pessoal da empresa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÕES NOMINAIS**

As empresas ficam obrigadas a remeter ao sindicato as relações nominais de todos os seus empregados da presente categoria, mencionando cargo e/ou função e salário, e se o mesmo for associado ao presente sindicato especificar os descontos pertinentes as Contribuições Assistencial, Confederativa e Sindical.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CANAL PARA EVENTUAIS DENÚNCIAS DE IRREGULARIDADES**

Visando coibir toda e qualquer irregularidade em termos de relações de trabalho, bem como qualquer tipo de assédio e/ou discriminação os sindicatos e as empresas participantes do presente termo disponibilizarão uma rede de relação direta com os representados e/ou empregados via ouvidoria, e-mail, site e/ou aplicativos onde o trabalhador poderá fazer suas devidas considerações e eventuais denúncias, sem haja

necessidade de eventual identificação do trabalhador. Cabendo as partes resolver essa demanda de forma clara e objetiva e devidamente documentada por escrito, para que possa assim ser apresentado quando solicitado às autoridades.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

A entidade sindical representativa poderá intentar ação de cumprimento na forma da Lei para os fins específicos do artigo 872, parágrafo único da CLT, bem como no que diz respeito ao parágrafo, segundo, do artigo 3º da Lei 7.238/84, equiparando-se por tanto o presente Acordo Coletivo de Trabalho, emprestando-lhe o artigo 611, da CLT, caráter normativo, equiparando-se, para este mesmo fim, todas as demais cláusulas do presente Acordo, equivalente a 1% (um por cento) por infração e por empregado para as cláusulas que não possuem pena pecuniária.

**Parágrafo Único.** Pactua-se que anteriormente à propositura da ação de cumprimento as partes envidarão esforços buscando a solução do impasse pela via negocial, com a intermediação do Sindicato Laboral e pelo menos 01 (um) representante de cada empresa em questão.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho deverá ser aplicado e terá plena e total validade em todas as bases territoriais das entidades sindicais, inclusive de colaboradores que residam fora destas, mas que a contratação ou foro trabalhista tenha se dado em seus respectivos contratos de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO**

Fica estabelecido que o presente acordo coletivo, se processa nos termos do Art. 611 § 1.º [1] e 611-A[2], dispensando-se as formalidades previstas a partir do Art. 612 a 615 da CLT se aplicando exclusivamente aos trabalhadores filiados a este ente sindical, portanto, aqueles que apresentarem perante este sindicato, carta de renúncia de filiação, nos termos do art. 8º inc. V da CF/88, não serão beneficiados pelas negociações e conquistas da categoria.

**Parágrafo Primeiro:** O presente acordo coletivo trouxe e/ou manteve diversas conquistas sociais e financeiras, a qual visa a melhoria na qualidade de vida do trabalhador e evidencia a luta dos sindicatos para a melhoria de vida do trabalhador, bem como justifica as devidas contrapartidas as contribuições Assistencial e Negocial pagas pelos trabalhadores e/ou associados:

**a)** O valor superior do piso salarial é um benefício conquistado e concedido a toda a categoria trabalhadora representada pelos respectivos sindicatos.

**b)** O vale alimentação e Vale de Natal a ser pago através de PLR e/ou Bônus são benefícios conquistados exclusivamente em favor dos associados dos respectivos sindicatos.

**Parágrafo Segundo:** Inobstante ao previsto no preambulo desta clausula, ao trabalhador não sindicalizado que se arrependa de sua renúncia, e deseje invocar em seu favor, em eventual interpelação administrativa ou judicial, serão assegurados todos os direitos e obrigações negociados entre sindicato e empregadora neste acordo ou em convenção geral coletiva, **desde que opte em filiar-se mediante recolhimento de todas contribuições sindicais do período do contrato de trabalho, em dobro**, com juros e correção monetária, como forma de adesão e custeio ao movimento, lutas e conquistas da categoria dos trabalhadores.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA: DISPENSA FORMALIDADES MTE**

Considerando provimento ao Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046), aos ACTs de 2018/2024, as partes e toda a categoria DISPENSAM AS FORMALIDADES contidas no art. 614, da CLT em razão da primazia do “Acordado Suplantar o Legislado”, ficando, por força deste ACT, facultativa a prerrogativa sindical de levar a Arquivamento/Registro junto ao sistema Mediador – MTE, inclusive ratificando os acordos anteriores eventualmente não registrados

Desta forma, as partes signatárias RENUNCIAM à formalidade do registro do presente Acordo Coletivo de Trabalho junto ao Ministério da Economia e Trabalho, ante recente posicionamento do STF sobre validade das cláusulas sindicais, sendo certo que deverá o presente ser devidamente registrado perante o “Cartório de Notas” para garantia de sua lisura e publicidade, ou dado a publicidade por qualquer meio aos trabalhadores submetidos ao presente acordo e categoria, não podendo invocar em qualquer hipótese sua não adesão ao mesmo.

**Parágrafo Único.** As partes signatárias desde já confirmar, ratificam e validam todos os acordos coletivos anteriores, ainda que não registrados no Ministério da Economia e Trabalho no no site do Ministério do Trabalho (Mediador), sendo que, em caso de alegação posterior em juízo da nulidade do presente acordo, deverá o sindicato ser chamado a compor o polo passivo da lide sob pena de nulidade processual.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO E PENALIDADE**

Fica estipulado multa de 1% (um por cento) por infração e por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas contidas nesta convenção, revertendo o benefício a favor da parte prejudicada.

Assinam justos às partes nominadas, o presente Acordo Coletivo de Trabalho, para que produzam todos os efeitos legais.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ASSINATURA E REGISTRO DO ACORDO COLETIVO**



Assim, por estarem justos e convenionados firmam o presente ACORDO COLETIVO, que será levada à registro junto ao Cartório de Notas, produzindo efeitos a partir do mês de MAIO/2022 inclusive; ficando revogadas as disposições anteriores em contrário.

São José do Rio Preto/SP, 26 de agosto de 2022.



**SINDICATO DOS TRAB EM TRANSP. ROD. ANEXO DE JALES E REGIÃO  
JOSÉ ROBERTO DUARTE DA SILVEIRA**



**ESTT BRASIL TRANSPORTES LTDA.  
p.p. RODRIGO EDUARDO BATISTA LEITE**

