

## **Convenção Coletiva de Trabalho 2009 - 2010**

Por este instrumento, de um lado, o **Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de Sorocaba e Região (Setcarso)**, inscrito no CNPJ nº 58.983.073/0001-20, e registro sindical processo nº 46000.004035/99, com sede a Av. Gonçalves Magalhães, nr. 1273 – CEP 18060-240 - Bairro Trujillo, na Cidade de Sorocaba, Estado de São Paulo, com telefone nr. (015) 3224 2227 neste ato representado por seu Diretor-Presidente *Rivail Brenga* – CPF nº 032.132.938-49 e de ora em diante denominado “sindicato suscitado”. E de outro lado o **Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Itu e Região**, inscrito no CNPJ nr. 48.989.396/0001-78, registro sindical processo nº 46000.003709/98, com sede à Rua Arthuro Ianni, nr. 622 – CEP 13.313-150, Vila Ianni, na Cidade de Itu, Estado de São Paulo, com telefone nr. (011) 4023 3185 neste ato representado por seu Diretor-Presidente *Vitor Ribeiro de Carvalho*, CPF.nº 150.467.878-81 e de ora em diante denominado “sindicato suscitante”; o qual representa também neste instrumento a **Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado de São Paulo**, inscrito no CNPJ nr. 57.854.168/0001-81, e registro sindical processo nº 212.987/1953, com sede à Av. Duque de Caxias, nr. 108 – Bairro Santa Efigênia, CEP 01.214-000 – São Paulo/SP.com telefone nr. (011) 3437.7320, neste ato representado por seu Diretor-Vice-Presidente Vitor Ribeiro de Carvalho, CPF. Nr. 150.467.878-81, Consoantes deliberações de suas respectivas Assembléias Gerais Extraordinárias celebram a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, envolvendo matéria atinente às relações de trabalho das categorias acima aludidas, no limite de suas representações sindicais da base territorial especialmente as cidades de **ITU – SALTO – CABREUVA - IPERÓ**, que serão regidas pelas condições das cláusulas a seguir, para que se produzam todos os efeitos de direitos:

### **REAJUSTE SALARIAL**

As empresas reajustarão os salários dos integrantes da categoria profissional abrangentes por esta convenção coletiva de trabalho no percentual de **6,0% (seis por cento)** sobre os salários vigentes no mês de abril de 2009.

- a) Os empregados admitidos após a data-base, em função com paradigma, serão aplicados o mesmo percentual de reajustamento e de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula;
- b) Em nenhuma hipótese, as antecipações salariais espontaneamente concedidas pelas empresas, sejam elas diretamente aos seus empregados ou através de contratação coletiva, durante a vigência deste instrumento poderão ser deduzidas em decorrência do presente instrumento;
- c) As empresas pagarão as diferenças salariais decorrentes do reajuste aos empregados dispensados no mês de maio de 2009, correspondente ao valor integral aplicado para a correção salarial. As diferenças poderão ser pagas até o 5º dia útil do mês de julho de 2009.

### **SALÁRIOS NORMATIVOS (PISOS SALARIAIS)**

Os salários Normativos (pisos salariais), após a aplicação do índice de reajustes, terão os seguintes valores:

CARGO/FUNÇÃO	PISOS SALARIAIS	MAIO/2009
MOTORISTA CARRETA		R\$ 971,62
MOTORISTA		R\$ 867,11
ARRUMADOR		R\$ 716,59
AJUDANTE DE MOTORISTA		R\$ 604,55
MOTORISTA DE VEÍCULO LEVE		R\$ 817,95
EMPILHADEIRISTA		R\$ 867,11
MOTORISTA DE BITREM		R\$ 971,62

**1º** - Face à data de assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, as empresas poderão pagar as diferenças salariais em virtude do aumento salarial, até o quinto dia útil de julho de 2009.

**2º** - As empresas acrescentarão sobre o piso salarial do motorista carreteiro vigente no mês de maio do ano de dois mil e nove, um **adicional de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento)**, para os integrantes da categoria profissional que operarem carreta na modalidade de **BITREM**.

**a** - O referido adicional somente será aplicado no mês em que o empregado operar o bitrem, não podendo ser considerado a proporcionalidade de dias trabalhados no mês.

**b** - Consideram-se motorista de bitrem, os empregados que operam carreta de 7 (sete) eixos com peso bruto total de carga e veículo (PBT) de até 57 toneladas.

**c** - A empresa deverá comunicar o empregado por escrito, de que estará sujeita a regra desta função.

**3º** - Consideram-se motorista de Veículos leves, os que conduzem veículos cujo peso bruto total (PBT) de carga e do veículo não exceda a 06 (seis) toneladas.

**4º** - Os salários normativos dos empregados admitidos para exercer as funções desses cargos, sofrerão os mesmos percentuais de reajuste salarial, em conformidade com a cláusula primeira deste instrumento coletivo, e representam os valores mínimos que os empregados devem receber.

### **NÃO INCORPORAÇÃO SALARIAIS EM BENEFÍCIOS EXTRAS**

Todo e qualquer benefício adicional que as empresas espontaneamente já concedem ou vierem a conceder aos seus empregados, durante a vigência deste instrumento, tais como Convênio, Assistência Médica / Odontológica, Seguro de Vida em Grupo, Cesta de Alimentação, Auxílio Educacional de qualquer espécie, Clubes Esportivos e de Lazer etc., não serão considerados em qualquer hipótese e para nenhum efeito, como parte do salário ou remuneração do empregado, não podendo ser objeto de qualquer tipo de postulação seja a que título for.

### **PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO (PTS)**

As empresas pagarão um adicional de **5% (cinco por cento)**, a título de Prêmio por Tempo de Serviço, a todos os empregados da categoria profissional, que completarem 02 (dois) anos de serviço prestado a mesma empresa, tendo como base o salário do empregado e limitado a 5% (cinco por cento) do valor do salário do motorista constantes neste instrumento coletivo.

**Parágrafo único** – O PTS não tem natureza salarial nem para fins de equiparação, nem é devido cumulativamente, sendo devido a partir do mês seguinte àquele que o empregado completar o biênio a serviço da mesma empresa.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)**

Convencionam as partes, com base nas diretrizes fixadas em Lei, implantar o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas, mediante as seguintes condições:

**1º** - Poderão as Empresas estabelecer, até a data do pagamento da primeira parcela do PLR, pactuada nesta C.C.T., programa próprio de Participação nos Lucros ou Resultados dos Empregados, como incentivo à produtividade.

**2º** - A participação nos Lucros ou Resultados deverá ser objeto de negociação individual entre Empresa e Empregados, observando-se as regras e procedimentos da respectiva ordem legal que versa sobre este assunto.

**3º** - A Empresa que, individualmente, não formalizar a referida comissão ou não fixar valores para o programa de Participação nos Lucros e Resultados, ficará obrigada, a pagar a seus Empregados, a título de PLR o valor de **R\$ 424,00 (quatrocentos e vinte e quatro reais)**.

**4º** - Esta participação será paga em 2 parcelas na seguinte forma : 50% em **setembro/2.009** e o restante (50%) em **março de 2.010**, a serem saldados até o quinto dia útil do mês subsequente.

**5º** - O pagamento do P.L.R. deverá guardar a devida proporcionalidade de 1/12 avos, para todos os contratos vigentes a partir de maio/2009, considerando a fração mínima de 15 de trabalho para contagem do mês.

**6º** - Em havendo rescisão do contrato de trabalho, em qualquer de suas formas, após o dia 1.º de maio de 2.009, e em havendo ainda crédito em relação ao saldo do PLR, este deverá ser quitado, por ocasião da rescisão, proporcionalmente ao período já decorrido da vigência desta convenção.

**7º** - As Empresas e as comissões de Empregados que estabelecerem individualmente as condições do programa de Participação nos Lucros ou Resultados, até a data do pagamento da primeira parcela especificada no parágrafo anterior, bem como aquelas que já o possuem, obrigam-se aos critérios próprios de produtividade, metas, resultados, pagamentos e prazos nele fixados, advindos da negociação individual, desvinculando-se integralmente dos valores e parâmetros pactuados na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**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.

### **REEMBOLSO DE DESPESAS (DIÁRIAS)**

Ficam estabelecidos a título de reembolso indenizatório de despesas de refeições e pernoite os seguintes valores e critérios condicionantes de sua exigibilidade, a vigorar a partir da assinatura desta convenção.

**Almoço - R\$ 9,76 (nove reais e setenta e seus centavos)** - será pago ao MOTORISTA e a cada AJUDANTE, quando em serviços externos, sendo facultado às empresas a concessão desse reembolso através de Vale-Refeição, ou quando não aceitos pelo comércio, através de antecipação em dinheiro.

**Jantar - R\$ 9,76 (nove reais e setenta e seis centavos)** - será pago ao MOTORISTA e a cada AJUDANTE, além do valor do Almoço, quando em viagens a serviços da empresa, sempre que sua jornada de trabalho ultrapasse às 20:00 hs.

**Pernoite - R\$ 13,25 (treze reais e vinte e cinco centavos)** - esse valor, que já inclui o café da manhã, será pago ao MOTORISTA e a cada AJUDANTE, quando em viagens a serviço da empresa, que em razão de sua natureza e da limitação de sua jornada de trabalho, impliquem em retorno no dia posterior. Esclarecem ainda, os acordantes, que o recebimento de pernoite implica, também, no reconhecimento expresso da existência de interrupção da jornada de trabalho, pelo período de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas, entre uma e outra jornada de trabalho.

**1º** - O recebimento pelos Empregados de cada alimentação 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 01 (uma) hora, ficando, ainda, aos Empregados que exercem função externa a prerrogativa de fixar, a seu critério, a duração de intervalo superior ou diverso.

**2º** - O reembolso de despesas / alimentação / pernoite, têm caráter indenizatório, não se integrando, portanto, para nenhum efeito ao salário do empregado.

**3º** - Ficam ressalvados os casos daquelas empresas, que já fornecem os benefícios supra ajustados, em suas sedes de origem e de destino das viagens, desde que assegurem, no mínimo, vantagens semelhantes, tais como: alojamento, refeitório, etc.

**4º** - Esses pagamentos, que serão feitos a título de reembolso de despesas, poderão implicar na apresentação de comprovantes, a critério de cada empresa, sempre observados os valores mínimos vigentes.

### **CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão aos seus empregados integrantes da categoria profissional gratuitamente e mensalmente, contendo os seguintes produtos:

04 quilos de feijão carioca;	02 pacotes de macarrão de ½ kilo cada um;
01 quilo de sal;	01 pacote de bolacha de 200 gramas;
04 quilos de açúcar refinado;	04 latas de óleo;
01 lata de goiabada;	01 pacote de tempero de 300 gramas cada;
10 quilos de arroz tipo I;	01 lata de sardinha de 135 gramas cada;
½ kg de pó de café;	01 quilo de farinha de trigo;
½ quilo de fubá de milho;	02 latas de extrato de tomate 140 gramas cada
½ quilo de farinha de milho;	½ quilo de farinha de mandioca

**1º)** Perderá ao direito de receber a cesta básica, o empregado que:

**a-** tiver uma ou mais faltas injustificadas no mês;

**b -** por sua culpa, causar colisão ou danos no veículo por ele conduzido ou em terceiros;

**c -** a soma dos atrasos ocorridos no período do mês integral ultrapasse meia hora;

**d -** for punido com pena de suspensão.

**2º)** No caso de admissão, o empregado fará jus ao recebimento da cesta básica desde que trabalhe mais de 15 dias no mês;

**3º)** No caso de demissão, o período de aviso prévio, ainda que indenizado, será considerado para concessão da cesta básica, desde que se expire entre o 15º e o último dia do mês;

**4º)** No caso de afastamento do trabalho por motivo de saúde, acidente de trabalho ou outra forma prevista em lei, o trabalhador receberá a cesta básica pelo período de até 06 (seis) meses de afastamento;

**5º)** A cesta básica deverá ser entregue até o quinto dia útil do mês subsequente.

### **HORAS EXTRAS**

As empresas remunerarão as horas extras com um acréscimo de:

50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, para os empregados que laborarem nos dias úteis.

100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, para os empregados que laborarem em domingo e feriados.

**1º -** Para as empresas autorizadas a trabalharem aos domingos, o empregado deverá gozar o descanso semanal durante a semana.

**2º -** As horas extras integrarão, quando habituais, a remuneração dos empregados para efeito de DSR, Férias, 13º Salário, Aviso Prévio, INSS, FGTS, e Verbas Rescisórias.

**3º -** Às empresas que já remuneram as horas extras em percentuais superiores ou através de outros critérios de compensação a esse título, fica ressalvado o direito de manter inalterado tal procedimento.

**4º -** As partes se ajustam para fins do quanto previsto no artigo 7º inciso XIII da Constituição Federal, no sentido de que têm plena validade os acordos individuais de prorrogação e compensação de horas de trabalho firmado pelas partes quando da admissão ou durante a vigência do contrato de trabalho.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

Os descontos salariais, em caso de multa de trânsito, furto, roubo, quebra de veículos e avaria de carga, só serão admitidos se resultar configurada a culpa ou dolo do empregado, sendo que as despesas com a obtenção dos Boletins de ocorrência, serão suportadas pelas empresa.

### **ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas obrigam-se ao pagamento de vale de adiantamento aos seus empregados, de 40% (quarenta por cento), do salário nominal contratual, até 15 (quinze dias) após a quitação do salário mensal.

### **ABONO SALARIAL POR SUBSTITUIÇÃO**

O trabalhador que venha a substituir outro, provisoriamente e que perceba salário maior por qualquer motivo, receberá o abono salarial temporário, em valor a completar o piso do substituto. Este valor será automaticamente eliminado quando da extinção do período de substituição.

### **SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Aos empregados admitidos para exercer a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, exceto por motivo de justa causa, será garantida, ressalvada a vantagem pessoal, o mesmo salário da função ou o salário normativo para ela existente, quando da admissão.

## **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para efeito de justificação e abono de faltas e atrasos, as empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos do ambulatório do Sindicato Profissional, desde que elas não mantenham convênio neste sentido.

## **BANCO DE HORAS**

As empresas que desejarem implantar o BANCO DE HORAS deverão tomar as seguintes providências:

**a** - As empresas deverão inicialmente procurar o sindicato profissional para ajustarem seus termos;

**b** - O sindicato profissional deverá participar os integrantes da categoria profissional através de assembléia geral dos trabalhadores sobre as condições do banco de horas, e se aprovada;

**c** - Deverão as partes redigir o acordo de bancos de horas, na forma de Acordo Coletivo de trabalho, com as assinaturas dos empregados no corpo do texto ou em apartado;

**1º** - A utilização do saldo existente no banco de Horas, ao final de cada período ajustado, uma vez não compensado, será pago ao mesmo, observados os percentuais contidos na cláusula de horas extras do presente instrumento.

**2º** - A utilização do saldo existente no banco de Horas será feita em igualdade de condições, ou seja, na razão de uma hora depositada para cada hora trabalhada.

**3º** - As horas extras realizadas e lançadas no banco de Horas, bem como todas as movimentações feitas, sejam a crédito ou a débito, constarão de demonstrativo especial, ao final de cada mês, e repassado ao trabalhador.

## **JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão, de comum acordo com o empregado, através de documento escrito, estender a jornada de trabalho, 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: acidentes de trânsito; congestionamentos; filas de coleta/entrega; quebra ou defeito no veículo e ocorrências de força maior etc.

**1º** - As horas adicionais ou de sobretempo realizadas pelo empregado, até 02 (duas) horas extras diárias, poderão ser objeto de pagamento ou compensação futura, respeitadas as disposições contidas na cláusula 14 (Banco de Horas) deste instrumento.

**2º** - As horas suplementares registradas em cartões de ponto, relatórios de viagem, papeleta de serviço externa ou outra forma, sempre por escrito, serão assinadas pelo empregado e ficarão a disposição do mesmo ou de sua entidade profissional para as verificações que vierem a ser requisitadas.

**3º** - A ampliação da jornada, deverá ser objeto de expresse ajuste entre as partes e, respeitará sempre o critério de razoabilidade, ficando assegurados intervalos destinados ao repouso e alimentação do trabalhador;

**4º** - Caso a excepcionalidade prevista no “caput” desta cláusula, venha a ensejar abuso por parte da empresa, na forma de denúncia expressa de seus empregados, poderá o Sindicato dos Trabalhadores, uma vez constatados a irregularidade, denunciar a Convenção, quanto a esta cláusula, em relação à empresa infratora, sujeitando-a aos procedimentos indenizatórios, inclusive, quanto à multa pactuada neste instrumento.

**5º** - Para os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, as empresas poderão proceder à contratação de acordo com o disposto no artigo 62 – I – da CLT, devendo tal condição constar do contrato de trabalho e da CTPS do empregado;

**6º** - Nos casos em que a contratação obedece ao disposto no artigo 62- I da CLT, por completa incompatibilidade e por tratar-se de procedimento meramente burocrático, deixa de ter aplicabilidade e obrigatoriedade o disposto no artigo 74- parágrafo 3º da CLT, deixando de ter exigibilidade à elaboração de papeleta de serviço externo.

## **CONTRATAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.**

Para as Empresas que já remuneraram eventuais horas extras através de critérios alternativos de contraprestação ou compensação", nos moldes aqui regradados, fica ressalvado o direito de implantar ou manter inalterado esse procedimento.

**Parágrafo Único:** Os Sindicatos acordantes autorizam as empresas a adotarem formas para compensar eventual excesso de trabalho de empregado que exerce função externa, nos moldes da previsão legal contida no inciso I do artigo 62 da C.L.T., em razão da impossibilidade da efetiva, fiel e precisa apuração da jornada laboral.

## **CRITÉRIOS ALTERNATIVOS DE CONTRATAÇÃO.**

Acordam os Sindicatos signatários, que os critérios alternativos de contratação e compensação de eventuais horas extras, dentre os mais usuais são: o pagamento do Piso Salarial Normativo, acrescido, de um dos critérios abaixo:

### **1) Pagamento de Piso Salarial, acrescido de Horas Extras Fixas Mensais:**

Neste critério, é paga pelo empregador ao empregado que exerce função externa, uma média fixa mensal de horas extras, já incluídos os reflexos sobre D.S.R.s, além do piso salarial;

### **2) Pagamento de Piso Salarial, acrescido de Adicional de Serviços Externos ou outros adicionais afins:**

Neste critério, é pago pelo empregador ao empregado que exerce função externa, adicional em decorrência de trabalho externo, acrescido ao piso salarial mensal, já incluído os reflexos sobre D.S.R.s, nos mesmos moldes como ocorre, por exemplo, com outros adicionais, tal como o adicional de periculosidade e o de transferência.

### **3) Pagamento de Piso Salarial, acrescido de horas extras em decorrência da natureza das atividades externas:**

Neste critério, é pago pelo empregador ao empregado que exerce função externa, acrescido ao piso salarial, horas extras tarifadas ou equacionadas proporcionalmente, em razão às variações dos volumes das cargas transportadas; ao número de entregas realizadas; à natureza das viagens; aos itinerários; aos retornos; a quantidade de quilômetros rodados; as distâncias; aos pesos; ao valor de fretes; etc. presumindo-se que, quanto mais expressivos forem estes títulos, maior o volume de trabalho prestado pelo empregado.

### **4) Pagamento de Piso Salarial, acrescido de comissões de serviço externo ou prêmios de serviço externo:**

Neste critério, é pago pelo empregador, um "plus" salarial em decorrência da prestação de serviços externos, autorizando-se rotulá-lo como "prêmios de serviços externos" ou "comissões de serviço externo", quando, independente da designação que se ofereça, tiver, como objetivo, compensar eventual excesso de trabalho, uma vez quantificado mediante as mesmas variantes descritas na cláusula anterior.

### **5) Critérios Diversos:**

Neste critério a Empresa, independentemente do Empregado que exerce função externa, cumprir ou não eventuais horas extras, adota um sistema próprio, para pagamento de valores supervenientes ao Piso Salarial Normativo.

**1º** - A adoção pela empresa, de um ou mais sistemas de compensação de eventual excesso da jornada de trabalho servirá de instrumento de compensação (art. 767 da C.L.T.) ou abatimento do montante de horas extras, caso possam elas, a qualquer tempo, judicial ou extrajudicialmente, serem apuradas ou reconhecidas, devendo ainda obedecer às disposições normativas contidas no **TÍTULO XV - DA ADESÃO ÀS DISPOSIÇÕES NORMATIVAS ESPECIAIS**, desta convenção, identificando-se, no ato individual de adesão aos sindicatos convenientes, a forma e os critérios adotados nos contratos de trabalho.

**2º** - 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.

### **TACÓGRAFO / RASTREADOR / DEMAIS INSTRUMENTOS ELETRÔNICOS.**

Tendo em vista que por tacógrafos, rastreadores, telefones celulares, "bips", rádios comunicadores, computadores de bordo ou instrumentos afins, não se apuram os motivos das paradas dos veículos, se a trabalho ou não, esclarecem os acordantes, que estes mecanismos têm, exclusivamente, sua finalidade voltada a outros objetivos, tais como: segurança da tripulação, preservação do equipamento, disciplinamento de velocidade, diagnóstico de consumo de combustível, diagnóstico de desgastes dos componentes mecânicos e elétricos dos veículos, atribuições logísticas, etc., sendo meios totalmente ineficazes quanto à acepção jurídica do termo, para apuração da jornada de trabalho de seus tripulantes.

1º - Convencionam os Sindicatos Profissional e Patronal que, dada a particularidade da operação do transporte rodoviário de cargas, encontram-se também as Empresas transportadoras de cargas, abrangidas por esta convenção, desobrigadas quanto ao preenchimento e porte da ficha ou papeleta de serviço externo, previstas no art. 74, parágrafo 3º da C.L.T., em decorrência da incidência em seus contratos de trabalho da exceção legal prevista pelo artigo 62, inciso I, da C.L.T.

2º - Os documentos administrativos e fiscais utilizados pelas Empresas nas operações de transporte, tais como: Autorização de Carregamento e Transporte, Autorização de Coleta; Relatórios de Viagem, Consumo de Combustíveis, Relatórios de Pneus; Relatórios Operacionais, Manifestos de Cargas, Conhecimento de Transporte Rodoviário de Cargas, inclusive o multimodal, dentre outros, da mesma forma, não poderão ser considerados para efeito de controle de jornada de trabalho, por não se traduzirem em instrumentos bilaterais, diretos ou indiretos, quanto à apuração.

### **REFEITÓRIO**

As empresas se comprometem a manter local apropriado para refeitório com mesas, assentos, água potável e equipamentos que permitam o aquecimento de marmitas ou alimentos, a menos que ofereçam alimentação ou reembolso das despesas efetuadas com essa finalidade.

### **TOLERÂNCIAS DE ATRASO**

As empresas, durante a vigência da presente Convenção concederão uma tolerância de atraso de até 30 minutos por semana, desde que não ocorram mais de duas vezes durante a mesma, 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.

### **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As partes supras nominadas se ajustam no sentido de que o Contrato de Experiência terá prazo máximo de 90 (noventa) dias, incluída a eventual prorrogação.

### **CARTA DE REFERÊNCIA**

Ocorrendo rescisão do Contrato de Trabalho, sem justa causa, as empresas ficam obrigadas a fornecerem Cartas de Referência, quando solicitado pelo empregado, por escrito.

### **DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Ao empregado demitido por JUSTA CAUSA, a empresa dará, por escrito, ciência dos motivos determinantes da Rescisão Contratual, sob pena de presumir-se "Dispensa Imotivada".

### **ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

Fica ajustado, que as empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, fornecerão a seus empregados Atestado de Afastamento e Salários, para obtenção de benefícios previdenciários.

### **AVISO PRÉVIO DE 45 DIAS**

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que na ocasião de seu desligamento não estiverem recebendo nenhum benefício de aposentadoria e que contar com mais de 5 (cinco) anos de trabalho, será assegurado um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

### **UNIFORMES E E. P. I**

Quando exigido o uso de uniforme, pelo empregador, este será obrigado a fornecê-lo gratuitamente aos seus empregados dispensando igual tratamento quando forem exigidos equipamentos de segurança previstos em lei ou em face da natureza do trabalho.

### **GARANTIA À MÃE/PAI ADOTANTE**

As empresas concederão, de uma só vez, licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem juridicamente crianças na faixa de 0 (zero) a 06 (seis) meses de idade.

### **AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte natural ou acidente de trabalho do empregado, as empresas ficam obrigadas a pagar a seus dependentes, habilitados perante a Previdência Social uma remuneração correspondente a 02 (dois) salários contratuais, mediante comprovação, salvo os casos das empresas que já possuem seguro de vida com esta finalidade, que ficam então, isentas desse pagamento.

### **READAPTAÇÃO**

Ao trabalhador vitimado por acidente de trabalho ou moléstia profissional de que resulte redução da capacidade laborativa, será assegurada readaptação em função compatível com seu atual estado físico, sem prejuízo de remuneração antes percebida, ou das demais garantias deste acordo, por um período de 60 (sessenta) dias.

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

As empresas assegurarão aos empregados que estiverem a 2 (dois) anos da aquisição do direito à aposentadoria, e que já contem com mais de 4 (quatro) anos consecutivos de serviços na mesma, o emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentarem, excetuando-se os casos de demissão por justa causa, de extinção do estabelecimento ou motivo de força maior comprovado, desde que essa condição do empregado, seja por ele informada por escrito e protocolado na empresa empregadora.

### **ABONO E APOSENTADORIA**

As empresas pagarão aos empregados que contarem com 7 (sete) anos ou mais de casa, que se aposentar durante a vigência deste instrumento e que não tenham tido nenhuma punição no período, um abono equivalente a 2 (duas) vezes a sua remuneração contratual.

### **ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas concederão aos empregados em gozo de auxílio previdenciário ou acidentário, adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salário contratual, pelo período de 60 (sessenta) dias, a contar da data do afastamento.

### **COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes signatárias deste instrumento elegem a COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, conforme Lei nr. 9.958/2000, para dirimir e conciliar os conflitos individuais de trabalho oriundo deste instrumento de convenção coletiva de trabalho. De acordo com as normas de funcionamento a seguir:

**a** - O local designado para a realização da conciliação prévia será na Sede Social do Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Itu e Região.

**b** - A realização da conciliação prévia será sempre as Quartas-feiras, em que houver expediente no sindicato.



- 1º - As reclamações serão recebidas nas Segundas-feiras no mesmo horário e local.
- c - O horário para realização de tentativa de conciliação prévia será das 13:00 as 17:30 hs.
- 2º - Será admitido uma tolerância de atraso de 10 (dez) minutos, para quaisquer das partes.
- d - A convocação da parte reclamada será realizada via correio, com aviso de recebimento (ar), ou outra forma que comprove o recebimento da convocação, na qual deverá constar uma copia da reclamação.
- 3º - Não é necessária a presença de advogado.
- e - Ao reclamante é obrigatório o comparecimento na tentativa de conciliação prévia, sendo facultado a reclamada o comparecimento.
- 4º - Caso não haja o comparecimento da reclamada ou não havendo a conciliação, será fornecido as partes Declaração de Tentativa Conciliatória Frustrada, com a descrição do seu objeto, firmada pelos membros da comissão, que devera ser juntada a eventual reclamação trabalhista.
- f - A conciliação poderá ser integral ou parcial.
- 5º - Se for o caso de conciliação parcial, a comissão deverá ressaltar a termo os itens não acordados, podendo este pleitear perante a Justiça do Trabalho, somente os itens expressamente ressaltados.
- g - O termo de conciliação é título executivo, devendo ser promulgado de acordo com o § único do artº 625-E, da lei de conciliação.

### **ESTABILIDADE À COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Fica assegurado o direito ao emprego ou salário à Comissão de Negociadores, assinados pelas partes acordantes e anexas a esta convenção, pelo prazo de 70 (setenta) dias, a contar da data do afastamento.

### **REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS**

É assegurada a Eleição de Representantes dos Empregados nas Empresas, das quais possuam mais de 100 (cem) empregados na base territorial do sindicato suscitante, podendo eleger pelo menos 1 (hum) Representante.

### **LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas liberarão da prestação de serviço, sem prejuízo de remuneração mensal, os Diretores efetivos ou suplentes, dos Sindicatos da Categoria Profissional que atuem na base territorial do órgão de classe, para participarem de eventos ou atividades para as quais foram convocados, limitando-se esta liberação ao período de 10 (dez) dias no ano e com a devida comprovação.

### **QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do Sindicato da Categoria Profissional, quadros de avisos nos locais de trabalho, para a afixação de comunicados oficiais da categoria profissional, facilitando esse procedimento, desde que os mesmos não contenham matéria político-partidária ou ofensiva, a quem quer que seja; devendo esses avisos ser encaminhados ao setor competente da empresa, o qual se encarregará de afixá-los imediatamente.

### **OBRIGATORIEDADE DA PRESENTE CCT**

Os signatários do presente instrumento se ajustam no sentido de estender todos os efeitos do mesmo, bem como de outros Acordos ou Instrumentos Aditivos, não só aos seus associados, mas também a todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais.

### **GUIAS DE RECOLHIMENTO**

Por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, as empresas enviarão aos Sindicatos da Categoria Profissional, cópia das Guias de Recolhimento (GRCS), juntamente com a relação dos empregados correspondentes.

## **OBRIGATORIEDADE DA HOMOLOGAÇÃO**

O Sindicato da Categoria Profissional comprometem-se a não recusar a homologação desde que, não conste manifesta incorreção no recibo de quitação, ficando preservado o direito da entidade profissional de proceder às ressalvas que julgar cabível.

## **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas integrantes da categoria econômica, por decisão unânime da AGE na sede do Sindicato das Empresas de Transporte de Carga de Sorocaba e Região - Setcarso, sito a Av. Gonçalves Magalhães, 1273 – Trujillo – Sorocaba / SP. ficam obrigadas ao pagamento de uma Contribuição Assistencial Patronal em favor do Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de Sorocaba e Região – SETCARSO, consoante dispõe o artº 513 alínea “e” da CLT e V. Acórdão do Colendo TST, no processo R.E nr. 220.700-1, assim aprovada:

- a) – Para as empresas que tenham de 00 a 02 veículos, o valor de R\$ 424,00 (quatrocentos e vinte e quatro reais);
- b) – Para as empresas que tenham de 03 a 05 veículos, o valor de R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais);
- c) – Para as empresas que tenham de 06 a 20 veículos, o valor de R\$ 1.272,00 (hum mil duzentos e setenta e dois reais);
- d) – Para as empresas que tenham acima de 21 veículos, o valor de R\$ 2.120,00 (dois mil cento e vinte reais).
- e) – As contribuições fixadas nas alíneas “a” e “b” supra, poderão ser pagas em duas parcelas iguais em 31/08/2009; 31/10/2009 e as contribuições fixadas nas alíneas “c” e “d”, poderão ser pagas em três parcelas iguais em 31/08/2009, 31/10/2009 e 31/03/2010, através de boletos bancário que serão enviados pelo SETCARSO.

## **RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES**

Observando o disposto no artigo 545 da CLT, as empresas descontarão em Folha de Pagamento as Contribuições em favor da Categoria Profissional, se comprometendo a repassá-las às entidades profissionais, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da retenção.

## **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS**

a) - A empresa efetuará mensalmente o desconto em folha de pagamento a título de **Contribuição Confederativa dos empregados** e repassar ao **SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS DE ITU E REGIÃO**, conforme AGE realizada na sede do Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Itu e Região, sito a Rua: Arthuro Ianni, nr. 622 – Vila Ianni – Itu/SP. no valor correspondente a **2% (dois por cento)** do salário contratual de cada empregado, já reajustados na forma deste instrumento.

1º - A referida contribuição terá que ser recolhida até o décimo segundo dia corrido do mês subsequente ao do desconto, em boleto bancário fornecido pelo sindicato.

2º - A referida contribuição é fundamentada na Constituição Federal, segundo o art. 8º. Inciso IV, e regulamentada pela Assembléia Geral dos Trabalhadores, que decidiu a porcentagem a ser descontadas dos salários.

3º - As empresas ficam desobrigadas a descontar a contribuição assistencial dos empregados, em face do assentamento da Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010.

b) - A Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado de São Paulo, com sede à Av. Duque de Caxias, nr. 108 – Bairro Santa Efigênia – São Paulo / SP, a que representa neste instrumento, os empregados que prestam serviços nas empresas dos municípios de base inorganizadas, terá a **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, estipulada da seguinte forma: **12% (doze por cento)** de cada empregado, a serem descontados em **02 (duas) parcelas de 6%(seis por cento)** cada uma, sendo a primeira parcela no mês de julho/2009 e a segunda parcela no mês de outubro/2009.

## **JUÍZO COMPETENTE**

As partes elegem a Justiça do Trabalho, como preceitua o artigo 114 da Constituição Federal, para dirimir não só dúvidas oriundas deste Instrumento, mas também, quaisquer questões pertinentes às Contribuições Sindical, Federativa e Assistencial.

### **MULTA**

Fica estipulada de 01 (um) salário mínimo de referência, por infração e por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção, revertendo o benefício em favor do Sindicato Profissional Suscitante.

### **DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO**

As cópias do presente Instrumento, depois de rubricadas pelas partes, deverão ser afixadas em local visível, nas sedes das entidades, dentro de cinco dias a contar das assinaturas, atendendo-se assim o disposto no artigo 614 da CLT e Decreto 229/67.

### **COMPROMISSOS**

As entidades acordantes, de comum acordo, se comprometem a manter constante contacto e diálogo aberto e franco, para supressão de conflitos que possam gerar-se durante a vigência do ajuste assumido. A entidade profissional assume compromisso expresso de não promover, nem fomentar, quaisquer movimentos de paralisação nas empresas, exceto em casos de descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho ou das Leis vigentes; o que deverá ser objeto de prévia comunicação, por escrita, ao SETCARSO, a fim de que se encontrem as possibilidades na busca de solução suasoria.

### **APOIO JUNTO AS AUTORIDADES**

As entidades profissionais darão todo apoio às iniciativas e acordos ajustados em conjunto às autoridades constituídas, visando fazer com que prevaleça o contido nas manifestações de vontade estabelecidas pelas partes.

### **VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO**

A presente convenção vigorará pelo prazo de **Doze (12) meses**, com início em **1º de maio de 2009** e término em **30 de abril de 2010**, quando novas negociações deverão ocorrer, consoante disposto no artigo 616 e 3º da CLT.

E por assim estarem justos e acordados, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010**, para que produza todos os efeitos de Direito.

Sorocaba/SP, 05 de junho de 2009

**Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de Sorocaba e Região**

Rivail Brenga – Presidente

CPF nº 032.132.938-49

Aldo Codignotte Pires

OAB/SP 121.150

**Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Itu e Região**

Vitor Ribeiro de Carvalho - Presidente

CPF. Nr. 150.467.878-81

**Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado de São Paulo**

Vitor Ribeiro de Carvalho - Vice-Presidente

CPF. Nr. 150.467.878-81