



Sindicato das
Empresas de Transportes de Cargas
de Ribeirão Preto e Região
SindEtrans



Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Franca
RECONHECIDO PELA SECRETARIA DE TRABALHO, PROTEÇÃO SOCIAL E SEGURANÇA
BASE TERRITORIAL:
Municípios de Franca, Araraquã, Araras, Baurista, Baurista, Cidreira Paulista, Guara, Itapetininga,
Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga,
Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga, Itapetininga,
SEDE PRÓPRIA: Rua Cevalheiro Patrício, 359 - CEP 14605-327 - Fone (13) 3723-0610 - FRANCA-SP
E-mail: sindmosa@francenet.com.br

CLAUSULA 23º -	DO CONTRATO DE ESTÁGIO/APRENDIZ
CLAUSULA 24º -	ANOTAÇÕES EM CARTEIRAS PROFISSIONAIS
CLAUSULA 25º -	JUSTA CAUSA
CLAUSULA 26º -	DA PROIBIÇÃO DE CARONAS
CLAUSULA 27º -	DEVERES DO EMPREGADO
CLAUSULA 28º -	USO INDEVIDO DE INFORMAÇÕES
CLAUSULA 29º -	GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA INTEGRAL
CLAUSULA 30º -	GARANTIA AO TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS
CLAUSULA 31º -	FOLGA
CLAUSULA 32º -	DA JORNADA DE TRABALHO
CLAUSULA 33º -	DA POSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA
CLAUSULA 34º -	FALTAS ABONADAS
CLAUSULA 35º -	FALTAS E AFASTAMENTO POR DOENÇA
CLAUSULA 36º -	TRABALHADOR ESTUDANTE
CLAUSULA 37º -	PAPELETA, DIÁRIO DE BORDO, FICHA DE TRABALHO EXTERNO, INSTRUMENTOS ELETRÔNICOS.
CLAUSULA 38º -	AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS
CLAUSULA 39º -	FERIAS
CLAUSULA 40º -	ÁGUA POTÁVEL, SANITÁRIOS E ARMÁRIOS INDIVIDUAIS
CLAUSULA 41º -	EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (EPI)
CLAUSULA 42º -	UNIFORME
CLAUSULA 43º -	DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO USO DE ALCOOL E DROGAS
CLAUSULA 44º -	QUADRO DE AVISOS
CLAUSULA 45º -	MENSALIDADES SINDICAIS
CLAUSULA 46º -	CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL
CLAUSULA 47º -	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL
CLAUSULA 48º -	DO SISTEMA DE MEDIAÇÃO COLETIVA
CLAUSULA 49º -	COMPROMISSO E DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO
CLAUSULA 50 -	DO CONVÊNIO ODONTOLÓGICO
CLAUSULA 51º -	DO FORO DE ELEIÇÃO
CLAUSULA 52º -	MULTA

FIM DO ÍNDICE



Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – PISOS SALARIAIS

Para os Salários Normativos ficam mantidos os valores estabelecidos a partir de 01/06/2021, valores abaixo explicitados:

FUNÇÕES:	PISOS SALARIAIS
MOTORISTA (TREMINHÃO / RODOTREM / BITREM) (dois mil, trezentos e oitenta e três reais e cinquenta e cinco centavos)	R\$2.383,55
MOTORISTA DE CARRETA (VEÍCULO PESADO) (dois mil, e setenta e três reais e oitenta e quatro centavos)	R\$2.073,84
MOTORISTA TRUCK (SEMI PESADO) (mil, novecentos e quarenta e um reais e sessenta e um centavos)	R\$1.941,61
MOTORISTA (PRANCHA / MUNKEIRO / PLATAFORMA) (mil, novecentos e quarenta e um reais e sessenta e um centavos)	R\$1.941,61
MOTORISTA DE BETONEIRA (mil, novecentos e quarenta e um reais e sessenta e um centavos)	R\$1.941,61
MOTORISTA GERAL (um mil, oitocentos e sessenta e um reais e noventa e dois centavos)	R\$1.861,92
MOTORISTA (VEÍCULO LEVE) (mil, quinhentos e setenta e nove reais e trinta e sete centavos)	R\$1.579,37
ARRUMADOR (mil, quatrocentos e oitenta e três reais e trinta e seis centavos)	R\$1.483,36
AJUDANTE DE MOTORISTA (mil, trezentos e vinte e quatro reais e dezenove centavos)	R\$1.324,19
OPERADOR DE MÁQUINAS (mil, oitocentos e sessenta e três reais e setenta e dois centavos)	R\$1.863,72
GUINCHEIRO (mil, oitocentos e sessenta e três reais e setenta e dois centavos)	R\$1.863,72
TRATORISTA (mil, oitocentos e sessenta e três reais e setenta e dois centavos)	R\$1.863,72
AJUDANTE GERAL (mil, trezentos e vinte e quatro reais e dezenove centavos)	R\$1.324,19
OPERADOR DE EMPILHADEIRA (mil, oitocentos e sessenta e três reais e setenta e dois centavos)	R\$1.863,72



Sindicato das
Empresas de Transportes de Cargas
de Ribeirão Preto e Região
SindEtrans



Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Franca
RECONHECIDO PELA DIRETORIA DO TRABALHO - REGISTRO EM CARTEIRA
BASE TERRITORIAL:
Municípios de Franca, Almeida, Araras, Baitão, Bauriça, Cuiabá Paulista, Guarã, Itapetininga,
Itatiba, Itapicuru, Jandira, Jaramogi, Juruá, Marília, Marília Paulista, Marília, Marília,
Marília, Marília, Marília, Marília, Marília, Marília, Marília, Marília, Marília, Marília,
SEDE PRÓPRIA: Rua Cavaliheiro Petrópolis, 459 - CEP 14606-237 - Fone (18) 3722-9615 - FRANCA-SP
E-mail: sindcove@francanet.com.br

AUXILIAR DE ESCRITÓRIO (mil, trezentos e vinte e quatro reais e dezenove centavos)	R\$1.324,19
ENCARREGADO ADMINISTRATIVO (dois mil, trezentos e cinquenta reais e noventa e seis centavos)	R\$2.350,96
CONFERENTE (mil, quinhentos e noventa reais e vinte e três centavos)	R\$1.590,23
VIGIA (mil, trezentos e vinte e quatro reais e dezenove centavos)	R\$1.324,19

Parágrafo 1º: Motorista de Veículo Pesado (Motorista de Carreta) é o condutor de Veículo Automotor Trator Articulado, em que seja atrelado implemento do tipo reboque ou semirreboque e cuja capacidade de carga útil exceda a 18.000 (dezoito mil) quilos e que possua a gradação "E" em sua Carteira Nacional de Habilitação (C.N.H.).

Parágrafo 2º: Motorista de Veículo Semipesado é o condutor de Veículo Automotor destinado ao transporte de Carga, cuja capacidade de carga útil esteja compreendida entre 3.501 (três mil quinhentos e um) a 18.000 (dezoito mil) quilos e que possua a gradação "C", "D", ou "E" em sua Carteira Nacional de Habilitação (C.N.H.).

Parágrafo 3º: Motorista de Veículo Leve é o condutor de Veículo Automotor, destinado ao transporte de Carga, provido de dois ou três eixos e cuja capacidade de carga útil não exceda a 3.500 (três mil e quinhentos) quilos, independente da gradação de sua Carteira Nacional de Habilitação (C.N.H.).

Parágrafo 4º: Somente será considerado motorista de treminhão/ rodotrem/ bitrem:

- 1 - Aquele que trabalhar **exclusivamente** com este tipo de veículos,
- 2 - O Motorista de Carreta que dirigir esporadicamente treminhão/rodotrem/ bitrem não é considerado nesta categoria, mas receberá uma diferença proporcional ao tempo que trabalhou nestes veículos,
- 3 - A proporcionalidade de hora trabalhada com este tipo de veículo será calculada na base de 15 % (quinze por cento) a maior, pois é este percentual o existente entre os pisos das duas categorias.



Sindicato das
Empresas de Transportes de Cargas
de Ribeirão Preto e Região
SindEtrans



Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Franca
RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EMPREGO E EMPREENDEDORISMO
BASE TERRITORIAL:
Municípios de Franca, Araraquã, Araras, Baitão, Boremas, Buri, Caramuru, Guaratuba, Guaratinguetã, Itapetininga, Jundiaí, Marília, Ourinhos, Presidente Prudente, Ribaõ Preto, Sorocaba, Taubaté, Valparaíso, Araraquã, Baitão, Boremas, Buri, Caramuru, Guaratuba, Guaratinguetã, Itapetininga, Jundiaí, Marília, Ourinhos, Presidente Prudente, Ribaõ Preto, Sorocaba, Taubaté, Valparaíso.
SEDE PRÓPRIA: Rua Cavalcanti Petrópolis, 459 - CEP 14095-327 - Fone (18) 3723-9619 - FRANCA-SP
E-mail: sindconco@francasind.com.br

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão a partir de 1º de junho de 2021 reajuste salarial de 7,59 % (sete, cinquenta e nove por cento) para os empregados, a ser aplicado nos salários praticados em maio/2020.

Parágrafo 1º: Para os empregados das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva que percebiam salários até R\$ 4.100,00, será aplicado reajuste num percentual de 7,59% (sete, cinquenta e nove por cento), sobre os salários do mês maio/2020.

Parágrafo 2º: Para os salários superiores a R\$ 4.100,00, fica garantido o reajuste salarial no importe R\$ 311,19 (trezentos e onze reais e dezenove centavos).

Parágrafo 3º: Poderão ser compensadas, com o reajuste aqui convencionado, todas e quaisquer antecipações espontâneas e / ou compulsórias, havidas durante o período de 1º de maio de 2021 até a presente data, exceto as decorrentes de aumentos por promoção, equiparação salarial ou aqueles que foram ajustados mediante condição expressa de não compensação.

Parágrafo 4º: As partes reconhecem que inexistem índices ou resíduos inflacionários a serem concedidos aos trabalhadores nos anos anteriores a vigência desta convenção.

CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os pagamentos dos salários deverão ser efetuados até o quinto dia útil do mês seguinte. A concessão do adiantamento salarial será por opção do empregador, sendo que as empresas poderão conceder o adiantamento até o dia 20 (vinte) de cada mês.

CLÁUSULA SEXTA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados o comprovante de pagamento, que deverá conter a identificação da empresa, com clara discriminação de todas as verbas pagas (salários, comissões, PTS, abonos, produtividade, quantidade e valor das horas extras, etc.), bem como os descontos efetuados de forma distinta (INSS, IRRF, pensão alimentícia, convênios médicos, adiantamentos quinzenais (vales), mensalidades associativas, etc.), a fim de evitar o salário compressivo.

CLÁUSULA SETIMA – DESCONTOS DO D.S.R. E/ OU FERIADOS

Salvo condições mais favoráveis existentes, a ocorrência de 1 (um) atraso ao trabalho, durante a semana, desde que não superior a 10 (dez) minutos, não acarretará desconto do D.S.R. e ou feriado correspondente, sendo que esses atrasos deverão ser compensados no mesmo dia, ou durante a semana de sua ocorrência, salvo a existência de outro critério, estabelecido entre a empresa e o empregado.



CLÁUSULA OITAVA – COMUNICAÇÃO AO EMPREGADO

As comunicações e as advertências feitas pelo empregador ao empregado deverão ser por escrito:

- Em caso de faltas, individuais ou coletivas, discriminá-las com detalhes, principalmente quando delas advierem algum tipo de punição;
- Em caso de dispensa sem justa causa.

CLAUSULA NONA – NÃO INTEGRAM AO SALÁRIO

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

CLÁUSULA DÉCIMA – REFEIÇÕES E PERNOITES

- a) **ALMOÇO – R\$ 20,54** Será pago ao motorista, e a cada ajudante de motorista, quando em serviços externos, em percursos que ultrapassem viagens acima de 50 (cinquenta) quilômetros da sede da empresa, sendo facultativo às empresas a concessão desse reembolso através de vale-refeição ou, quando não aceitos pelo comércio, através de antecipação em dinheiro.
- b) **JANTAR – R\$ 20,54** – Será pago ao motorista e a cada ajudante de motorista, além do valor do almoço, quando em viagens a serviço da empresa, em percursos que ultrapassem 50 (cinquenta) quilômetros da sede da empresa, quando na pressuposição de retorno após às 20 horas ou pernoite.
- c) **PERNOITE – R\$ 25,09** – Este valor já inclui o café da manhã e será pago ao motorista e a cada ajudante de motorista, quando em viagens a serviço da empresa, e em razão de sua natureza e da limitação de sua jornada de trabalho, implique em retorno no dia posterior.
- d) **CAFÉ DA MANHÃ - R\$ 10,50** - Este valor será pago quando o empregado for iniciar viagem entre 03:00 e 06:00 horas, não tendo recebido pernoite.

Parágrafo 1º: As importâncias pagas acima, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, reembolso de despesas, auxílio alimentação, diárias para viagem, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.





4	3	Quilos	Feijão Carioca (Tipo 01)
5	5	Pacotes	Macarrão (500 gramas)
6	1,5	Quilos	Café (500 gramas)
7	1	Quilo	Sal Refinado
8	1	Quilo	Farinha de Trigo Especial (500 gramas/ cada)
9	1	Lata	Extrato de Tomate (370 gramas)
10	2	Pacotes	Biscoito (200 gramas)
11	1	Pacote	Fubá (500 gramas)
12	5	Unidades	Sabonetes
13	1	Tubo	Pasta de Dente
14	5	Barras	Sabão em Pedra

PÁGINA 9 DE 28



- PÁGINA 10 DE 28



PÁGINA 11 DE 28

CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de ocorrência de óbito do empregado, a empresa pagará aos dependentes, a título de Auxílio Funeral e à época do óbito:

- a) 3 (três) salários nominativos, quando o óbito for ocasionado por acidente de trabalho, sem carência de tempo de serviço.
- b) 2 (dois) salários nominativos, quando o óbito ocorrer por outras causas, desde que o empregado falecido tenha no mínimo 24 (vinte e quatro) meses de trabalho na mesma empresa.
- c) Referido auxílio não será devido pela Empresa que firmar contrato de seguro de vida em favor do Empregado, desde que a apólice ofereça cobertura integral das despesas com funeral, a família do empregado falecido.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DO SEGURO DE VIDA NORMATIVO

Os Sindicatos Acordantes pactuam o direito de Seguro de Vida aos motoristas, a ser custeado pelas Empresas, nos seguintes limites:

- 1) O valor especificado para as Modalidades de Motorista será o correspondente a 10 (dez) vezes o valor do piso salarial da função exercida, de acordo com o artigo 2º, inciso V, alínea "c", da Lei 13.103/2015.
- 2) O "Seguro de Vida" deverá dar cobertura a morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral referente às suas atividades, no valor mínimo constante do item 21.2.
- 3) Na hipótese de Empresa não formalizar o "Seguro de Vida", e ocorrer fato descrito no item anterior, fica imediatamente responsável pela indenização do Empregado, por seu beneficiário, nos limites aqui especificado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO SEGURO DE VIDA FACULTATIVO

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

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

CLAUSULA VIGÉSIMA – ABONO APOSENTADORIA

As empresas pagarão ao empregado que se aposentar, um abono de 2 (duas) vezes o seu salário contratual, desde que o mesmo tenha 4 (quatro) anos de trabalho consecutivos na



Sindicato das
Empresas de Transportes de Cargas
de Ribeirão Preto e Região
SindEtrans



Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Franca
Associação dos Condutores de Veículos Rodoviários de Franca
BASE TERRITORIAL:
Municípios de Franca, Aranduba, Arandu, Batavia, Boreba, Buriti, Cuiabá Paulista, Guara, Itapetininga,
Itá, Itapet, Itapet, Jaramogi, Jaramogi, Jaramogi, Jaramogi, Jaramogi, Jaramogi, Jaramogi, Jaramogi,
Ribeirão Preto, São João do Rio Preto, São João do Rio Preto, São João do Rio Preto, São João do Rio Preto,
SEDE PRÓPRIA: Rua Cavalcanti, 439 - CEP 14405-327 - Fone (16) 2723-0610 - FRANCA-SP
E-mail: sindmose@francasnet.com.br

mesma empresa e, em caso de aposentadoria por invalidez permanente esse abono deverá ser de 3 (três) vezes o seu salário contratual, independentemente do tempo de serviço.

Parágrafo 1º: O abono previsto somente deverá ser pago quando do afastamento definitivo da empresa ao se aposentar com tempo de serviço integral, não contemplando aposentadoria proporcional, nos casos em que o empregado continuar prestando serviços na mesma após a concessão do benefício pelo INSS, não será devido o abono.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – SALÁRIO ADMISSÃO

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Parágrafo 1º: Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

Parágrafo 2º: Os dispositivos desta cláusula não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, planos de cargo e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

Parágrafo 3º: No caso do 2º desta cláusula, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

Parágrafo 4º: A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência previsto no parágrafo único do Artigo 445 da CLT, passa a ter o prazo máximo de 90 (noventa) dias, incluída a eventual prorrogação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTRATO DE ESTÁGIO/APRENDIZ

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

“Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14

(quatorze) e menos de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação”.

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

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

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

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

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

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

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

Considerando que a obrigatoriedade de contratação inserta no comando normativo do art. 93 da Lei nº 8.213/97 e art. 36 do Decreto 3298/99 fere o Princípio Constitucional da livre iniciativa, regido pelo art. 1º inciso IV da Carta Magna, e, por conseguinte, viola o art. 5º, inciso XIII da CF que assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, transgredindo da mesma forma o direito de propriedade privadas, garantido pelo art. 5º, XXII.



uma vez que as imposições de contratação de profissionais, independente da necessidade e concordância das empresas, resultam na interferência ilegítima na gestão do negócio.

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

Considerando a decisão proferida no processo (TST - RR: 10017914720175020054), RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. Cinge-se a controvérsia em torno da possibilidade de excluir os empregados que exercem as funções de motorista da base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados por empresa de transporte de cargas. Assim, em que pese não ser matéria efetivamente nova, mas por ainda não ter sido pacificada por esta colenda Corte e envolver interpretação de legislação trabalhista, verifica-se a transcendência jurídica nos termos do artigo 896-A, § 1º, IV, da CLT. RECURSO DE REVISTA DA EXPRESSO JUNDIAI LOGISTICA E TRANSPORTE LTDA. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MOTORISTAS. COTA DE APRENDIZES. BASE DE CÁLCULO. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. É certo que o artigo 429 da CLT estabelece obrigações às empresas de empregar e matricular aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem nas funções que exijam formação profissional. Tal preceito, contudo, não se aplica para a atividade de motorista, a qual não pode ser incluída na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela autora, empresa de transporte coletivo e de carga, não obstante o disposto no referido preceito. Primeiro porque para conduzir veículo de transporte coletivo de passageiros, de escolares, de emergência ou de produto perigoso, uma das exigências previstas no artigo 145, I e II, do Código de Trânsito Brasileiro (CTB) é de que o condutor tenha, no mínimo, 21 anos de idade, além de ser aprovado em curso especializado e em curso de treinamento de prática veicular em situação de risco, em conformidade com normas editadas pelo CONTRAN. Esta exigência, com previsão em norma cogente, leva à conclusão de que, a princípio, nenhum "MENOR" de 21 anos poderá sequer apresentar-se para frequentar curso de especialização, conforme dicção explícita do parágrafo único do supracitado dispositivo. Segundo porque o artigo 428 da CLT trata de "formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico". Com isso, conclui-se que não estamos tratando de função que exija formação técnico-profissional, senão "HABILITAÇÃO PROFISSIONAL" que, a toda evidência, cuida de aspecto totalmente dissociado da primeira. Ressalte-se, ainda, que o intérprete da lei há que ter muito cuidado ao proceder à leitura dos dispositivos que cuidam da matéria objeto de interpretação, posto que o artigo 10 do Decreto nº 5.598/05, ao estabelecer que "Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego", por óbvio, e nem poderia ser diferente, dirigiu-se às categorias de trabalho que exijam, como a dos motoristas de transporte coletivo de passageiros, de escolares, de emergência ou de produto perigoso, "HABILITAÇÃO PROFISSIONAL" e não formação profissional. Ademais, não se cogita em inscrição "em curso de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica" quando se sabe que o motorista de transporte coletivo de passageiros, de escolares, de emergência ou de produto perigoso não se insere nesta dita formação técnico-profissional, mas, sim, em habilitação profissional e treinamento específicos para o desempenho da atividade. Se o trabalhador já estivesse eventualmente "pronto" para o exercício das atividades de motorista profissional, após todas as etapas previstas nas normas legais e administrativas que cuidam da matéria, não mais seria, data vênua, "aprendiz", senão o próprio "profissional habilitado" para o desempenho das funções de





PÁGINA 17 DE 28

todos os registros de horários no Diário de Bordo, sob pena de responder pela infração nos termos da CLT e do CTB. Os registros efetuados pelo motorista serão confrontados com as informações contidas no tacógrafo do veículo e no relatório de gerenciamento de risco do monitoramento por satélite. Os registros lançados no Diário de Bordo devem refletir a expressão da verdade, sob as penas da Lei”

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

Parágrafo 5º: Os motoristas que tiverem pontuação na Carteira Nacional de Habilitação, superior a 40 pontos, devido infrações cometidas no trânsito, com consequência perda / cassação de sua Habilitação, conforme previsto pela legislação vigente, poderá ser demitido por “Justa Causa”.

Parágrafo 6º: É de responsabilidade e obrigação do motorista condutor cumprir rigorosamente com os intervalos de descanso de 30 (trinta) minutos a cada 5 (horas) horas e trinta minutos de tempo ininterruptos de direção e no mínimo de 1 (uma) hora para refeição e interjornada.

Parágrafo 7º: Para fins de controle de jornada, o motorista empregado é responsável pela guarda, preservação e exatidão das informações contidas nas anotações em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou no registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo, ou nos rastreadores ou sistemas e meios eletrônicos, instalados nos veículos, normatizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, até que o veículo seja entregue à empresa, sendo considerada infração disciplinar a adulteração ou violação dos registradores e rastreadores, passível de penalização nos termos da Lei.

Paragrafo 8º: É de responsabilidade do motorista o lançamento fidedigno de seus horários de trabalho, de suas paradas para quaisquer finalidades, de intervalos para refeição e descanso e para repouso, tempo de espera e tempo de reserva, bem como, em caso de extensão de jornada por necessidade imperiosa, dos motivos que a justifiquem, no controle de jornada instituído por seu empregador.

Parágrafo 9º: É de responsabilidade do motorista o cumprimento das obrigações previstas na legislação quanto à fruição dos intervalos intra e interjornadas, observando o mínimo legal, e decidir quanto ao momento e a forma de seu cumprimento, inclusive quando em concomitância ao tempo de espera, se houver.

Parágrafo 10º: Os controles de jornada poderão ser registrados por meios eletrônicos, compreendendo-se como tais os rastreadores via satélite ou via celular, computadores de bordo, bem como outros registradores instantâneos inalteráveis de velocidade e tempo, instalados nos veículos automotores.



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – USO INDEVIDO DE INFORMAÇÕES

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGESIMA NONA – GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA INTEGRAL

Aos empregados que estiverem a 2 (dois) anos da aquisição do direito a aposentadoria integral comprovados documentalmente e que tenham prestado 4 (quatro) anos de serviço à mesma empresa, as empresas assegurarão o emprego ou o salário durante o período que faltar para se aposentarem, excetuando-se os casos de demissão por justa causa, da extinção do estabelecimento ou motivo de força maior comprovado.

Parágrafo Único: O empregado deve comunicar à empresa por escrito esse seu direito à aposentadoria integral na época própria, bem como prová-lo, através de certidão de tempo de serviço emitida pelo INSS ou apresentação de todas as suas CTPS, sem o que não lhe será garantido esse direito.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA – GARANTIA AO TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS

Ao empregado que retornar do gozo de auxílio doença, será assegurado emprego ou salário, por 30 (trinta) dias após a alta médica.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – FOLGA

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA JORNADA DE TRABALHO

Tendo em vista as novas disposições das Leis 12.619, de 30 de abril de 2012 e 13.103, de 02 de março de 2015, que trouxeram modificações substanciais no instituto legal da duração do trabalho da categoria de motoristas, os sindicatos acordantes passam então a pontuar os seguintes aspectos na presente convenção coletiva de trabalho:

Parágrafo 1º: Por força da Lei 13.103/15, a jornada de trabalho passa a ser fixada em 8 horas diárias e 44 semanais, admitindo-se a sua prorrogação em até 2 (duas) horas extras diárias, podendo ser realizada em horários flexíveis de acordo com a operação, ou seja, não há horário fixo de início e final.

Parágrafo 2º: Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera, conforme o parágrafo 1º, do artigo 235-C da CLT, de acordo com a redação dada pela Lei 13.103, de 02 de março de 2015.

Parágrafo 3º: Será considerado como tempo de espera o período definido do artigo 235-C e seus parágrafos da CLT conforme redação dada pela Lei 13.103, de 03 de março de 2015, atentando as empresas a forma de remuneração trazida pelo parágrafo 9º da mesma disposição celetista.

Parágrafo 4º: Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo das 3 horas remanescentes dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período, conforme § 3º, do artigo 235-C, da CLT conforme redação dada pela Lei 13.103/2015.

I-O período remanescente de até 3 (três) horas do descanso fracionado de que trata o inciso III do § 2º deste artigo poderá ser cumprido em até 3 (três) períodos, com mínimo de 1 (uma) hora cada, bem como ser cumprido concomitantemente ao tempo de espera, nos termos do art. 235-J, I e III, da CLT, desde que a conversão em intervalo interjornada seja previamente determinada, cabendo a decisão primeiramente ao motorista, e depois ao seu empregador;

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

Parágrafo 6º: Fica estabelecida a possibilidade da implantação da jornada especial de trabalho trazida pelo art. 235-F da C.L.T., incluído pela Lei 13.103/2015.

Parágrafo 7º: É permitida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, desde que essa remuneração ou comissionamento não comprometa a segurança da rodovia e da coletividade ou possibilite a violação das normas previstas nesta Lei, conforme diz o artigo 235-G da CLT, com a redação trazida pela Lei 13.103/2015.

Parágrafo 8º As empresas de transporte poderão instituir prêmios e gratificações para valorização do motorista empregado que cumprir rigorosamente as obrigações previstas nesta Lei, principalmente quanto ao controle de jornada, bem como em função de boas práticas, inclusive de eficiência, desde que tais incentivos não comprometam a segurança viária e da coletividade, ou estimulem a violação das normas legalmente previstas.

Parágrafo 9º: As empresas representadas pelo sindicato patronal acordante não economizarão esforços para atender as disposições constantes nas Leis 12.619 de 30 de abril de 2012 e 13.103 de 02 de março de 2015, quer quanto às novas exigências trazidas por estas normas, quer quanto às formas de remunerações por ela determinadas.

Parágrafo 10º: Os sindicatos acordantes, em conjunto, poderão atuar face às empresas embarcadoras de mercadorias, consignatário e destinatários das cargas, operador de terminais de carga, operador intermodal de cargas ou agente de cargas, aduanas, portos marítimos, fluviais e secos, que em sua política de distribuição, objetivarem, ainda que indiretamente, o descumprimento das regras trazidas pelas Leis 12.619/2012 e 13.103/2015, solicitando ainda a intervenção do Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho para que tomem as providências que se fizerem necessárias.



PÁGINA 22 DE 28



e sem prejuízo de sanções disciplinares aplicáveis como por exemplo: advertência, suspensão ou até rescisão do contrato por justa causa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA- AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Os Sindicatos patronal e profissional ora acordantes pactuam a possibilidade das empresas representadas pelo **Sindetrans**, baseado na Portaria GM/MTb 3.116 de 03 de abril de 1989, desenvolverem suas atividades todos os dias do mês, incluindo sábados domingos e feriados, a fim de cumprirem com seus compromissos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FÉRIAS

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ÁGUA POTÁVEL, SANITÁRIOS E ARMÁRIOS INDIVIDUAIS.

Ao empregador compete manter:

1. Água potável para consumo de seus funcionários,
2. Sanitários masculinos e femininos em condições de higiene,
3. Armários individuais para guarda de pertences e roupas dos empregados, desde que ocorram exigências das atividades desenvolvidas pelo empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – (EPI)

As empresas fornecerão gratuitamente a todos os empregados os equipamentos necessários à segurança e proteção individual (EPI), procurando eliminar os fatores de risco e agressão à saúde do trabalhador, sempre e nos casos em que as condições físicas dos locais do trabalho e os tipos de transporte que as empresas se dedicarem assim o exigir.

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

Parágrafo 2º: É de total responsabilidade do empregado a utilização adequada dos equipamentos de proteção individual, e atentar as regras de transporte de produtos perigosos.



Parágrafo 3º: A falta de utilização ou inadequada utilização dos EPIs nas situações nas quais são exigidas sua utilização configura-se como falta grave, ficando o empregado sujeito à advertência e, na recorrência, ao desligamento por justa causa.

Parágrafo 4º Quando provado desuso dos mesmos pelo empregado, fica a empresa no direito de adverti-lo e até mesmo dispensá-lo por justa causa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – UNIFORME

A empresa que exigir uniforme:

1. Deverá fornecê-lo gratuitamente e para seu uso diário, bem como sua conservação e boa aparência;
2. Por ocasião do fornecimento de novos uniformes, o funcionário deverá proceder à devolução dos usados e
3. Quando do desligamento ou rescisão do contrato de trabalho, o funcionário deverá devolver todos os uniformes em seu poder, sob pena de serem descontados em seus direitos.
4. O uso de uniforme fora do horário de trabalho e do local do mesmo será caso de advertência, punição e até mesmo dispensa por justa, dependendo das circunstâncias dos fatos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA- DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO USO DE
ÁLCOOL E DROGAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – MENSALIDADES SINDICAIS

Desde que observados os termos do Artigo 545 da CLT, as empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas em favor do sindicato suscitante, dos empregados




PÁGINA 25 DE 28



- A- O sindicato profissional encaminha para a empresa e para o sindicato patronal a pauta contendo os tópicos a serem mediados.
- B- O sindicato patronal agendará em sua sede reunião entre o sindicato profissional, empresa e sindicato patronal para mediar o conflito.
- C- Ao final será lavrado ata contendo o resultado da mediação.
- D- A mediação deverá ocorrer dentro de no máximo 15 dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – COMPROMISSO E DIVULGAÇÃO DA CONVÊNÇÃO

As entidades acordantes se comprometem a manter contato constante e diálogo franco, para a superação de conflitos durante a vigência desta convenção que se origine de mal-entendido das disposições do pacto ou de sua indevida interpretação.

Cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser afixada em local visível, na sede da entidade, dentro do prazo 05 dias, dando-se assim cumprimento ao disposto no artigo 614 da CLT e Decreto nº 229/67.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, quando descumprido gerará multa sendo de quatro vezes o valor do convênio odontológico por trabalhador.

Parágrafo Primeiro – O SINDICATO PROFISSIONAL poderá valer-se de convênios 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, as EMPRESAS fornecerão ao SINDICATO até o dia 30 de cada mês a relação de trabalhadores com contrato vigente, bem como todas as informações necessárias para efetivação do Convênio Odontológico.

Parágrafo Terceiro – As empresas efetuarão o pagamento desses valores em favor do Sindicato Profissional, através de Guia fornecida pela entidade com pagamento até o 10º (décimo) dia útil do mês.

Parágrafo 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 fornecido a relação ao SINDICATO, desconsiderando para tanto qualquer regra de proporcionalidade de dias.



Sindicato das
Empresas de Transportes de Cargas
de Ribeirão Preto e Região
SindEtrans



Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Franca
RECONHECIDO PELA SECRETARIA DE TRABALHO, MERCADO E DEFESA DO CONSUMIDOR
BADE TERCEIROMUNICIPAL:
Municípios de Franca, Jandira, Aracaju, Baurista, Baurista, Cuiabá Paulista, Guaraci, Igarapava,
Sul, Itapetininga, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira,
Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira, Jandira,
SEDE PRÓPRIA: Rua Covilheiro Petrópolis, 459 - CEP 14405-327 - Fone (15) 3723-0610 - FRANCA-SP
E-mail: sindomota@francanet.com.br

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 mencionado no caput, referente a esses empregados.

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 poderá incluir os 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 e demais exigências estabelecidas pela ANS - Agência Nacional de Saúde Suplementar.

Parágrafo Décimo Primeiro – De acordo com o estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula, as entidades laboral e patronal, elegeram as seguintes operadoras (s)/seguradora(s), para implantação do plano odontológico nas empresas de transporte, , sendo ela, OM Agro Corretora de Seguros Ltda., inscrita sob CNPJ 19.477.431-50 e cadastrada na Superintendência de Seguros Privados do Brasil (SUSEP) sob o número 202062601 a qual poderá fazer a contratação destes planos e ou seguros nas seguintes operadora/seguradoras:

- Porto Seguro Saúde S/A, companhia seguradora, inscrita no CNPJ/MF sob nº 04.540.010/0001-70 e com registro perante a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) sob nº 000.582, com sede na Rua Guaianases, nº 1238 – Mezanino/parte, Campos Elíseos, São Paulo/SP, representada neste ato na forma de seu Estatuto Social, doravante denominada simplesmente SEGURADORA.
- Sermed Odonto, Rodrigues Leira Odontologia Ltda, CNPJ: 07.154.253/0001-69, rua Epitácio Pessoa, nº 1722 – Sertãozinho e com registro perante a Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS 41.524-3.
- Uniodonto Paulista – Federação das Cooperativas Odontológicas do Estado de São Paulo, pessoa jurídica de direito privado com sede na Rua Dr. Albuquerque Lins, 635 Higienópolis São Paulo CNPJ: 96.396.395/0001-62 e com registro perante a Agência Nacional de Saúde suplementar - ANS: 36.159-3.

Parágrafo Décimo Segundo - As empresas poderão optar por uma das operadoras (s)/seguradora(s) descritas acima, para fornecimento do plano odontológico aos trabalhadores.

CLÁUSULA QUINQUASÉGIMA PRIMEIRA – DO FORO DE ELEIÇÃO

As partes signatárias da presente convenção coletiva de trabalho elegem a Justiça do Trabalho de Ribeirão Preto para dirimir eventuais dúvidas e conflitos que possam existir.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – MULTA

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do salário normativo do motorista geral em caso de descumprimento de quaisquer Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho limitada ao valor integral do salário, aplicando-se a multa a quem infringir, prejudicar e a favor da parte prejudicada, excetuando-se as cláusulas já contempladas com multas específicas.

Ribeirão Preto, 28 de junho de 2021

CARLOS HUMBERTO MONASSI

CPF: 020.034.928-79

Presidente

SINDETRANS – SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO.

ALDO CODIGNOTTE PIRES

OAB/SP 121150

GERALDO XAVIER DE ALMEIDA

CPF: 979.355.308-15

Presidente

SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS DE FRANCA.