

SINTROVIG – SINDICATO DOS MOTORISTAS, OPERADORES DE MÁQUINAS SOBRE RODAS, AJUDANTES INSTRUTORES DE AUTO ESCOLA, COBRADORES, TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS EM GERAL, COM VINCULO EMPREGATICIOS NOS MUNICIPIOS DE GUAPARARI, ANCHIETA, ALFREDO CHAVES, MARECHAL FLORIANO, CONCEIÇÃO DO CASTELO, DOMINGOS MARTINS, IBATIBA, IUNA, IRUPI E VENDA NOVA DO IMIGRANTE NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, SITUADO À RODOVIA DO SOL, 2432, SALA 201, 2º ANDAR, BAIRRO AEROPORTO, MUNICÍPIO DE GUARAPARI-ES, DEVIDAMENTE INSCRITO NO CNPJ Nº 06.346.964/0001-72, NESTE ATO REPRESENTADO PELO SEU PRESIDENTE SENHOR WANDERLEY GONÇALVES DE OLIVEIRA, E DE OUTRO LADO O SINDIROCHAS - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ROCHAS ORNAMENTAIS, CAL E CALCÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, COM SEDE À AV. JOÃO PALÁCIOS, 300 – SALA 404 – TORRE B – CENTRO EMPRESARIAL SHOPPING MESTRE ÁLVARO, BAIRRO: EURICÓ SALLES, SERRA-ES, INSCRITO NO CNPJ SOB Nº 27.264.399/0001-74, REPRESENTANDO, NESTE ATO, AS EMPRESAS DA INDÚSTRIA DE ROCHAS ORNAMENTAIS, CAL E CALCÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO ESTABELECIDAS NOS MUNICIPIOS DE GUAPARARI, ANCHIETA, ALFREDO CHAVES, MARECHAL FLORIANO, CONCEIÇÃO DO CASTELO, DOMINGOS MARTINS, IBATIBA, IUNA, IRUPI E VENDA NOVA DO IMIGRANTE, PARA ESTABELECEM CONDIÇÕES DE TRABALHO, CONFORME AS CLÁUSULAS QUE DISPÕEM.

1ª - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho obriga as empresas representadas pelo **SINDIROCHAS** estabelecidas nos municípios acima citados e se aplica a todos os trabalhadores motoristas, ajudantes de motoristas e operadores de máquinas automotoras, sindicalizados ou não, que prestarem serviços na base territorial do **SINTROVIG**.

2ª - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva tem vigência de 12 (doze) meses, com início em 01 de maio de 2020 e término em 30 de abril de 2021, mantendo-se a data-base em 1º de maio, comprometendo-se as partes a reiniciarem as negociações no mínimo 60 (sessenta) dias antes do vencimento desta.

§ Único - Fica convencionado que as partes se reunirão em até 60 (sessenta) dias após a revogação do Decreto Legislativo nº 6 de 06/03/2020, para discutir as cláusulas de reajuste salarial e quaisquer outras de interesse das partes, conforme artigo 616 da CLT.

3ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência previsto no artigo 445, parágrafo único, da CLT, será de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período.

§ 1º - Fica vedado o Contrato de Experiência em casos de recontração, desde que para o exercício do mesmo cargo ocupado anteriormente, mantidas as mesmas condições tecnológicas.

§ 2º - Só terá validade o contrato de experiência se for escrito.

4º - DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador fica obrigado a devolver ao empregado, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, iniciando-se no primeiro dia útil após a entrega, a exceção da CTPS, independente de motivo ou iniciativa, cópia dos documentos assinados pelo empregado e os necessários a contratação.

§ 1º - No tocante a CTPS, o empregador efetuará as anotações no ato da contratação especificando função, salário na forma da lei, fornecendo recibos por ocasião de sua apresentação.

§ 2º - A CTPS deverá ser devolvida ao trabalhador em no máximo 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º - Qualquer documento entregue pelo empregado ao empregador deverá ser emitido recibo, o mesmo ocorrendo quando da devolução.

5º - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os trabalhadores poderão deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

a) até 03 (três) dias úteis, no caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;

b) até 04 (quatro) consecutivos no decorrer da primeira semana em virtude de casamento;

c) até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

d) até ½ (meio) dia de trabalho, para recebimento de Abono/Rendimentos do PIS, desde que a empresa não tenha convênio com a Caixa Econômica Federal para pagamento direto aos seus empregados;

e) Se a empresa optar por efetuar o pagamento em cheque deverá cumprir o que estabelece a Portaria 3.281 de 07/12/84 e Instrução Normativa nº 01 de 07/11/89, inciso III, do Ministério do Trabalho, inclusive quanto à ausência dos trabalhadores para recebimento de salários.

§ Único - Fica esclarecido que nestes benefícios já se incluem as vantagens previstas nos incisos primeiro a terceiro do artigo 473 da CLT.

6ª - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante será abonada sua falta em dias de provas escolares, em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos de ensino, desde que avise o empregador por escrito, em formulário fornecido pela empresa, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sujeito a comprovação e que o horário das provas ou locomoção coincida com o horário de trabalho do empregado.

§ 1º - As férias do trabalhador estudante deverão coincidir preferencialmente com o período de férias escolares, exceto quando o próprio trabalhador solicitar diferente, por escrito.

§ 2º - Não sendo a jornada de trabalho em escalas, se as aulas começarem as 18:00 (dezoito) horas, durante o período letivo, poderá o trabalhador laborar sua jornada encerrando-a no máximo até as 17:00 (dezesete) horas, mediante compensação, condicionado a apresentação mensal da frequência escolar.

7ª - AUXÍLIO ESCOLAR

Os empregadores concederão por ocasião do início do ano letivo, um adiantamento de até 50% (cinquenta por cento) do salário-base do empregado que o solicitar, desde que ganhe até 04 (quatro) salários mínimos, para fins de aquisição de material escolar, com desconto em um mínimo de 05 (cinco) vezes sem acréscimos, aos empregados ou seus filhos estudantes do ensino fundamental 1 (um) e 2 (dois), sujeito a comprovação de que empregou as verbas na finalidade a que se destina.

§ 1º - O benefício concedido nesta cláusula não abrange os trabalhadores em contrato de experiência.

§ 2º - Em caso de rescisão contratual, o desconto do adiantamento será efetuado com a antecipação das parcelas vencidas e vincendas, que porventura não tenham sido descontadas.

8ª - APOSENTADORIA

O empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos contínuos de serviços prestados ao mesmo empregador e que comprovadamente estiver a 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos artigos 52 a 58 da Lei nº 8.213/1991, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

§ 1º - Completado o tempo necessário à aposentadoria, cessa para o empregador a obrigação prevista no caput desta cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou em face da legislação específica.

§ 2º - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, igualmente, caso o empregado, no ato de sua dispensa, informe ao empregador, por escrito, encontrar-se no período de pré-aposentadoria aqui previsto.

§ 3º - Caso o empregador resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no caput e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, portanto, conforme previsto, no máximo de 12 (doze) meses.

§ 4º - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para o empregador a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 5º - Para efeito do reembolso, compellrá ao empregado comprovar, mensalmente, perante seu empregador o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência Social.

9ª - JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho será aquela prevista na CLT com as restrições incorporadas pela Lei nº 13.103, de 02 de março de 2015, podendo ser prorrogada procedendo-se a sua compensação ou o pagamento das horas extras com o respectivo adicional.

§ 1º - Não haverá compensação do sábado quando for feriado. Caso o empregador opte por manter a jornada nos demais dias da semana, deverá remunerá-las como extras, com o adicional previsto neste Instrumento.

§ 2º - Quando o feriado coincidir com o dia de compensação o empregador distribuirá esta hora nos demais, isto porque o repouso remunerado quita apenas a jornada a ser desempenhada naquele dia.

§ 3º - Não se pode considerar como tempo de serviço a disposição do empregador para efeito de apuração da carga horária do empregado e consequente remuneração, a sua permanência em alojamentos destinados a repouso, bem assim quando estiverem descansando no interior dos veículos, no estabelecimento do empregador, depósitos, portos ou estacionamentos, nos períodos de tempo entre uma viagem e outra ou aguardando o carregamento ou descarregamento das

mercadorias transportadas, eis que ficam inteiramente desobrigados de qualquer prestação de serviços.

§ 4º - Todos os intervalos para alimentação e descanso concedidos não serão computados na duração do trabalho, podendo ainda ser reduzidos e/ou fracionados, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, conforme permitido pelo artigo 71, § 5º, da CLT.

§ 5º - Não se computará, igualmente, na duração do trabalho, o intervalo de tempo no decurso da jornada de trabalho, entre períodos de trabalho contínuos na direção de veículo, destinados a descanso e/ou alimentação fora do veículo.

§ 6º - Nos termos do artigo 59, § 2º, da CLT, poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de doze horas diárias, devendo ser fornecido ao motorista, nesse caso, comprovante do total de horas computadas ao final de cada mês.

10ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Os empregadores ficam dispensados do pré-aviso ao órgão competente do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 68, da CLT, desde que fique assegurado o ganho ou a folga em outro dia de trabalho, bem como o descanso semanal de um domingo ao mês.

11ª - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL

Fica expressamente admitida a jornada de trabalho no regime 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) com apoio e nos termos do estabelecido no artigo 235-F da CLT.

12ª - REGISTRO DE PONTO

Os empregadores manterão registro de ponto obrigatório, manual, mecânico ou eletrônico.

§ 1º - Poderá ser adotado sistema alternativo de controle da jornada de trabalho, inclusive no sistema de ponto eletrônico, nos termos das Portarias do MTE nº. 1120, de 08/11/95 e nº 373, de 25/02/2011, implicando na presunção de cumprimento

integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada, vigente no estabelecimento.

§ 2º - Nos casos previstos no parágrafo anterior, o trabalhador será comunicado, antes de efetuado o pagamento de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração, em virtude da adoção de sistema alternativo de ponto.

§ 3º - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir restrições à marcação do ponto, marcação automática do ponto, exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 4º - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho, e permitir a identificação do empregador e empregado e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

13ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS E TEMPO DE ESPERA

Fica estabelecido que as horas extras a serem pagas pelo empregador aos seus empregados serão acrescidas dos seguintes adicionais:

§ 1º - De 50% (cinquenta por cento) para as horas extras realizadas entre segunda e sexta-feira, ou nos sábados, quando este dia fizer parte da jornada normal de trabalho.

§ 2º - Com adicional de 110% (cento e dez por cento) para as horas extras realizadas:

I. Em turno ininterrupto de revezamento que excederem o autorizado nesta CCT;

II. Nos dias compensados;

III. Nos domingos;

IV. Nos feriados;

V. Nos dias de folga.

§ 3º - O tempo de espera assim caracterizado na legislação será remunerado com adicional de 30% (trinta por cento).

14ª - ADICIONAL NOTURNO

Fica estipulado que o adicional noturno previsto na legislação em vigor é de 30% (trinta por cento) da hora normal, computados até o final da jornada efetivamente trabalhada.

15ª - REAJUSTE SALARIAL

Em face das dificuldades vividas momentaneamente devido a pandemia provocada pelo corona vírus, não foi objeto de negociação os reajustes salariais para a categoria, mas fica mantida a data base em 01 de maio conforme constou da cláusula segunda, sendo que as partes se reunirão em até 60 (sessenta) dias após a revogação do Decreto Legislativo nº 6 de 06/03/2020, para discutir o reajuste salarial.

16ª - PISOS SALARIAIS NORMATIVOS

Fica estabelecido que os pisos salariais dos motoristas e ajudantes e operadores de maquinas na área da indústria de rochas ornamentais, cal e calcários até que seja definido o reajuste visando a recomposição salarial entre 01/05/2019 a 30/04/2020, permanecerão os seguintes:

MOTORISTA "A" (CONDUTORES DE VEÍCULOS SEMI PESADOS, OPERADORES DE MÁQUINAS AUTOMOTORAS SOBRE PNEUS, PÁS CARREGADEIRAS, TRATORES, CAMINHÃO TRUQUE, ATÉ, 15.000 KG DE CARGA, ETC).	R\$ 1.558,68
MOTORISTA "B" (CONDUTOR DE VEÍCULO AUTOMOTOR - CAVALO MECÂNICO - QUE TRABALHA ACOPLADO A UM EQUIPAMENTO - SEMI REBOQUE - CARRETAS , OPERADORES DE MÁQUINAS AUTOMOTORAS SOBRE PNEUS E PÁS CARREGADEIRAS, COM CAPACIDADE ACIMA DE 15.000 KG DE CARGA)	R\$ 1.811,94
MOTORISTA "B-1" (CONDUTOR DE VEÍCULO AUTOMOTOR - CAVALO MECÂNICO - QUE TRABALHA ACOPLADO A DOIS EQUIPAMENTOS, DENOMINADO DE BI-TREM E/OU COM DEMAIS COMPOSIÇÕES COM 07	R\$ 1.889,98

(SETE) OU MAIS EIXOS, EXCETO VEÍCULOS DENOMINADOS DE TRITREM).	
MOTORISTA "B2" (CONDUTOR DE VEÍCULO AUTOMOTOR DENOMINADO DE TRITREM).	R\$ 1.953,15
MOTORISTA "B3" (CONDUTOR DE VEÍCULO AUTOMOTOR - CAVALO MECÂNICO - QUE TRABALHA ACOPLADO A SEMIRREBOQUE PRANCHA)	R\$ 1.889,98
MOTORISTA "B4" (CONDUTOR DE VEÍCULO PARA TRANSPORTES DE FUNCIONARIOS).	R\$ 1.558,58
MOTORISTA "C" (CONDUTOR DE VEÍCULO LEVES - CAMINHÃO TOCO - COM CAPACIDADE ACIMA DE 4.000 KG DE CARGAS)	R\$ 1.287,14
MOTORISTA "D" (CONDUTOR DE VEÍCULO LEVES, COM CAPACIDADE ACIMA DE 2.001 KG ATÉ 4.000 KG DE CARGAS).	R\$ 1.102,28
MOTORISTA "E" (CONDUTOR DE VEÍCULO UTILITARIOS COM CAPACIDADE DE ATE 2.000 KG DE CARGAS)	R\$ 1.018,60
AJUDANTE DE CAMINHÃO	R\$ 1.018,60
CONFERENTE DE CARGAS DO SETOR DE TRANSPORTES	R\$ 1.099,62
OPERADORES DE EMPILHADEIRA	R\$ 1.284,82

§ único - As empresas poderão remunerar seus empregados por comissão (comissionista puro ou misto), mediante formalização de acordo coletivo específico a ser celebrado com o Sindicato Obreiro, respeitando-se a garantia da remuneração mínima mensal do piso salarial da categoria estabelecida no caput desta cláusula.

17ª - AVISO PRÉVIO

Fica convencionado que o aviso prévio, já com as alterações impostas pela lei 12.506/2011, será aplicado da seguinte forma:

§ 1º - Qualquer que seja o aviso prévio, acima de 30 (trinta) dias, será sempre indenizado.

§ 2º- No caso de demissão imotivada sem justa causa, o aviso será de 30 (trinta) dias para os trabalhadores com até 1 (um) ano de emprego e mais 3 (três) dias por ano trabalhado até o limite máximo de 90 (noventa) dias.

18ª - UNIFORMES

Os empregadores fornecerão uniformes gratuitamente aos empregados do setor produtivo, observadas as particularidades de cada função, de uso obrigatório, sendo no mínimo 2 (dois) jogos de uniformes, substituídos de acordo com o desgaste dos mesmos mediante devolução daqueles até então utilizados, desde que solicitado.

19ª – ATESTADO MÉDICO

O empregador deve fornecer ao trabalhador um comprovante de recebimento do atestado médico por ele encaminhado.

§ 1º - O atestado médico deverá ter assinatura sob o carimbo com indicação do registro no CRM do médico emitente.

§ 2º – O atestado médico deverá ser entregue em até 24 (vinte e quatro) horas da data de afastamento do trabalho.

20ª – USO DE APARELHO CELULAR

O uso de aparelho celular é restrito a áreas permitidas pelo empregador ou seus prepostos, ou ainda conforme conste de regulamento interno do estabelecimento do empregador, vedado expressamente seu uso em áreas de risco, tais como setores de produção, manutenção e outros devidamente identificados, considerando-se falta grave passível de sanção disciplinar nos termos da legislação vigente.

21ª – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregadores manterão, sem ônus para todos os seus empregados, um seguro de vida em grupo, cuja cobertura para morte natural garanta indenização mínima de R\$ 55.000,00 (cinquenta e cinco mil reais), e por invalidez permanente ou por morte em decorrência de acidente, no valor mínimo de R\$ 110.000,00 (cento e dez mil reais).

§ 1º - Assim que renovado o contrato com a seguradora, as empresas deverão comunicar a ambos os sindicatos o cumprimento desta cláusula.

§ 2º - No caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional, como o seguro é integralmente pago pelas empresas, o valor do prêmio se recebido pela vítima ou seus beneficiários, poderá ser compensado do total das condenações.

§ 3º – Existindo na apólice de seguro, circunstâncias de exclusão de cobertura, as empresas contratantes, ficam isentas de qualquer responsabilidade.

22ª - TICKET ALIMENTAÇÃO E JANTAR E PERNOITE

Por força do presente instrumento normativo, fica estabelecido que as empresas que já fornecem ticket alimentação e ou refeição para, almoço, jantar e pernoite para seus empregados, não poderão deixar de fornecer o referido ticket alimentação e ou refeição, e na contratação de outros empregados manterão este direito, ficando estabelecido que o valor de cada ticket alimentação para almoço, jantar e pernoite será de R\$ 25,97 (vinte e cinco reais e noventa e sete centavos) por dia efetivamente trabalhado, não sendo permitido desconto, nas faltas justificadas. De igual forma, por força do presente instrumento normativo, as empresas que até essa data não fornecem o ticket alimentação para, almoço, jantar e pernoite, permanecem desobrigadas desse fornecimento.

§ 1º - Como opção à concessão do benefício a que se refere o caput desta cláusula, será facultado o fornecimento de alimentação para as empresas que possuem restaurantes e/ou conveniado na própria empresa, neste caso não se aplicando o disposto no caput desta cláusula.

§ 2º - Os referidos benefícios serão concedidos na forma de ticket alimentação, e será fornecido, até o primeiro dia de cada mês.

§ 3º - A empresa fornecedora do ticket alimentação deverá ser indicada pelo Sindicato Profissional, ou seja, SINTROVIG.

§ 4º - Fica também estabelecido que as empresas forneçam ticket alimentação nas faltas para a compensação de horas, no caso de implantação de banco de horas.

§ 5º - Fará jus ao recebimento do ticket para jantar, aquele funcionário que estiver viajando a serviço da empresa e que não puder retornar a sua residência, até as 18h00min (dezoito horas).

§ 6º - O benefício previsto nesta cláusula, sob quaisquer das formas definidas no caput, possui caráter indenizatório e não têm natureza salarial, face o previsto na Lei 8.212/91, na Lei nº 6.321 de 14/04/76 - Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e seus decretos regulamentadores, desde que as empresas abrangidas por esse Instrumento Normativo estejam cadastradas, ou seja, beneficiárias do PAT. As empresas beneficiárias do PAT- Programa de Alimentação ao Trabalhador poderão descontar dos salários dos empregados beneficiários desta cláusula, o valor de 1,00 (um real) do custo do benefício.

23ª - PLANO DE SAÚDE

Por força do presente instrumento normativo, fica estabelecido que as empresas que já forneçam plano de saúde para seus empregados não poderão deixar de fornecer, e na contratação de outros empregados manterão este direito, assumindo os seguintes custos: O empregador pagará a quantia de R\$ 130,60 (cento e trinta reais e sessenta centavos), para a faixa etária de 18 (dezoito) a 43 (quarenta e três) anos, para cada empregado; para a faixa etária de 43 (quarenta e três) anos em diante, o empregador pagará a quantia de 178,09 (cento e setenta e oito reais e nove centavos) para cada empregado. De igual forma, por força do presente instrumento normativo, as empresas que até essa data não fornecem o plano de saúde, permanecem desobrigadas desse fornecimento.

§ 1º - Os valores decorrentes das contribuições dos empregados serão descontados da folha de pagamento e não serão considerados em nenhuma hipótese, e para nenhum efeito, como remuneração, não podendo ser objeto de postulação indenizatória, seja a que título for.

§ 2º - A operação e gestão do plano de saúde serão de responsabilidade do SINTROVIG (Sindicato Profissional dos Trabalhadores).

24ª - BENEFÍCIOS ADICIONAIS

Quaisquer outros benefícios, adicionais, espontâneos, além dos, já, ministrados, que as empresas vierem a conceder e/ou firmar, visando favorecer os empregados, tais como estímulo à qualidade dos serviços ou a produtividades, convênios de assistência médica, odontológica, seguro de vida, em grupo, convênio alimentação, auxílio alimentação, cesta de alimentos, reembolso de despesas (Ex: alimentação, pernoite, aluguel, direito de uso de veículo da empresa e, outros, da mesma natureza), terão caráter indenizatório e não integrarão quaisquer das rubricas para composição do salário do empregado beneficiado, nem ser objeto de postulação, seja a que título for inclusive eventual participação, consensual, do empregado no recebimento dos referidos benefícios, se aceitos pelo empregado, em nenhuma hipótese não de ser restituídos e/ou reclamados, a nenhum título.

25ª - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão de cada trabalhador 2,5% (dois vírgula meio por cento) do salário base, e efetuará o pagamento do repasse, a título de mensalidade sindical ao **SINTROVIG**. O pagamento do repasse das mensalidades deve ser pago diretamente no banco, mediante boleto bancário obtido junto ao **SINTROVIG** por e-mail no endereço sintrovig@gmail.com, no prazo de 05 (cinco) dias, contados do efetivo desconto.

§ 1º - O desconto da mensalidade previsto no "caput", da presente cláusula, subordina-se a não oposição do trabalhador, que deverá ser manifestada, individualmente e de próprio punho, perante a empresa e ao **SINTROVIG**, sendo que a qualquer momento poderá o trabalhador se opor ao desconto.

§ 2º - A mensalidade prevista no "caput" da presente cláusula destina-se à melhoria por parte do **SINTROVIG** dos serviços prestados na área médica, jurídica, odontológica e outros oferecidos pela entidade profissional à categoria por ele representada.

§ 3º - A falta do repasse do desconto referente à mensalidade sindical, implicará na cobrança de uma multa de 2% (dois por cento) e mais juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, revertidos em favor do **SINTROVIG**, se comprometendo, no entanto, o sindicato, de fazer comunicação extrajudicial em data anterior à propositura de qualquer cobrança judicial.

§ 4º - A presente cláusula referente à mensalidade sindical é de única e total responsabilidade do **SINTROVIG**, que responderá sozinho pela mesma em qualquer caso.

26ª - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS

Para efeito de conferência dos valores descontados a título de mensalidade sindical e taxa negocial e estatísticas, as empresas terão que enviar bimestralmente, relação nominal de todos os empregados, constando os respectivos salários, funções e valores descontados ou não, sob pena de atualização pelo mesmo índice dos débitos previdenciários.

27ª - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Tendo em vista que por força do que impõe o art. 8º da Constituição Federal todos os representados são beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que as entidades sindicais são mantidas pelos associados no intuito de garantir os deveres impostos pelo art. 514 da CLT e que dentre as prerrogativas dos sindicatos determinadas pelo art. 513, "e" do mesmo diploma legal está a de impor contribuições a todos os membros da categoria que representa, os empregadores deverão pagar a título de Taxa Negocial Patronal o valor equivalente ao menor Piso Salarial estabelecido nesta CCT, fundamentado em Assembleia Geral Extraordinária, necessária à manutenção das atividades sindicais e de negociação.

§ 1º - O recolhimento da Taxa Negocial será efetuado por meio de boletos bancários fornecidos pelo SINDIROCHAS até o 7º (sétimo) dia útil do mês subsequente ao registro desta CCT junto à SRTE/ES.

§ 2º - Para os recolhimentos efetuados após o prazo supracitado, deverá ser observado o valor do Piso Salarial indicado vigente à época do pagamento.

§ 3º - Competirá ao SINDIROCHAS a propositura da ação perante a Justiça competente no caso do não cumprimento destas disposições, com as penalidades previstas legalmente.

§ 4º - Do valor da Taxa Negocial prevista nesta cláusula serão descontados os valores anuais, em somatório, pagos a título de mensalidade ao SINDIROCHAS.

§ 5º - Os empregadores poderão apresentar oposição ao recolhimento da Taxa Negocial aqui prevista, mediante ofício dirigido ao SINDIROCHAS nos 30 (trinta) dias subsequentes ao registro desta CCT junto à SRTE/ES.

28ª - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA

Para verificação do cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho e das normas de saúde e segurança, é permitido o acesso do Dirigente Sindical à empresa, mediante agendamento prévio com a mesma, entre 7 (sete) e 15 (quinze) dias e envio de ofício com cópia ao SINDIROCHAS.

§ 1º - Os empregadores que desejarem, poderão acompanhar os dirigentes, assim como o SINDIROCHAS.

§ 2º - O Dirigente Sindical deverá apresentar sua identificação como tal, ficando vedado o uso de gravadores, máquinas filmadoras e fotográficas sem a devida autorização.

§ 3º - Havendo necessidade, diante de irregularidade encontrada e antes de qualquer outro procedimento, deverá se buscar a solução de forma conjunta por meio de reunião entre o empregador e o **SINTROVIG**, com interveniência do SINDIROCHAS.

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

29ª - DA VIGÊNCIA EXTRAORDINÁRIA

Durante o período de calamidade pública devido à crise sanitária as partes resolveram criar estas disposições gerais e transitórias na vigência do Decreto Legislativo nº 06/2020, quanto aos temas: concessão de férias individuais e coletivas, compensação de jornada por meio de banco de horas, redução de jornada e salário, suspensão do contrato de trabalho, podendo aplicar o disposto nas Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, naquilo que for mais benéfico à manutenção do emprego.

30ª - DA ABRANGÊNCIA E LIMITES

As disposições gerais e transitórias deste Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021 têm como fim autorizar: redução de jornada e salário, suspensão temporária dos contratos de trabalho, antecipação das férias individuais e a concessão de férias coletivas, a instituição de banco de horas, especificamente no período de que trata as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 e aplica-se a todos os empregados das empresas representadas pelo SINDIROCHAS, independentemente da faixa salarial, observadas as condições estabelecidas.

31ª - DA ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS

As empresas que desejarem poderão conceder férias individuais a seus empregados, mesmo que os empregados abrangidos não tenham completado período aquisitivo previsto no art. 130 da CLT, mediante pré-aviso por escrito com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e pagamento dos dias de férias até a data de pagamento do salário mensal subsequente a concessão, podendo ainda a gratificação de 1/3 (um terço) prevista na Constituição Federal de 1988, art. 7º, inciso XVII, ser paga até o último dia útil de outubro de 2020.

§ 1º - O empregador deverá orientar os empregados em férias antecipadas sobre a necessidade de evitar deslocamentos de sua residência, viagens, aglomerações e outras situações que os exponham a contaminação viral ou outros problemas de saúde, de forma a cumprir devidamente com as cautelas preconizadas pelas autoridades quanto à saúde pública.

§ 2º - O Sindicato laboral deverá adotar medidas que visem orientar seus associados para que no caso de concessão de antecipação de férias evitem deslocamentos de sua residência, viagens, aglomerações e outras situações que os exponham a contaminação viral ou outros problemas de saúde, de forma a cumprir devidamente com as cautelas preconizadas pelas autoridades quanto à saúde pública.

32ª - DAS FÉRIAS COLETIVAS

Os estabelecimentos poderão conceder férias coletivas sem comunicação prévia a que alude o artigo 139, § 2º da CLT, integrais ou antecipadas, bastando comunicar o **SINTROVIG** pelo e-mail sintrovig@gmail.com com o assunto: "Férias Coletivas – Empresa", no prazo de até 05 (cinco) dias da data de início das mesmas. Poderá paga-las até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo, podendo ainda pagar a gratificação de 1/3 (um terço) prevista no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal de 1988, ser paga até o último dia útil de outubro de 2020.

33ª - DO BANCO DE HORAS

A adoção do regime de compensação como Banco de Horas, de imediato para as atividades que prosseguem e no retorno das atividades que sejam suspensas agora, nos termos do artigo 59, §§ 2º a 5º, da CLT, para compensação em até 18 (dezoito) meses a partir da data de assinatura da presente CCT, seguirá os seguintes critérios:

I - Fica limitado ao máximo de 2 (duas) horas diárias, na proporcionalidade de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) de descanso, de maneira que não exceda no período máximo de 1 (um) ano a soma das jornadas semanais de trabalho do empregado;

II - Não seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, conforme o artigo 59 da CLT e cláusula 10ª desta CCT;

III - A prestação de serviços em jornada abaixo dos limites legais permite a compensação dentro do prazo de vigência do Banco de Horas adotado pelo estabelecimento empresarial, como crédito a ser compensado pelo empregador;

IV - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho ou ao final do período de apuração e sem que tenha havido a compensação integral das horas acumuladas, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, e no caso de crédito não compensado a favor da empresa, o cômputo de horas será zerado sem qualquer tipo de desconto salarial, salvo se o empregado tiver dado causa à não compensação das horas sem motivo justificável.

34ª - DA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Fica autorizado a redução dos salários conforme art. 503 da CLT, MP 936/2020 e artigo 7º, VI da Constituição Federal, em 25%, 50 e até 70%, com redução da jornada na mesma proporção, sem restrição, independentemente da faixa salarial do trabalhador correspondente, ficando obrigada a comunicar ao sindicato laboral via e-mail no prazo de 10 dias, nos termos do § 4º do artigo 11 da MP 936/2020.

§ 1º - Para os trabalhadores com salário base superior a 3 (três) salários mínimos, ficam as empresas também autorizadas a implantar a redução de jornada e salário, mas neste caso, fica condicionada a formalização de acordo individual expresso com o empregado.

§ 2º - As empresas que implantarem a redução de jornada e salário deverão prestar as informações ao Ministério da Economia e ao **SINTROVIG** na forma e prazo previstos na MP 936/2020, sob pena de efetuar o pagamento ali previsto.

§ 3º - Poderão as empresas fracionarem a redução de jornada e salário, observado os limites legais.

§ 4º - Nos mesmos limites do § 3º, poderão as empresas alternar os limites de redução de jornada e salário (25%, 50% e 70%)

35ª - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ficam as empresas autorizadas a suspensão o contrato de trabalho por até 60 (sessenta) dias, sem qualquer correspondência com aquela prevista no artigo 486-A da CLT, devendo comunicar o **SINTROVIG** via e-mail e ao Ministério da Economia em até 10 (dez) nos termos do § 4º do artigo 11 da MP 936/2020.

§ 1º - Para os empregados que percebem mais de 3 salário mínimos a empresa só poderá suspender o contrato de trabalho, com anuência individual e expressa do empregado.

§ 2º - A validade da suspensão a que se refere o §1º desta cláusula, fica condicionada ao pagamento de ajuda compensatória no percentual de 30% sobre o valor de seu salário base, para as empresas que tenham essa obrigação prevista na MP 936/2020.

§ 3º - A prestação de serviço de qualquer natureza implica na nulidade do Acordo, exclusivamente do empregado afetado, ficando a empresa obrigada remunerar, à este, a diferença dos salários.

§ 4º - Fica a empresa obrigada a manter todos os benefícios dos empregados, a exceção do vale transporte, isto porque os empregados não utilizarão transporte coletivo.

36ª - DA GARANTIA DE EMPREGO

Nenhum empregado que tenha participado dos acordos de redução de jornada e salário e de suspensão de contrato de trabalho autorizados nas regras fixadas nestas disposições Gerais e transitórias desta CCT, e que tenha percebido o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, poderá ser demitido até o limite fixado no artigo 10 da Medida provisória 936/2020, seguindo todo o disposto no citado artigo.

37ª - PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO DE TODA A CCT

Caso haja descumprimento a esta Convenção Coletiva de Trabalho, será devida multa no valor equivalente a 3% (três por cento) do piso salarial do empregado envolvido sendo que essa multa será revertida no percentual de 50% para o

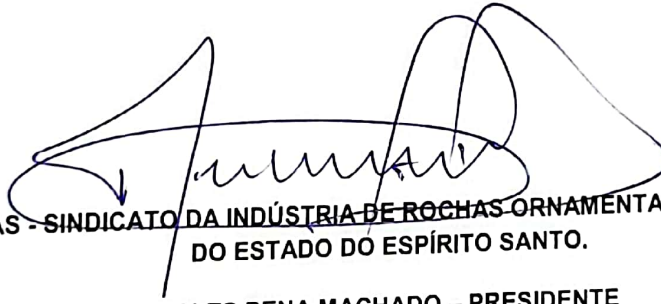
empregado e 50% para o Sindicato profissional, excetuando-se as cláusulas já contempladas com penalidades e/ou multas especificadas.

§ 1º - Fica estabelecido que quando do descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho será concedido prazo de 25 (vinte e cinco) dias para a regularização, a contar de contatos por escrito entre o **SINTROVIG** e o empregador.

§ 2º - Caso o **SINTROVIG** ajuíze quaisquer ações de cumprimento a esta Convenção Coletiva de Trabalho antes de expirados os prazos previstos no parágrafo primeiro desta cláusula, incorrerá no pagamento da multa estipulada no *caput* deste artigo, a favor do empregador reclamado.

E, por estarem assim justos e acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 5 (cinco) vias de igual teor e forma, sendo 2 (duas) para distribuição entre as partes e as demais para o competente registro junto ao órgão do Ministério do Trabalho - ES.

Cachoeiro de Itapemirim-ES, 10 de fevereiro de 2021.



SINDIROCHAS - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ROCHAS ORNAMENTAIS, CAL E CALCÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO.
TALES PENA MACHADO - PRESIDENTE

CPF Nº 981.478.977-15

SINTROVIG/ES-SIND.MOT OP AJUD
INSTRUT. DE AUT. ESC. COBR. TRAB. EM
EMPR. DE TRANSP. ROD. EM GER.

CNPJ: 06.346.064/0001-72

REG. SINDICAL: 48000 005207/97-31

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS SECAS, LÍQUIDAS/ INFLAMÁVEIS, PASSAGEIROS,
FRETAMENTO EM GERAL - SINTROVIG/ES.

CÓD. SIND. 7
ROD. DO SUL, 111 - GUARAPARVES
Fone: 27 3254-0525 / 27 3262-9503

E-MAILS: sintrovig@gmail.com

WANDERLEY GONÇALVES DE OLIVEIRA

CPF: 903.986.027-00