

SINTROVIG-ES-SINTROVIG-ES

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 ESPÍRITO 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 PALÁCIO, 300 – SALAS 404/405/406 – TORRE B – CENTRO EMPRESARIAL SHOPPING MESTRE ÁLVARO, BAIRRO: EURICO 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 ESTABELECER 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 24 (vinte e quatro) meses, com início em 01 de maio de 2018 e término em 30 de abril de 2020, 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 por ocasião da data base de 2019 para discutir obrigatoriamente as cláusulas de natureza econômica, jornada de trabalho ou quaisquer outras 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 recontratação, 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.

4ª - 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.

5ª - 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 $\frac{1}{2}$ (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 (dezessete) 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 *aquele* 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, competirá 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 vigoré de 30% (trinta por cento) da hora normal, computados até o final da jornada efetivamente trabalhada.

15ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos trabalhadores beneficiados por esta CCT serão reajustados a partir de 1º de maio de 2018 no percentual de 3% (três por cento)a incidir sobre os salários vigentes em abril de 2018, podendo ser compensadas as antecipações espontâneas concedidas:

§ 1º - Aos trabalhadores admitidos após 1º de maio de 2017 será aplicado o critério da isonomia ou da proporcionalidade.

§ 2º - Na ocorrência de demissão de trabalhadores em data posterior ao dia 1º de maio de 2018 até a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores farão rescisão complementar nos30 (trinta) dias subsequentes à assinatura desta, sem incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT.

§ 3º – As diferenças decorrentes do reajuste salarial tanto desta cláusula quanto da 21ª, com reflexos, se houver, em horas extras, adicional noturno, adicionais de insalubridade, periculosidade, férias acrescidas de 1/3 e outros, poderão ser pagas em tantas parcelas quantos forem os meses em atraso, com início em agosto/18.

16ª - PISOS SALARIAIS NORMATIVOS

As Entidades signatárias reconhecem que a variação da inflação ocorrida anteriormente já se encontram repassadas aos salários normativos aqui ajustados, ficando, portanto estabelecido que os pisos salariais dos motoristas e ajudantes e operadores de máquinas na área da indústria de rochas ornamentais, cal e calcários a partir de 01 de maio de 2018, terão os seguintes valores nominais:

MOTORISTA "A" (CONDUTORES DE VEÍCULOS SEMI PESADOS, OPERADORES DE MÁQUINAS AUTOMOTORAS SOBRE PNEUS, PÁS CARREGADEIRAS, TRATORES, CAMINHÃO TRUQUEE O DOTADO DE EIXO AUXILIAR AUTO DIRECIONAL, CONHECIDO TAMBÉM POR BITRUQUE COM CAPACIDADE DE, ATÉ, 20.000 KG DE CARGA, ETC).

MOTORISTA "B" (CONDUTOR DE VEÍCULO AUTOMOTOR - CAVALO MECÂNICO - QUE TRABALHA ACOPLADO A UM EQUIPAMENTOS – SEMI REBOQUE - CARRETAS , OPERADORES DE MÁQUINAS AUTOMOTORAS SOBRE PNEUS E PÁS CARREGADEIRAS, COM CAPACIDADE ACIMA DE 15.000 KG DE CARGA)

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 (SETE) OU MAIS EIXOS, EXCETO VEICULOS DENOMINADOS DE TRITREM).

MOTORISTA "B2" (CONDUTOR DE VEÍCULO AUTOMOTOR DENOMINADO DE TRITREM). R\$ 1.858,90

MOTORISTA "B3" (CONDUTOR DE VEÍCULO AUTOMOTOR - CAVALO MECÂNICO - QUE TRABALHA ACOPLADO A SEMIRREBOQUE PRANCHA) R\$ 1.798,78

MOTORISTA "B4" (CONDUTOR DE VEÍCULO PARA TRANSPORTES DE FUNCIONARIOS) R\$ 1.483,47

MOTORISTA "C" (CONDUTOR DE VEÍCULO LEVES – CAMINHÃO TOCO – COM CAPACIDADE ACIMA DE 4.000 KG DE CARGAS) R\$ 1.225,03

MOTORISTA "D" (CONDUTOR DE VEÍCULO LEVES, COM CAPACIDADE ACIMA DE 2.001 KG ATÉ 4.000 KG) R\$ 1.049,09

DE CARGAS).

MOTORISTA "E" (CONDUTOR DE VEÍCULO R\$ 969,45
UTILITARIOS COM CAPACIDADE DE ATÉ 2.000 KG DE
CARGAS)

AJUDANTE DE CAMINHÃO	R\$ 969,45
CONFERENTE DE CARGAS DO SETOR DE TRANSPORTES	R\$ 1.046,56
OPERADORES DE EMPILHADEIRA	R\$ 1.222,82

§ 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 Obrero, respeitando-se a garantia da remuneração mínima mensal do piso salarial da categoria estabelecida no caput desta cláusula.

17^a - 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.

18^a - 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.

19^a – 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.

20^a – 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.

21^a – 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 dototal das condenações.

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

22^a - TICKET ALIMENTAÇÃO E JANTAR E PERTOITE

Por força do presente instrumento normativo, fica estabelecido que as empresas que já fornecem ticket alimentação para, almoço, jantar e pernoite para seus empregados, não poderão deixar de fornecer o referido ticket alimentação, 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\$ 22,03 (vinte e dois reais e três centavos), cada, 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 tíquete 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\$ 121,17 (cento e vinte e um reais e dezessete 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 R\$ 165,24 (cento sessenta e cinco reais e vinte e quatro 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 hão de ser restituídos e/ou reclamados, a nenhum título.

25^a - 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.

26^a - 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.

27^a - 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.

28^a - 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.

29^a - PENALIDADES



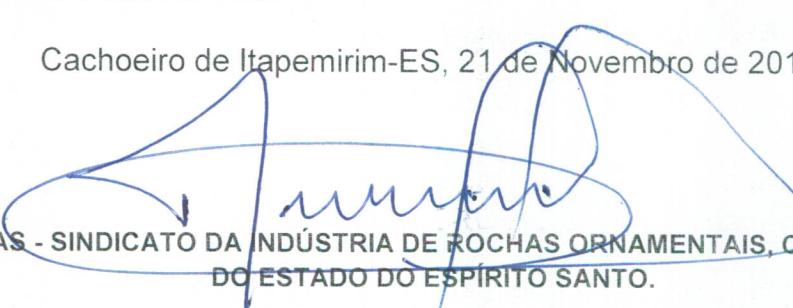
Caso haja descumprimento a esta Convenção Coletiva de Trabalho, será devida multa no valor equivalente a 3% (três por cento) do piso salarial do empregado envolvido sendo que essa multa será revertida no percentual de 50% para o empregado e 50% para o Sindicato profissional, excetuando-se as cláusulas já contempladas com penalidades e/ou multas especificadas.

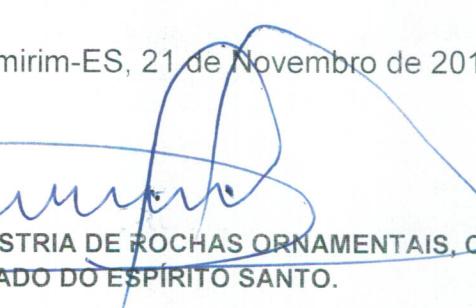
§ 1º - Fica estabelecido que quando do descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho será concedido prazo de 25 (vinte e cinco) dias para a regularização, a contar de contatos por escrito entre o **SINTROVIG** e o empregador.

§ 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, 21 de Novembro de 2018.


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


SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS SECAS, LÍQUIDAS, INFLAMÁVEIS, PASSAGEIROS,

FRETAMENTO EM GERAL - SINTROVIG/ES.


WANDERLEY GONÇALVES DE OLIVEIRA

CPF Nº 903.986.027-00

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

CNPJ: 06.346.964/0001-72
REG. SINDICAL: 46000.005207/97-31
CÓD. SINDICAL: 000.000.000.91151-7
ROD. DO SOL, 2432 - AEROPORTO - GUARAPARI
Fone: 27 3261-0525 / 27 3262-9503
E-MAIL: sintrovig@gmail.com