

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO MAIO/2024 – ABR/2026

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA E LOGÍSTICA DE CHAPECÓ**, CNPJ nº 00.988.157/0001-77, com sede na cidade de Chapecó-SC, à Av. Getúlio Vargas, 1403-N, Ed. Don Ricardo, Chapecó/SC, neste ato representado por seu presidente, **SR. IVALBERTO TOZZO**, CPF nº 425.492.489-53, devidamente credenciado por Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 16 de abril de 2024;

E, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL DE CHAPECÓ**, com sede à Rua Wenceslau Brás Pereira Gomes, nº 117-D, Bairro São Cristóvão na cidade de Chapecó-SC, Entidade Sindical Laboral com Registro no MTE sob nº 46000.004832/96, e inscrito no CNPJ sob o nº 80.628.233/0001-72, neste ato representado por seu presidente, Sr. **ONEIDE DE PAULA**, portador do CPF nº 542.465.399-53, em conjunto com a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUXILIARES DA ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS, SIMILARES, CONEXOS E ASSEMBELHADOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA**, entidade sindical laboral de segundo grau, com área de abrangência no Estado de Santa Catarina, com registro no MTE sob o nº 46000.008663/97-5, inscrita no CNPJ sob o nº 05.091.762/0001-64, neste ato representada por seu tesoureiro **Sr. MARCELO ROQUE PEGORARO**, portador do CPF nº 897.912.829-00;

estabelecem e firmam, dentro das respectivas bases territoriais, a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, que será regida para todos os fins e direitos, pelas cláusulas e condições seguintes:

### 1. VIGÊNCIA:

Os efeitos jurídicos de validade da presente Convenção vigorarão pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de **1º de maio de 2024** em relação às cláusulas denominadas de Condições Econômicas e pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses para as demais.

## CONDIÇÕES ECONÔMICAS

### 2. CORREÇÃO SALARIAL:

A partir de **01/05/2024**, todos os trabalhadores abrangidos por este instrumento coletivo terão seus salários reajustados em **4,50% (quatro vírgula cinco por cento)**, calculados sobre o salário fixo percebido/devido no mês de maio de 2023. O percentual corresponde aos índices inflacionários apurados no período anterior a 30 de abril de 2024, representando a integral recomposição das perdas do período.

§ 1º. Poderão ser compensados todos os reajustes, aumentos, antecipações e adiantamentos espontâneos, com exceção daqueles referidos no item XII da Instrução Normativa número 01 do TST.

§ 2º. Os empregados admitidos após a data base de maio/2023 terão seus salários corrigidos na proporção do tempo de serviço na empresa, mediante a aplicação de 1/12 (um doze avos) do índice estabelecido no *caput* desta cláusula. Eventuais diferenças nos salários de maio, junho e julho/2024, após aplicação do índice, serão repassadas na folha de pagamento do mês de julho/2024.

### 3. SALÁRIO NORMATIVO:

Fica estabelecido o **Salário Normativo** para a categoria abrangida pelo presente instrumento normativo enquadrados conforme CBO nº 7832 – 10, 15 e 25 nas condições a seguir:

**Geral:** na admissão **R\$ 1.612,26** (um mil, seiscentos e doze reais, e vinte e seis centavos);

**Pleno:** após **90** dias de trabalho na empresa: **R\$ 1.725,69** (um mil, seiscentos e vinte e cinco reais, e cinquenta e nove centavos).

a) A partir de 01/01/2025 fica assegurado a aplicação do Piso Salarial Estadual da categoria.

b) A composição salarial poderá ser efetuada por hora, dia, mês ou comissão final, assegurado para todos os efeitos o valor normativo.

### 4. PRÊMIO PERMANÊNCIA

Para cada dois anos consecutivos de serviço completados na mesma empresa, na vigência desta Convenção, será concedido ao empregado, um prêmio equivalente a 1,5% (um inteiro e cinco décimos percentuais) do respectivo salário normativo, a título de Prêmio por Permanência no Serviço, a ser pago no mês imediatamente seguinte àquele em que houver completado o tempo de casa.

§ 1º. O acúmulo dos biênios fica limitado a 9% (nove por cento).

§ 2º. O prêmio previsto no *caput* é concedido a título de incentivo e reconhecimento aos trabalhadores que permanecem por tempo superior à média de mercado na mesma empresa e não se configura como contraprestação pelo trabalho, não tem natureza salarial, não se incorpora ao contrato de trabalho e não é base para apuração de qualquer parcela, verba ou encargo trabalhista ou previdenciário, na forma do artigo 457, §2º, da CLT, integrando exclusivamente a base de cálculo do 13º salário e das férias.

### 5. AFASTAMENTO PROLONGADO – DIÁRIA

Aos integrantes da categoria que permanecerem fora do domicílio, inclusive em viagem internacional, por mais de 12 (doze) horas de trabalho, as empresas reembolsarão as despesas a título de Diária em Viagem no valor mínimo de até **R\$ 81,00** (oitenta e um reais), sendo **R\$ 40,00** (quarenta reais) para o almoço, **R\$ 27,00** (vinte e sete reais) para o jantar e **R\$ 14,00** (quatorze reais) para o café.

§ 1º. Ocorrendo a saída de viagem antes das 6:00 horas o trabalhador fará jus ao reembolso referente ao café e na hipótese do retorno da viagem exceder o horário das 20:00 horas fará jus ao reembolso referente ao jantar, nos valores estabelecidos no *caput* desta cláusula.

§ 2º. Em caso de afastamento inferior ao período acima, tornando-se necessária as realizações de refeições externas, estas igualmente serão reembolsadas respeitando-se o limite máximo e sua proporcionalidade.

§ 3º. Na hipótese da empresa disponibilizar alimentação a seus empregados em refeitório próprio ou convênio equivalente, assim como nos casos em que promova reembolso integral das despesas com alimentação, ficará dispensada do pagamento da diária referente a refeição fornecida ou reembolsada. Havendo fornecimento de vale alimentação/refeição serão observados os valores estabelecidos no *caput* desta cláusula.

§ 4º. Os valores reembolsados pela empresa a esse título, qualquer que seja o montante, terão caráter indenizatório e não integrarão o salário do empregado para fins de encargos sociais e reflexos trabalhistas, nos termos do art. 457 §2º da CLT.

## CONDIÇÕES GERAIS

### 6. CONTROLE E DURAÇÃO DA JORNADA

As empresas, no âmbito de sua gestão, possuem autonomia para melhor definir o mecanismo para controle dos horários de trabalho de seus empregados, podendo valer-se de meios manuais, mecânicos ou eletrônicos.

§ 1º. Reconhecem as partes como válida a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho pelas empresas abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho.

§ 2º. Dadas as peculiaridades a que se sujeita o transporte rodoviário de carga, para o controle de horário dos trabalhadores na movimentação de mercadorias, as empresas poderão adotar quaisquer meios ou mecanismos para controle de jornada, ainda que não previstos expressamente nas normas consolidadas ou expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 3º. O meio definido pela empresa para controle de jornada de seus empregados deverá ser idôneo, assim entendido, aquele realizado pelo próprio trabalhador ou consolidado a partir de parametrização de sistema eletrônico instalado no veículo que faça leitura de dados (ignição, desligamento, movimento, parada, abertura de portas, geolocalização entre outros) contando com sua assinatura e declaração de veracidade.

### 7. CARGO DE GESTÃO

Os trabalhadores que exercem os cargos de Gerente, Supervisor, Coordenador, Chefe de Filial, Chefe de Departamento e equivalentes, de qualquer área e/ou departamento das empresas abrangidas por este instrumento normativo, estão dispensados do registro e controle de horários, sendo qualificados como cargos de gestão, para os fins do inciso II do art. 62 da CLT.

**Parágrafo único:** A eventual não anotação das condições acima no Registro do Empregado ou em sua CTPS, qualifica mera irregularidade administrativa, não desqualificando o regime jurídico definido no presente instrumento normativo.

### 8. JORNADA DE TRABALHO

A jornada diária de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação até 4 (quatro) horas, quando em viagem, conforme previsto no art. 235-C da CLT.

§ 1º. A prorrogação da jornada de trabalho a partir da 10ª hora não poderá ocorrer além de 20 dias durante o mês trabalhado.

§ 2º. A jornada de trabalho dos movimentadores não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos, sempre que tenham que acompanhar viagens.

§ 3º. Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o movimentador estiver na disposição da empresa, excluídos os intervalos para refeição, repouso, descanso, de tempo

de espera, períodos que o movimentador estiver junto ao veículo parado, se alimentando, seja em pontos de parada, seja na sede da empresa, no embarcador, em postos de fiscalização, aduanas, balsas, no destinatário, não serão considerados parte integrante da jornada de trabalho.

**§ 4º.** Em situações excepcionais (art. 235-D, § 6º da CLT), de inobservância justificada do limite de jornada de que trata o art. 235-C em que seja necessário deixar de observar os limites legais e convencionais da jornada de trabalho, desde que isso não comprometa sua segurança pessoal, da carga, do caminhão e dos demais transeuntes, devendo informar imediatamente o empregador por meio telemático ou informatizado a cerca do que está acontecendo.

**§ 5º.** Serão objeto de compensação exclusivamente as horas trabalhadas dentro do limite legal de 12h/dia, sendo obrigatoriamente remuneradas, com adicional de 50% aquelas realizadas em dias que o movimentador exceda esse limite legal.

## **9. PRORROGAÇÃO DO INTERVALO E FRACIONAMENTO**

Visando a adequação e organização de escalas de trabalho dos empregados, o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da CLT será de no mínimo uma hora e no máximo 4 (quatro) horas. O intervalo estabelecido no caput da presente cláusula poderá ser concedido de forma fracionada, conforme previsto no § 5º ao art. 71 da CLT. No entanto, cada período de descanso, em razão do fracionamento não poderá ser inferior a 30 (trinta) minutos.

## **10. FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTERJORNADA**

Considerando a decisão do STF na ADI 5.322 e a apresentação de recurso conjunto das partes propondo modulação de efeitos e questionando sobre a possibilidade de norma coletiva tratar das matérias julgadas inconstitucionais naquela ação, fica pactuado:

**§ Único.** Sobrevindo decisão que permita às entidades, por norma coletiva, fracionem o intervalo interjornada de 11h, as partes, desde já, estabelecem a possibilidade de fracionamento do intervalo diário, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período, isto exclusivamente em caso de trabalhadores que exerçam as atividades em viagem com motoristas.

## **11. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS E FERIADOS**

As empresas poderão estabelecer com seus empregados, antecipadamente, acordos coletivos ou individuais de compensação de horas, assistidos pelo sindicato, de modo a compensar total ou parcialmente o expediente dos sábados e programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana prolongados.

**§ 1º.** A empresa que compensar parcial ou totalmente as horas que seriam trabalhadas no sábado, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias da semana, não considerará como extra as horas resultantes dessa prorrogação caso algum feriado recaia sobre o sábado assim como não exigira que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas quando ocorrer feriado de segunda à sexta-feira.

**§ 2º.** As horas extras, eventualmente, laboradas serão compensadas durante o mês ou no prazo fixado nesta convenção sob o regime de BANCO DE HORAS.

## **12. COMPENSAÇÃO DE HORAS E DO BANCO DE HORAS**

Durante a vigência do presente instrumento normativo as empresas, poderão estabelecer a duração diária de trabalho dos empregados superior ou inferior a normal, visando a sua compensação em regime de Banco de Horas, desde que o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que as horas excedentes ou não cumpridas pelo empregado no mês sejam compensadas no período máximo de 12 (doze) meses.

§ 1º. Tem-se como início de cada período a data de vigência da presente Convenção.

§ 2º. As horas trabalhadas ou não cumpridas pelo empregado, não compensadas no período acima ou por ocasião de rescisão contratual serão pagas ou descontadas como horas normais.

§ 3º. A fim de assegurar a cobertura do horário de funcionamento das empresas, independente da prorrogação ou compensação da jornada, o intervalo para o repouso e alimentação dos empregados, previsto no artigo 71 da CLT, quando necessário, poderá ser dilatado em até 4 (quatro) horas, visando à organização da escala de trabalho.

## **13. JORNADA DE TRABALHO 12x36 Horas**

Fica instituída a opção de jornada especial de trabalho em regime de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do movimentador de mercadorias, nos termos do art. 235-F da Lei 13.103.

## **14. REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE – Horas Extras**

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas. (Sumula-340 TST).

**Parágrafo único:** Aplica-se o mesmo critério sempre que o empregado receber sua remuneração com base em sua produtividade, ainda que não comissionado.

## **15. REPOUSO DOS MOVIMENTADORES QUANDO EM VIAGEM:**

Não será considerado como trabalho efetivo, para qualquer efeito, os períodos de repouso, dos movimentadores, ainda que gozados em dependência da empresa.

## **16. TEMPO DE ESPERA:**

Considerando a decisão do STF na ADI 5.322 e a apresentação de recurso conjunto das partes propondo modulação de efeitos e questionando sobre a possibilidade de norma coletiva tratar das matérias julgadas inconstitucionais naquela ação, fica pactuado:

§1º. Sobrevindo decisão que permita às entidades regularem o tempo de espera por norma coletiva, as partes, desde já, estabelecem que são consideradas "tempo de espera" as horas em que o movimentador de mercadoria estiver em viagem com o motorista e ficar parado por ocasião de acidentes, barreiras fiscais ou alfandegárias, serão consideradas tempo de espera, independentemente de sua ocorrência antes, durante ou depois do integral cumprimento da jornada de trabalho do movimentador de mercadorias, portanto não constituem tempo de direção ou à disposição, não sendo computadas como horas ordinárias ou extraordinárias, não se aplicando, nesse caso, o disposto no art. 4º ou no Capítulo II – DA DURAÇÃO DO TRABALHO, da CLT.

**§2º.** As horas relativas ao período de tempo de espera serão indenizadas na base de 30% do salário percebido pelo empregado.

#### **17. ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas considerarão como válidos para fins de justificação da ausência do empregado ao serviço nos primeiros quinze dias de afastamento, os atestados médicos e odontológicos, observada a seguinte ordem de preferência:

- a) profissionais credenciados pela Empresa;
- b) profissionais credenciados pelo Sindicato profissional da categoria;
- c) profissionais credenciados pelo Serviço Social do Transporte;
- d) profissionais credenciados pelo Sistema Único de Saúde;
- e) profissionais da escolha do empregado.

**§ 1º.** A inobservância da ordem preferencial acima autoriza a empresa a recusar o respectivo atestado médico.

**§ 2º.** Em todo caso, o atestado deverá ser entregue no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas a contar do primeiro dia em que o empregado faltou.

#### **18. ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS:**

As empresas que praticarem adiantamentos salariais a seus empregados deverão fazê-lo até o dia 20 (vinte) de cada mês, em espécie ou cheque bancário, fazendo constar em folha de pagamento do mês, o respectivo adiantamento.

#### **19. COMPROVANTE DE SALÁRIO:**

As empresas fornecerão aos seus empregados, cópia da folha de pagamento, ou documento similar, contendo pelo menos: a identificação da empresa, nome do empregado, os valores pagos e os descontos efetuados.

#### **20. FÉRIAS PROPORCIONAIS E FRACIONAMENTO:**

O período anterior ao afastamento do empregado, para tratamento de saúde em razão do acidente de trabalho ou auxílio doença, deverá ser considerado quando do retorno ao trabalho.

**§1º.** As férias serão concedidas por ato do empregador, podendo ser divididas em até 3 (três) períodos, em comum acordo entre o empregador e o empregado, sendo que um dos períodos poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferior a 5 (cinco) dias corridos.

**§2º.** Acordam as partes que o empregado maior de 50 (cinquenta) ou menor de 18 (dezoito) anos de idade, mediante anuência no recebimento do aviso de férias, poderão ter suas férias concedidas de forma fracionada, respeitando o *caput* desta cláusula.

**§3º.** Fica garantido o recebimento de férias proporcionais, independente de tempo de serviço, nos casos de pedido de demissão.

#### **21. DISPENSA DE AVISO PRÉVIO:**

Na demissão por iniciativa da empresa, o empregado que manifeste o interesse de não cumprir parcial ou totalmente o aviso prévio, ficará dispensado de seu cumprimento renunciando ao correspondente pagamento.

§ 1º. Concordam as partes que o aviso prévio, na dispensa sem justa causa, será de 30 dias e os dias de acréscimo previsto no parágrafo único do artigo 1º da Lei 12.506 serão pagos de forma indenizatória.

§ 2º. Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado que desejar retirar-se da empresa, imediatamente, devendo para tanto apresentar seu pedido de demissão homologado pelo Sindicato Profissional.

## **22. RESCISÃO POR JUSTA CAUSA:**

No caso de ocorrer rescisão de Contrato de trabalho por JUSTA CAUSA, a empresa comunicará ao empregado por escrito, as infrações motivadoras, sob pena, de não terem validade suas alegações em juízo.

## **23. DISPENSA DO EMPREGADO ANTES DA DATA-BASE:**

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base terá direito a indenização adicional equivalente a 01 (um) salário igual a sua última remuneração.

## **24. RESCISÃO CONTRATUAL – Homologação**

Facultada a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho perante o sindicato laboral, mediante a apresentação e entrega da documentação pertinente e o pagamento dos valores rescisórios e constantes do termo respectivo, no prazo de até dez dias da data do desligamento, nos termos do art. 477 da CLT.

§ 1º. As partes reconhecem e regulamentam pela presente convenção coletiva, nos termos do artigo 611-A, que em havendo a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, perante o sindicato laboral, implica na mais rasa, irrestrita e abrangente **quitação das parcelas nele especificadas**, excetuado parcelas ou valores expressamente ressalvados.

§ 2º. Fica assegurado ao sindicato laboral a cobrança de taxa no valor de R\$ 100,00, suportados pelo empregador, á título de prestação de serviços assistenciais por ocasião da homologação do termo de rescisório.

## **25. QUITAÇÃO ANUAL – Homologação**

As empresas poderão formalizar anualmente, na vigência ou não do contrato de emprego, Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, obrigatoriamente, perante (na presença de um representante do) o Sindicato Patronal e um representante do Sindicato Laboral.

§1º. O requerimento do Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas será apresentado por correio eletrônico ao Sindicato Patronal, encaminhando-se com o pedido os seguintes documentos, do período anual que se pretende o termo de quitação:

- a) Relatório e comprovação dos recolhimentos do FGTS (Extrato Analítico) e da Previdência Social (CNIS);
- b) Quando houver: relatório (resumo da folha de pagamento) com indicação dos valores pagos a título de horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade e outras parcelas que tenham sido pagas no período ao empregado;

c) Quando houver: comprovação do período de afastamento previdenciário e benefício respectivo;

d) Quando houver: comprovação do pagamento de indenização de eventuais danos relacionados ao contrato de trabalho (reparados diretamente ou por seguradora).

§2º. A quitação poderá ser requerida em qualquer momento, restringindo seus efeitos ao último ano de trabalho.

§3º. Após análise e conferência dos documentos, o Sindicato Patronal encaminhará o correio eletrônico ao Sindicato Laboral, que convocará o empregado, em até 10 dias, para dar ciência do pedido e análise conjunta do mesmo.

§4º. Somente após a anuência do empregado, o Termo de Quitação Anual será emitido para o empregador, no prazo máximo de 15 dias.

§5º. Caso o empregado levante divergências quanto aos valores ou parcelas, o empregador será delas cientificado, podendo ser incluídas novas parcelas e valores, conforme divergência suscitada, emitindo-se o termo após superada a divergência, mediante concordância quanto às parcelas abrangidas pela quitação.

§6. Não havendo concordância sobre os limites (parcelas) da quitação, serão ressalvadas expressamente aquelas objeto de divergência, sendo excepcionadas de seus efeitos.

§7º. Quando a empresa apresentar o termo de quitação anual de contrato de trabalho, para todo o período de trabalho do empregado, fica desobrigada da homologação da rescisão de contrato de trabalho na presença dos representantes sindicais.

§8º. A empresa poderá requerer procedimento de verificação *in loco* da documentação referida na presente cláusula, abrangendo a totalidade de seus empregados, cabendo às entidades sindicais ajustar em comum acordo os dias e procedimento de verificação, comunicando à empresa para que disponibilize a documentação e ambiente adequado.

§9º. Feita a verificação da documentação e conferência dos comprovantes de pagamento das obrigações nela consignadas, o representante do Sindicato Laboral fixará cronograma para atendimento individualizado dos trabalhadores, observando-se o procedimento já descrito nos parágrafos da presente cláusula.

§10. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas no período e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, implicando na mais rasa, irrestrita e abrangente quitação das parcelas nele especificadas, exceto parcelas expressamente ressalvadas.

§11. Pela prestação dos serviços realizada pelos sindicatos, os mesmos estão autorizados a cobrar até R\$ 200,00, cada entidade, das empresas que o requererem.

## **26. REPOUSO FAMILIAR:**

Para os empregados movimentadores de mercadorias que permanecerem ininterruptamente mais de trinta dias fora de seu domicílio, ao retornarem terá direito a folga de um dia antes de iniciar nova viagem.

## **27. APETRECHOS DE VIAGEM:**



A empresa colocará a disposição dos movimentadores de mercadorias, o numerário e apetrechos de viagem, por cuja guarda é de responsabilidade dos mesmos, cessando a sua responsabilidades com a entrega e aceitação da prestação de contas, no final da viagem ou trabalho.

#### **28. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

Fica estabelecido que o CONTRATO DE EXPERIÊNCIA será de no mínimo 45 dias (quarenta e cinco) dias, podendo ser prorrogado por mais 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Único:** Para os trabalhadores que prestam serviço para empresas que não mantenham sua sede administrativa na base dos Sindicatos firmatários, ou que não estejam desenvolvendo suas atividades nesta base por no mínimo um ano, não existirá contrato de experiência.

#### **29. ACIDENTE DE TRABALHO:**

Na hipótese do empregado sofrer acidente de trabalho a empresa se responsabilizará pelo transporte do mesmo em condução apropriada até o Hospital, tomando todas as providências ao seu alcance, bem como, o preenchimento e encaminhamento da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho.

**Parágrafo Único:** O empregado poderá renunciar a estabilidade acidentaria prevista no art. 118, da Lei 8.213/91 desde que seu pedido seja homologado pelo Sindicato Profissional.

#### **30. LICENÇA AO DIRIGENTE SINDICAL:**

Será concedida ao dirigente sindical 10 (dez) dias por ano, mediante aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas, para participação em eventos de interesse da representação sindical profissional, sem prejuízo de sua remuneração mensal, desde que comprovada a efetiva participação.

#### **31. APOSENTADORIA:**

Todo o trabalhador que conte com um ano embora alternado, de trabalho na mesma empresa e que esteja a menos de um ano para alcançar a aposentadoria não poderá ser dispensado, salvo em acordo homologado pela entidade profissional.

#### **32. PIS:**

A empresa que deixar de cadastrar, prestar informações da RAIS ou que não registrar o contrato de trabalho do empregado, deverá ressarcir este, com valor equivalente a um salário mínimo por ano ou proporcional a razão de 01/12 avos para cada mês trabalhado, como ressarcimento dos prejuízos, em relação ao PIS.

#### **33. AUXILIO FUNERAL:**

No caso de morte do empregado, a empresa contribuirá com o equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria para auxiliar no pagamento das despesas com respectivo funeral.

§ 1º. Caso o empregado falecido tenha na empresa cobertura com seguro de vida em grupo esta ficará isenta do pagamento de auxílio funeral.

§ 2º. Em qualquer hipótese, reparação paga pela seguradora ou pela empresa diretamente, os valores recebidos pelo empregado ou seus dependentes/successores a título de

indenização (material, moral ou estética), poderá ser abatido/deduzido do valor de eventual condenação judicial à compensação de danos materiais, morais ou estéticos, que seja imposta à empregadora.

**34. FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO:**

O fiel cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho será fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ficando convencionado que as divergências porventura existentes na aplicação de seus dispositivos, serão solucionadas, inicialmente através de acordo entre as entidades convenentes e, em não havendo acordo, pelos direitos assegurados às entidades.

**35. GARANTIAS SINDICAIS:**

Os dirigentes sindicais da categoria profissional terão livre acesso dentro das empresas, desde que devidamente identificados e autorizados pela direção da empresa.

**36. MENSALIDADE SINDICAL:**

As empresas comprometem-se, quando da contratação do empregado, apresentar ao mesmo, proposta de associação ao sindicato Profissional, assim como, a autorização para o desconto das mensalidades.

**Parágrafo Único:** Mediante a autorização do empregado, as empresas descontarão o valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário mínimo, a título de Mensalidade Sindical, e recolherão aos cofres da entidade profissional no primeiro dia útil após o desconto, em guia fornecida pela entidade e em banco autorizado pela mesma.

**37. PROTEÇÃO TRABALHO INFANTIL E ADOLESCENTE:**

É proibido qualquer trabalho aos menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

§ 1º. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo diretrizes e bases de legislação de educação em vigor.

§ 2º. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios: 1º garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; 2º atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; 3º horário especial para o exercício das atividades.

§ 3º. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho:

- a) Noturno, realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 05 (cinco) horas do dia seguinte;
- b) Perigoso ou insalubre;
- c) Realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;
- d) Realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

**38. ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DO TRABALHO:**

Será anotada na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, seguindo o Código Brasileiro de Ocupação, no caso, movimentador de mercadorias.

### **39. RESPONSABILIDADE PATRONAL:**

Fica a empresa contratante, de empresas terceirizadas, obrigadas a exigir das mesmas, o cumprimento da Norma Regulamentadora 07 MTB/SST, bem como, o cumprimento da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo Único:** O Sindicato Profissional fica autorizado pela Entidade Patronal a ter livre acesso juntamente com o Ministério do Trabalho, para fiscalizar as irregularidades apresentadas pelas empresas terceirizadas.

### **40. ALOJAMENTO:**

As empresas se comprometem proporcionar condições dignas de alojamento aos ajudantes, em instalações próprias ou de terceiros (hospedagem, embarcador, destinatário etc.), possibilitando o gozo dos intervalos e descansos remunerados, ficando excluídas desta obrigação às empresas que dotarem seus veículos de sofá-cama.

### **41. QUADRO DE AVISOS:**

As empresas permitirão a colocação, em quadro apropriado dos avisos de interesse da categoria profissional proibido as publicações de matéria prejudiciais ao bom andamento do trabalho ou contrárias aos interesses do empregador. Todo documento deverá conter o visto de ciência do empregador.

### **42. UNIFORMES e EPIs**

Quando exigido o uso de uniforme ou EPIS (equipamentos de proteção individual) a empresa os fornecerá gratuitamente, até o limite de 02 (dois) uniformes por ano, vedando-se qualquer desconto salarial a tal título. Na hipótese da não devolução por parte do empregado, quando da rescisão contratual, qualquer que seja o motivo, poderá a empresa reter o valor correspondente.

**Parágrafo único:** O fornecimento dos equipamentos de proteção individual implica na obrigação do empregado usá-los e conservá-los sob pena de caracterizar o descumprimento da cláusula e das normas de segurança, configurando falta grave.

### **43. PARTICIPAÇÃO NA CONCILIA:**

As partes admitem a participação na comissão de conciliação previa de Chapecó, **CONCILIA**, situada na Av. Getulio Vargas, 1748-N, anexo ao Centro Executivo do Sistema Empresarial de Chapecó-SC, antes de ser proposta ação judicial de reclamatória trabalhista por ex-funcionários.

§ 1º: As partes reconhecem e regulamentam pela presente convenção coletiva de trabalho que a o acordo homologado perante a CONCILIA, implicam na mais rasa, irrestrita e abrangente quitação do contrato de trabalho objeto da lide apresentada perante a CCP e não se limitam às parcelas expressamente mencionadas no termo, sendo esta a interpretação normativa dada pelas entidades ao teor parágrafo único, do artigo 625-E, da CLT.

§ 2º: Caso o acordo homologado perante a CCP não objetive a quitação ampla, na forma referida no parágrafo anterior, as partes deverão ressaltar expressamente quais parcelas não se encontram quitadas e poderão ainda ser objeto de futuro litígio.

§ 3º: As custas oriundas da conciliação serão suportadas conforme normas da **CONCILIA**.

### **44. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO / ACORDOS COLETIVOS**

A presente convenção coletiva de trabalho não se aplica as empresas que em razão de especificidades próprias formalizarem acordos coletivos de trabalho diretamente com o sindicato profissional.

#### **45. FORÇA SUPLETIVA DE TRABALHO:**

Havendo necessidade de suplementação de trabalhadores para atendimento de serviços imprevistos, as empresas deverão requisitar às entidades sindicais profissionais convenientes, Força Supletiva de Trabalho (Trabalhadores Avulsos) sem vínculo empregatício, conforme dispõe a Lei 9.719/98, Decreto 3.038/99, e Lei nº 12.023, de 27/08/2009, e cuja remuneração será livremente negociada entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), podendo ser por produção, tarefa, peça ou diária

#### **46. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – SITRAN**

As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho, conforme preceito legal estabelecido na alínea “e” do art. 513 da CLT, ficam obrigadas a recolher, em favor do **SITRAN** a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** destinada a manutenção e melhoria na estrutura, assistência e assessoria prestada à categoria, o valor equivalente a **R\$ 20,00** reais multiplicado pelo número de empregados, assegurado o **valor mínimo de R\$ 300,00 e máximo de R\$ 5.000,00.**

§ 1º. O boleto bancário emitido pelo Sitran, deverá ser preenchido com o valor obtido de acordo com o *caput* desta cláusula deverá ser recolhido na rede bancária até o dia **30/08/2022 e 30/08/2023** acrescido da multa de 10% em caso de atraso.

§ 2º. A contribuição é devida por todas as empresas pertencentes à categoria na base territorial, independente do respectivo enquadramento tributário ou fiscal.

#### **47. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADOS:**

Conforme aprovado prévia e expressamente pela assembleia geral da categoria, fica acordado que todas as empresas de transporte rodoviário de cargas com sede ou filial na base territorial comum das entidades convenientes, atendendo ao preceito do artigo 513 alínea “e” da CLT, descontarão de cada um de seus empregados sócios ou não sócios ao sindicato da sua categoria abrangido pela presente Convenção, em favor do respectivo Sindicato profissional a importância equivalente a 4% (por cento) da remuneração nos meses de **agosto/2024, janeiro de 2025, agosto/2025 e janeiro/2026** .

§ 1º. O recolhimento das importâncias estabelecidas nesta cláusula deverá ocorrer até o décimo dia subsequente ao mês em que houver o desconto, em guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional através do telefone (49) 3323 1100 ou através do e-mail: [sitrammec@hotmail.com.br](mailto:sitrammec@hotmail.com.br).

§ 2º. Caso o empregador não repassar os respectivos valores no prazo já estabelecido pelo parágrafo anterior, deverá a empresa recolher acrescido o valor de juros e atualização monetária, mais 5% (cinco por cento) de multa.

§ 3º. Quanto à relação de contribuição: As empresas remeterão ao Sindicato profissional no prazo de 30 (trinta) dias após o desconto, a relação dos funcionários de quem foi efetuado o desconto da Contribuição Sindical, Mensalidade Sindical e Contribuição Assistencial.

§ 4º. Os Trabalhadores pertencentes à categoria que desejarem se opor ao desconto da Contribuição Assistencial deverão manifestar-se, por escrito, mediante protocolo junto a

Entidade Sindical Profissional Representativa, com cópia para a empresa, em até o dia 15 do mês do respectivo desconto.

#### **48. ALTA PREVIDENCIÁRIA:**

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se a empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

§1º. Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no dia útil imediatamente subsequente a alta, que fornecerá contra recibo da referida comunicação, cabendo a empresa a opção em manter o contrato de trabalho suspenso, não ocorrendo abandono de emprego enquanto tramitar o recurso, estando a empresa eximida do pagamento de salários no período respectivo.

§2º. O empregado deve manter a empresa ciente do andamento do processo administrativo, sob pena de não o fazendo, ser caracterizado o abandono de emprego.

§3º. O empregado pode retornar ao trabalho enquanto discute o restabelecimento do benefício previdenciário, respondendo por eventuais pagamentos dúplices (pela empresa e pelo INSS) do mesmo período.

§4º. Aplica-se a presente cláusula também às hipóteses de discussão judicial sobre a condição de saúde e do benefício previdenciário.

#### **49. REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:**

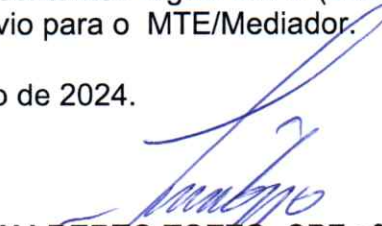
A presente Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser revista a qualquer tempo, com a iniciativa de qualquer uma das partes convenientes ou ambas em comum acordo, para adequar a mesma às condições novas e imprevistas que venham ocorrer.

#### **50. DO FORO:**

As divergências entre as partes convenientes, na aplicação dos dispositivos da presente convenção, serão julgadas pelas **VARAS DO TRABALHO DE CHAPECÓ**.

E, por assim estarem justos e convencionados, firmam o presente instrumento normativo através dos seus representantes legais em 2 (duas) vias digitalizadas com igual teor e forma para posterior envio para o MTE/Mediador.

Chapecó/SC 30 de julho de 2024.

  
**IVALBERTO TOZZO, CPF nº 425.492.489-53**  
Presidente do  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA  
E LOGÍSTICA DE CHAPECÓ**

  
**ONEIDE DE PAULA - CPF 542.465.399-53**  
Presidente do



SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM  
GERAL DE CHAPECÓ

**MARCELO ROQUE PEGORARO - CPF 897.912.829-00**

**Tesoureiro da**

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM  
GERAL E AUXILIARES DA ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS, SIMILARES,  
CONEXOS E ASSEMBELHADOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA

**Ariel Francisco da Silva**  
*Assessor Jurídico SITRAN*  
OAB/SC n. 20.739