

Nº

Entidade (s) Profissional (is): Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio do Estado do Rio Grande do Sul

Entidade (s) Patronal (is): Sindicato das Empresas de Teleserviços e Entregas Rápidas em Veículos de duas ou três Rodas Motorizados ou Não do Estado do Rio Grande do Sul

Categoria: Empregados diretamente ligados às empresas que desempenham atividades atinentes a prestação de serviços de telentregas e telechamadas

Abrangência: Rio Grande do Sul

Espécie: Convenção Coletiva/DRT

Vigência: 1º/09/04 a 31/09/05

CAPÍTULO I

1ª. ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO: Os termos desta convenção devem ser aplicados a todos os trabalhadores empregados diretamente ligados às empresas que desempenham atividades atinentes a prestação de serviços de telentregas e telechamadas dentro do Estado Rio Grande do Sul, ressalvadas as categorias profissionais diferenciadas.

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

2ª. PISOS MÍNIMOS NORMATIVOS: As partes de forma expressa, e para o período de vigência deste acordo, ajustam os pisos salariais que deverá ser adotado por todas as empresas que têm por objetivo social a prestação de serviço de telentrega em todo o Estado.

a)MOTOCICLISTAS QUE PRESTAM SERVIÇO COM VEÍCULO DO EMPREGADOR: R\$ 392,00 (trezentos e noventa e dois reais).

b)MOTOCICLISTAS QUE PRESTAM SERVIÇO COM VEÍCULO PRÓPRIO OU DE TERCEIROS LOCADOS AO EMPREGADOR: R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais).

c)CONDUTOR DE VEÍCULO QUATRO RODAS UTILITÁRIO: R\$ 324,80 (trezentos e vinte e quatro reais e oitenta centavos).

d)CICLISTAS/ENTREGADORES: R\$ 274,40 (duzentos e setenta e quatro reais e quarenta centavos).

e)ADMINISTRATIVO: R\$ 351,00 (trezentos e cinquenta e um reais).

f) EMPREGADOS EM SERVIÇOS DE LIMPEZA CONSERVAÇÃO E COPA: R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais).

3ª. REJUSTE REAL: As empresas que praticam pisos maiores que os horários pactuados, deverão repassar aos seus empregados um reajuste de 5.66% (cinco inteiros e sessenta e seis centésimos por cento), ficando ainda obrigadas a manter vantagens que estejam sendo concedidas.

4ª PRÊMIO ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE: As empresas poderão instituir um prêmio por assiduidade/pontualidade a ser concedido aos empregados que atingirem os critérios definidos pela empregadora sem que isto, em hipótese alguma, possa ser considerado verba de natureza salarial.

5ª. TEOR DO PAGAMENTO: As empresas poderão a seu critério liquidar as parcelas remuneratórias a seus empregados de forma semanal, quinzenal ou mensal.

§ 1º. Será permitida a contratação com pagamento de salário na modalidade hora ou dia e, nestas modalidades, o empregado fará jus ao recebimento proporcional ao número de horas/dias trabalhadas, acrescido do repouso remunerado.

§ 2º. O valor do salário hora/dia será obtido através do cálculo da divisão do salário pela jornada de 220 horas, o qual poderá ser proporcional ao número de horas trabalhadas pelo empregado, ficando autorizada a empresa quando a jornada for inferior a 220 horas mensais pagar salário inferior ao piso mínimo da categoria, nos termos da lei vigente.

6ª DOS DESCONTOS: Além das hipóteses previstas no artigo 462 da CLT, fica permitido a empresa descontar nos salários de seus empregados, vale-farmácia, assistência médica e odontológica, vales devidamente assinados pelo empregado, ligações telefônicas de caráter particular, transporte, vale transporte, alimentação, convênio com supermercados, clube/agremiações, colônia de férias, mensalidades sindicais, entre outros que se encontrem previstos neste acordo. Todos os descontos deverão ser procedidos, desde que expressamente autorizadas pelo empregado.

§ 1º. A empresa poderá descontar os danos causados direta ou indiretamente pelo empregado nos casos previstos neste acordo, assim como aqueles não previstos em que restem comprovados o dolo ou a culpa.

§ 2º. Os descontos supra mencionados se referem também à responsabilidade do empregado com relação ao ferramental, equipamentos e materiais usados e/ou transportados em serviço, sejam estes do empregador ou de terceiros.

§ 3º. No caso de acidente com veículo da empresa utilizado como instrumento de trabalho, o ressarcimento da franquia e/ou do dano só será indenizado pelo empregado quando comprovado dolo ou culpa do mesmo.

§ 4º. Fica autorizada a empresa a descontar do salário do empregados multas aplicadas pelo órgão competente, em razão de descumprimento pelo empregado da legislação de trânsito, quando este conduzir veículo de propriedade da empresa ou veículo contratado pela empresa sob regime de cessão/locação.

§ 5º. Caso o empregado obtenha deferimento em recurso administrativo de trânsito, o empregador fica obrigado a restituir os valores descontados do empregado.

§ 6º. Quando o empregado assinar o competente contracheque, onde constar os descontos acima elencados, estará concordando com os mesmos, não cabendo pedido de reembolso posterior.

CAPÍTULO II

7ª. JORNADA DE TRABALHO MARCAÇÃO: Para a comodidade do empregado, as empresas permitirão a assinatura/marcação do cartão ponto ou registro equivalente até 10 (dez) minutos antes do horário previsto para o início do turno bem como até 10 (dez) minutos após o horário previsto para término do turno da tarde.

§ 1º. A prerrogativa se caracteriza pela permissão aos empregados, de acesso ou/ afastamento do recinto da empresa, antes e depois do horário previsto para início/fim da jornada de trabalho. Em nenhuma hipótese, a contagem dos minutos convencionados como tolerância na marcação do ponto, servirão de base à alegação de tempo à disposição do empregado, visando o pagamento das respectivas horas como extras. As horas genuinamente extras, prestadas após a jornada de trabalho, serão registradas no livro/folha/cartão ponto não se confundindo com a tolerância acima referida.

§ 2º. Para os empregados que executarem suas tarefas em local diverso da sede da empresa será efetuada a marcação do horário através das planilhas de atividade do empregado ou de folha ponto, devendo sempre ser rubricadas pelo supervisor da empresa contratante.

§ 3º. Para os empregados que trabalharem fora da sede da empresa, somente serão consideradas como válidas as horas extras que contiverem autorização expressa do responsável.

§ 4º. Às empresas fica facultada a adoção de turnos ininterruptos de revezamento, bem como escala de trabalho, sempre que as exigências do mercado assim o recomendar.

8ª. INTERVALOS: Sempre que a atividade desenvolvida pelo empregador exigir, fica autorizado que o intervalo para alimentação e repouso, previsto no caput do artigo 71 da CLT, seja superior a duas horas. Este tempo deverá ser anotado no contrato de trabalho, previamente elaborado e firmado pelo empregado, e não se constituirá, em hipótese alguma, como tempo à disposição do empregador.

§ 1º. Fica ajustado que o horário para gozo do intervalo previsto neste artigo não precisa ficar definido de maneira fixa no contrato de trabalho, devendo apenas constar sua duração.

§ 2º. O horário de gozo e duração do intervalo entre turnos poderá ser alterado sempre que as necessidades da empresa assim o exigirem.

§ 3º. Os empregados ficam dispensados de registrar, nos cartões de ponto ou registros equivalentes, o intervalo de almoço, entretanto, a Empresa deverá assinalar do registro de horário o intervalo ajustado no contrato de trabalho.

§ 4º. Sendo indispensável que o empregado permaneça trabalhando no horário de almoço, estas horas deverão ser autorizadas e registradas.

§ 5º. A não marcação de ponto no horário aqui estabelecido não poderá servir de base para alegação de realização de serviço extraordinário.

9ª. HORAS EXTRAS: Todas as horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), sendo permitida a compensação.

§ 1º. Se a empresa não adotar o Banco de Horas, os serviços extraordinários serão remunerados em forma de concessão de folgas compensatórias, correspondentes ao número de horas realizadas, devendo o empregador concedê-las em até 60 dias após a realização do trabalho extraordinário. Caso o número de horas extras totalize tempo superior a 8 horas, o trabalhador terá direito ao descanso em número de dia(s) correspondente(s), não podendo ser fracionada a concessão.

§ 2º. O serviço extraordinário será registrado no mesmo cartão de ponto que acolher o registro do horário normal, a exceção será a do serviço executado em localidade diversa daquela na qual o empregado presta serviços.

§ 3º. As horas extras somente poderão ser realizadas mediante autorização por escrito do supervisor imediato.

10ª. HORÁRIO NOTURNO: A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as 22 horas (vinte e duas horas) e 5 horas (cinco horas), será remunerada com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

11ª. REGIME DE COMPENSAÇÃO: A carga horária semanal de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais observado o repouso semanal remunerado, facultada a compensação, em até 8 horas e 48 minutos diários, observando-se a carga horária semanal antes referida.

12ª. COMPENSAÇÃO BANCO DE HORAS: Na forma da atual redação do art. 59 da CLT, dada pela Lei 9601/98, as empresas poderão instituir Banco de Horas, destinado à compensação horária, devendo, para tanto, firmar acordo com os empregados e apresentar ao Sindicato Profissional.

§ 1º. Para as empresas que adotarem o Banco de Horas, o Sindicato Profissional expressamente reconhece como válidas todas e quaisquer compensações horárias existentes até a presente data, implantadas sob a forma de banco de horas, pactuadas diretamente entre empregados e empresas bem como os bancos de horas vigentes até a presente data.

CAPÍTULO III

13ª. DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL PCMSO). As partes acordam que as empresas que se enquadram nas disposições da Portaria 3214/78, quadro I da NR4, ficam dispensadas de manter médico coordenador do PCMSO, se:

§ 1º. Tiverem até 50 empregados e estiverem enquadradas como Risco 1 ou 2.

§ 2º. Tiverem até 150 empregados e estiverem enquadradas como Risco 3 e 4.

§ 3º. Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão de empregado, serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

14ª. UNIFORMES: Quando a empresa adotar o uso de uniforme, este é de uso obrigatório durante a jornada de trabalho, sendo vedado o uso fora deste interregno.

§ 1º. Se exigido o uso de uniforme para o trabalho, a empresa fornecerá gratuitamente, até o limite de 03 (três) uniformes por ano, vedando-se qualquer desconto salarial a tal título.

§ 2º. Na substituição do uniforme, é obrigatória a devolução da peça antiga pela nova, sob pena de desconto no salário do valor correspondente ao custo de cada peça não devolvida, considerando para tanto o valor atual de mercado.

§ 3º. Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, as peças deverão ser devolvidas nas condições em que se encontram para a empresa, sendo facultado, caso não o sejam, o desconto do valor de cada uma delas nas verbas rescisórias, considerando para tanto o valor atual de mercado.

15ª. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL: O uso de equipamentos próprios à condução de motocicleta é obrigatório.

§ 1º. Capacete, capa de chuva, botas ou calçados apropriados para o uso de motocicleta são equipamentos de proteção imprescindíveis ao exercício da profissão.

§ 2º. Quando a motocicleta for de propriedade da empresa, o equipamento necessário será fornecido pelo empregador sem qualquer ônus. Todavia, se o veículo utilizado for de propriedade do empregado, e este for objeto de contrato de cessão/locação, os equipamentos deverão ser providenciados pelo empregado.

§ 3º. Os motociclistas somente podem carregar as encomendas em baús apropriados, com identificação da empresa, constando nome, e telefone, ficando facultado o uso de mochilas apenas para transporte de pequenos volumes que também deverão ter identificação da empresa.

§ 4º. Ao empregado caberá fiscalizar diariamente a fixação dos baús no quadro da motocicleta com parafusos, a fim de evitar acidentes. Neste caso, deve o empregado observar as regras pertinentes bem como as condições de utilização.

§ 5º. A partir da regulamentação municipal ou estadual, as empresas somente poderão contratar motociclistas que tiverem obtido aprovação e/ou estiverem cursando o curso de reciclagem junto às entidades competentes.

§ 6º. No caso de locação/Cessão da motocicleta, a empresa deverá fiscalizar quando da contratação e o empregado deverá manter os veículos contratados para os serviços em acordo com as exigências do Código de Trânsito vigente, observando e portando os equipamentos bem como mantendo a documentação pertinente completa e atualizada.

16ª. ACIDENTES: Em caso de acidentes, quando o empregado for levado do local do acidente para o hospital, a empresa comunicará a família do acidentado, no endereço fornecido na ficha funcional, fornecendo o nome e o endereço do hospital onde se encontra o empregado.

§ 1º. Ocorrendo óbito à serviço da empregadora e fora da cidade onde se localiza a sede da empresa, será de responsabilidade desta as despesas de traslado do corpo.

§ 2º. As empresas ficam obrigadas a manter em sua sede um kit básico de primeiros socorros.

CAPÍTULO IV

DA ESTABILIDADE E DA SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DO CONTRATO

17ª. CIPA: As empresas que assim estiverem obrigadas adotarão a criação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes.

PARÁGRAFO ÚNICO. Os empregados que compuserem a CIPA gozarão da estabilidade prevista no art. 165 da CLT.

18ª - LICENÇA GESTANTE: Para fins de proteção a maternidade, a prova de encontrar-se a mulher em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico fornecido pelo médico da empresa, se esta o tiver ou por instituição oficial, ficando de qualquer forma, a empregada obrigada a exibir a empresa o atestado até a data do afastamento previsto no Art. 392 da CLT, sendo ainda, a critério da empresa, sujeita a exames complementares em laboratórios ou médico determinado e pago pela empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO - A empregada gestante fica assegurada estabilidade provisória a partir da comunicação a empresa da gravidez, até 5 (cinco) meses após o nascimento da criança.

19ª. ESTABILIDADE AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA: Fica vedada à empregadora, a demissão de empregados com mais de 5 (cinco) anos de serviço na empresa quando lhe faltarem 12 (doze) meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria por idade ou tempo de serviço.

20ª. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência fica suspenso durante o período de afastamento por doença/acidente ou por concessão de benefício previdenciário ao empregado por doença/acidente, completando-se após a respectiva alta concedida pelo INSS.

21ª. SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO: O aviso prévio será suspenso se, durante o seu curso, houver afastamento por doença/acidente ou por concessão de benefício previdenciário ao empregador por doença/acidente, completando-se após a respectiva alta concedida pelo INSS.

22ª. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: O empregado que necessitar se afastar e/ou justificar faltas por motivo de doença deverá recorrer ao Serviço Médico do Trabalho da empresa, ou conveniado ao SUS, ou ao Sindicato Profissional.

§ 1º. Os atestados deverão constar precisamente o tempo de afastamento, o código da doença, assinatura e número do CRM do médico e, se assim não for a empregadora estará dispensada de aceitá-lo.

§ 2º. O empregado obriga-se a comunicar o empregador, na pessoa de seu superior imediato ou ao setor de Recursos Humanos, até 24 (vinte e quatro) horas após o início da ausência, de que está faltando por motivo de doença. Comprovando através de atestado médico competente, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

23ª. LICENÇAS JUSTIFICADAS PARA ESTUDANTES: Os empregados estudantes, quando regularmente matriculados em escolas reconhecidas pelo Poder Público terão licença justificada, sem remuneração, de 1 (um) dia por ano para realização de provas finais, desde que comuniquem ao empregador com 7 (sete) dias de antecedência e com devida comprovação posterior, no mesmo prazo. No caso de vestibular haverá dispensa sem remuneração para apenas 2 (dois) concursos anuais, desde que coincidam com o horário de trabalho.

Parágrafo Único: Estas licenças não serão remuneradas, consideram-se como faltas justificadas. Não terão descontos nas férias anuais.

24ª. FÉRIAS: O período de gozo de férias, individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, em feriado e em dia útil que o trabalho for suprimido por compensação.

§ 1º. Os empregadores que concederem férias aos seus empregados deverão pagar a remuneração destas até 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

§ 2º. O não pagamento da remuneração devida no prazo disposto ensejará ao empregado solicitar o cancelamento das férias.

§ 3º. Em caso do não cancelamento das férias previsto no parágrafo anterior e atraso no pagamento das mesmas será devido multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário base mensal, em favor do empregado, limitado ao principal.

§ 4º. Fica a empresa autorizada a conceder férias individuais ou coletivas em dois períodos, nunca inferiores a 10 (dias) cada.

CAPÍTULO V

DIREITOS E DEVERES

25ª. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO E COMPROVANTES DE PAGAMENTO: É obrigatório à empresa fornecer recibos dos documentos de seus empregados e entregar cópia do contrato, quando escrito, assinada e preenchida, ao empregado admitido, bem como a entrega de cópia do recibo de quitação final, preenchida e assinada.

Parágrafo Único: Deverá ser dado sigilo às informações constantes dos comprovantes de pagamento, cabendo somente ao empregado e ao departamento pessoal o seu manuseio.

26ª. DEMISSÃO JUSTA CAUSA: As empresas deverão fornecer a seus empregados demitidos por alegada justa causa, comunicação por escrito da falta cometida, sob pena de ser considerada imotivada a despedida. As sanções disciplinares, também deverão ser comunicadas por escrito.

Parágrafo Único: O empregado advertido/comunicado pelo empregador deverá assinar o comprovante de advertência/comunicação.

27ª. DEMISSÃO JUSTA CAUSA – MOTIVOS: Além das causas de extinção do contrato por justa causa, elencadas no artigo 482 da CLT, também será considerado motivo válido para rescisão do contrato de trabalho com justa causa se o empregado (motociclista) infringir regras de trânsito tendo sua Carteira de Habilitação cassada ou tiver suspenso do direito de dirigir, como também tiver infrações apontadas pelo CTB como gravíssimas, sendo estas descritas nos art. 162, II 162, III, 165, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, todos da Lei 9.503/ 97, que institui o Código de Trânsito Brasileiro

28ª. ANOTAÇÃO DAS FUNÇÕES NA CTPS; Deverá ser anotado na CTPS do empregado o cargo e o salário inicial, devendo ainda constar o CBO (Classificação Brasileira de Ocupação), cujo nº é 5191-10 para o cargo de motociclista e 5191-05 para o cargo de ciclista, não sendo permitido a utilização de outra terminologia para o exercício desta profissão.

§ 1o. No caso de haver alteração de função o registro deverá ser feito simultaneamente na CTPS, desde que o empregado apresente a referida carteira ao empregador.

§ 2o. O empregador não poderá reter a CTPS dos empregados, por mais de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa diária de um dia de salário.

29ª. SEGURO PESSOAL: O empregador fica obrigado a contratar apólice de seguro de vida individual ou em grupo para seus empregados, em valor não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

§ 1º. A apólice deverá compreender, no mínimo, o período igual ao da jornada de trabalho do empregado, considerando ainda o tempo de deslocamento da residência do empregado até a empresa e vice versa.

§ 2º. A apólice deverá conter cobertura para diária de Incapacidade Temporárias (DIT), morte acidental, morte natural e invalidez permanente, sendo que inexistindo tal possibilidade no mercado outra modalidade poderá ser adotada, desde que homologada a escolha pelos Sindicatos representativos dos empregados e dos empregadores.

§ 3º. O empregador poderá descontar dos empregados o valor equivalente e no máximo de 50% (cinquenta por cento) do prêmio devido.

§ 4º. A empresa manterá uma cópia da apólice de seguro em locais acessível para o empregado.

§ 5º. Deverá ser fornecida aos Sindicatos (profissional e patronal), no ato da rescisão de trabalho cópia da apólice do empregado, bem como todos os comprovantes de pagamento do respectivo período.

§ 6º. O beneficiário para a apólice de seguro deverá ser indicado pelo empregado, ficando expressamente vedado a indicação da empresa ou qualquer diretor desta, como beneficiário.

30ª. VALE TRANSPORTE: Os empregadores deverão fornecer aos seus empregados vales-transportes, nos termos da legislação vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO. Quando empregado utilizar veículo da empresa, ou próprio mediante locação/Cessão do veículo (motocicleta ou carro), fica a empresa dispensada da concessão de vale transporte, independente de emissão de termo de renúncia ao benefício e anuência do empregado.

31ª. AVISO PRÉVIO: DISPENSA DO TRABALHO: Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo, sempre que no curso do aviso prévio o trabalhador, com comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar seu afastamento,

PARÁGRAFO ÚNICO - A dispensa do empregado de cumprir o aviso prévio deverá ser feita por escrito no próprio termo de aviso.

32ª. TELEFONE CELULAR: O empregado poderá colocar aparelho de telefone celular, à disposição da empregadora, apenas para receber ligações originadas da empresa em horário de trabalho, sem que isto represente ônus para esta e sem que tal procedimento caracterize regime de trabalho em sobre-aviso.

CAPÍTULO VI

DO VEÍCULO

33ª. LOCAÇÃO/CESSÃO DE VEÍCULO: O empregado contratado para exercer atividade de motorista, motociclista e/ou ciclista, poderá locar ou ceder o uso do seu veículo à empresa, mediante os procedimentos contratuais definidos nos parágrafos desta cláusula.

§ 1º. Deverá ser formalizado contrato de locação/cessão para uso mercantil do veículo a serviço da empresa, constando o valor e forma a ser pago ao empregado a título da locação da motocicleta ou carro. O valor ajustado não poderá ser inferior a R\$ 10,97 (dez reais e noventa e sete centavos) por dia de efetiva utilização.

§ 2º. As empresas poderão adotar o pagamento do aluguel de forma mensal, ou de qualquer outra forma estabelecida de forma individualizada entre as partes, e o valor pago abrangerá além do aluguel/cessão todo e qualquer custo que venha a ter o locador/cedente, tais como: depreciação, manutenção, seguro, multas, impostos, taxas, quilometro rodado, etc., nada sendo devido ao locador/cedente em razão do uso da motocicleta, que não a quantia ajustada no contrato.

§ 3º. Poderá ser ajustado pagamento adicional de indenização de combustível efetivamente utilizado, quando então, a empresa contratante pagará o valor ajustado no contrato mais o valor convencionado como sendo indenização pelo combustível efetivamente utilizado, devendo manter planilha própria para controle de tais eventos, sendo que o empregado deverá, ao final de cada mês, rubricá-la e em assim o fazendo nada mais terá a reclamar a tal título.

§ 4º. O Sindicato profissional reconhece como válidos todos os termos ajustados entre empregado/empresa no contrato de locação/cessão celebrado.

§ 5º. A verba paga na locação/cessão do veículo e/ou a título de indenização de combustível, não tem natureza salarial, não incorpora o salário, em hipótese alguma, para efeitos legais, porque servem para indenizar eventuais despesas com a locação/cessão do veículo, tais como aluguel, depreciação, manutenção, seguro, multas, etc.

§ 6º. A partir de setembro de 2.003, o valor pago a título de locação/cessão de uso da motocicleta compreenderá igualmente o uso do baú, nada sendo devido a este título ao empregado, mesmo nos caos em que até então, o baú vinha sendo locado em separado.

34ª VALOR DA LOCAÇÃO POR ROTAS: As empresas poderão optar pelo pagamento por sistema de rotas.

§ 1º. Ao adotar o sistema de rota, a empresa deverá elaborar uma tabela com roteiros e valor mínimo a ser pagos pelo cumprimento de cada um deles.

§ 2º. Para validar o sistema, as rotas e os valores mínimos que as remunerarão deverão ser homologados pelos Sindicatos (patronal e profissional).

§ 3º. O valor ajustado remunerará a depreciação do veículo, aluguel, combustível, manutenção, seguro, multas, etc.

§ 4º. As empresas poderão previamente definir planilhas com percursos e valor fixos da quilometragem, desde que homologados pelos Sindicatos profissional e patronal.

35ª. DA RESPONSABILIDADE CIVIL: A empresa não terá responsabilidade civil por acidentes pessoais ou de terceiros, furto ou roubo, quando houver contrato de locação/cessão da motocicleta e esta for conduzida pelo próprio empregado ou por quem este indicar.

36ª. MULTAS DE TRÂNSITO: Quando o veículo locado for conduzido pelo próprio empregado, as multas de trânsito serão de responsabilidades do condutor.

37ª. DO SEGURO: As empresas não estão obrigadas a contratar apólice de seguro para o veículo locado.

CAPÍTULO VII

DAS MENSALIDADES SINDICAIS

38º DESCONTO ASSISTENCIAL EMPREGADOS – Ficam as empresas obrigadas a descontar de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo, o valor correspondente a dois (dois) dias de salário, da seguinte forma:

a) 1 (um) dia de salário no mês de novembro de 2.004, já majorado nos termos da presente convenção, sendo a importância resultante recolhida aos cofres do SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS NO COMÉRCIO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, até o dia 10 de dezembro de 2.004, sob pena das cominações do art. 600 da CLT.

b) 1 (um) dia de salário no mês de fevereiro de 2.005, já majorado nos termos da presente convenção, sendo a importância resultante recolhida aos cofres do SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS NO COMÉRCIO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, até o dia 10 do mês de março de 2.005, sob pena das cominações do art. 600 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas descontarão e recolherão ao Sindicato Profissional, valor correspondente a dois dias do salário de contratação dos empregados que forem admitidos durante a vigência da presente convenção, salvo se o mesmo já contribuiu na forma prevista no "caput" da presente cláusula. A importância resultante dos descontos efetuados deverá ser repassada ao Sindicato acordante até o 10º dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT.

39º DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL – As empresas representadas pelo SETSER ficam obrigadas a recolher a esta entidade a título de contribuição assistencial o valor de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) conforme deliberado em assembléia geral dividido em três pagamentos:

a) A empresa deverá recolher junto aos cofres do sindicato Patronal SETSER/RS o valor de R\$ 80,00 (oitentas reais) no dia 20 de novembro de 2004, R\$ 80,00 no dia 20 de março de 2005, R\$ 80,00 (oitenta reais) no dia 20 de julho de 2005.

b) Fica definido que a contribuição a que se refere o caput desta cláusula iniciar-se-á com o recolhimento de outubro de 2004.

PARÁGRAFO ÚNICO: A contribuição instituída nesta cláusula e autorizada em assembléia geral da categoria é ônus do empregador e se constitui em contribuição assistencial que reverterá em benefício da categoria. O pagamento efetuado fora do prazo estabelecido nesta cláusula implica nas cominações previstas no art. 600 da CLT.

40º - DESCONTO ASSOCIATIVO EM FAVOR DO SINDICATO PATRONAL – SETSER/RS – Fica definido que as empresas repassarão ao Sindicato Patronal – SETSER/RS, a título de contribuição associativa o valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) mensais, conforme deliberado em assembléia geral da categoria.

a) O repasse do valor a que se refere o caput deste artigo deverá ser efetuado por meio de "doc" bancário enviado pelo sindicato patronal, ou ainda diretamente na secretaria da entidade.

b) O pagamento do referido "doc" aplicar-se-á somente às empresa associados ao Sindicato, não sendo devido o referido valor por empresas não associadas.

§ 1º: A contribuição instituída nesta cláusula bem como na anterior, autorizadas em assembléia geral da categoria, é ônus do empregador e se constitui em contribuição assistencial e associativa que reverterão em benefício da categoria. O pagamento efetuado fora do prazo estabelecido nesta cláusula implica nas cominações previstas no art. 600 da CLT.

41ª. QUANTO ÀS CLÁUSULAS ACIMA ACORDADAS:

§ 1º. Os valores deverão ser recolhidos aos respectivos Sindicatos mediante guias ou recibos próprios.

§ 2º. O Sindicato Profissional se compromete a entregar a relação dos empregados sindicalizados, informando a existência de autorização para desconto em folha de pagamento, até o vigésimo dia do mês, sendo que a empresa deverá efetuar o depósito bancário ou encaminhará o cheque nominal ao Sindicato referente às mensalidades sindicais até o sexto dia útil do mês subsequente.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

42ª. NEGOCIAÇÕES: Fica assegurado às partes reunirem-se para negociar e acordar qualquer reivindicação que não conste deste instrumento, ficando facultada a antecipação, desde que de comum acordo.

43ª. COMISSÃO PARITÁRIA: A entidade patronal compromete-se a manter em funcionamento a comissão paritária, com a participação da entidade representativa dos empregados, para discussão, em conjunto, de normas aprimoramento e regulamentação das atividades dos motociclistas.

44ª. CÂMARA DE CONCILIAÇÃO: As empresas poderão constituir e adotar as comissões de conciliação prévia, na base territorial, conforme determina a lei 9.958 de 12/01/2000.

45ª. DIVERGÊNCIAS: Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta Convenção serão dirimidas inicialmente pelas partes e após pela Justiça do Trabalho.

46ª. VIGÊNCIA DATA-BASE: A presente convenção terá vigência de 01 (um ano), iniciando-se em 01 de setembro de 2004 a 31 de setembro de 2005.

47ª . PRORROGAÇÃO: Em caso de as negociações da convenção que sucederá a esta não terem sido concluídas no prazo estabelecido na cláusula anterior, a vigência desta prorroga-se por até 90 (noventa) dias.

48ª. REPRESENTANTE SINDICAL: O Sindicato Obreiro poderá eleger, dentre os integrantes da categoria profissional, um representante sindical, desde que o mesmo seja associado ao Sindicato Suscitante.

49ª. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO: O Sindicato Obreiro conjuntamente com o Sindicato Patronal elegerão uma comissão de negociação composta por até 6 (seis) membros da categoria, sendo que, no máximo 3 (três) membros representantes dos empregados e, no máximo, 3 (três) membros representantes dos empregadores, para realizar esforço conjunto perante às autoridades competentes a fim de regulamentar, cadastrar e fiscalizar a atividade profissional da categoria.

49ª. ABRANGÊNCIA: Não se aplicam as normas previstas nesta convenção aos profissionais autônomos que exerçam atividade efetuando tele entrega/tele serviço ou ainda transportando passageiros.

Por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, os convenientes assinam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 03 (três vias).

Porto Alegre, 04 de novembro de 2004.