CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO para regular as condições laborais e remuneratórias dos **TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIÁRIOS DE CARGA E PASSAGEIROS CONTRATADOS ESPECIFICAMENTE POR EMPRESAS COMERCIAIS** que não exerçam atividade econômica no segmento de transportes, entre o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CAMPOS**, CNPJ: 28.978.377/0001-39, neste ato representado por seu presidente SR. ROBERTO VIRGILIO DUARTE e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPOS**, CNPJ: 28.894.715/0001-54, neste ato representado por seu Presidente SR. JOILSON MACIEL BARCELOS FILHO

CLÁUSULA I - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E DATA BASE

A presente Convenção Coletiva tem vigência no período de 01 º de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027 e a data base em 01 º de novembro.

CLÁUSULA II - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de trabalho abrangerá os trabalhadores em transporte rodoviário, especificamente contratados por empresas comerciais para desenvolver atividades de transporte e funções correlatas, atendendo apenas suas próprias necessidades de deslocamento de carga e pessoal, sem objetivo econômico ou atuação no segmento econômico de transportes de carga e passageiros, em especial motoristas, motoboys e ajudantes de carga/descarga, com abrangência territorial em Campos dos Goytacazes.

CLÁUSULA III - REAJUSTE SALARIAL

1- O salário dos trabalhadores em transporte de carga, contratados pelo comércio e abrangidos pela presente Convenção Coletiva de trabalho serão reajustados com base no índice do INPC acumulado dos últimos 12 (doze) meses, qual seja 4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos de porcento), aplicado sobre o salário percebido em outubro de 2026.

1.1- Poderão ser compensados todos os aumentos concedidos a título de antecipação salarial no período de 1 º de novembro de 2026 até a data do efetivo reajuste, não sendo considerada antecipação os aumentos salariais concedidos por promoção ou mudança de cargo ou função.

1.2- O piso acordado, já inclui o reajuste previsto para a categoria, não havendo que se falar em aplicação do reajuste sobre o piso estipulado na clausula terceira.

Parágrafo Único: As empresas disponibilizarão aos seus empregados, por qualquer meio, demonstrativos de pagamento que deverão conter a descrição de todas as verbas pagas e descontos efetuados e na hipótese de pagamentos salariais mediante depósito bancário, o empregador fica autorizado a não exigir a assinatura do empregado no contracheque,

valendo como comprovante o documento de depósito bancário ou ordem de pagamento.

1.3- Caso haja diferenças salariais em função do cumprimento da Presente Convenção Coletiva, estas, serão quitadas até o quinto dia útil do mês de Fevereiro de 2027.

CLÁUSULA IV- PISOS MÍNIMOS FUNCIONAIS

1-Ficam estabelecidos os seguintes pisos funcionais, para os profissionais já efetivados na função (aprovados no período experimental):

CARGO/ FUNÇÃO:	SALÁRIO (R$)
MOTORISTA DE CARRETA (SEMIREBOQUE GRANELEIRA)	2.965,15
MOTORISTA COBRADOR E/OU TRANSPORTE DE MALOTES	2.391,23
MOTORISTA DE CAMINHÃO ACIMA DE 5,00 TON E TRUCK	2.295,59
MOTORISTA DE VEICULOS ATÉ 5,00 TON	1.950,59
MOTORISTA PARTICULAR -VE CULO DE PASSEIO	1.912,97
MOTOCICLISTA / MOTOBOY	1.878,55
AJUDANTE DE CAMINHAO (CARGA [DESCARGA)	1.878,55
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	1.992,72

2-Aos motociclistas/motoboys será pago o adicional de periculosidade de 30%, conforme Lei 12.997 / 2014.

3-Aos Motoristas de Veículos com Mecânica Operacional (Munck, Guincho, Bomba lança de Concreto ou Betoneira) será pago a gratificação de 30,00% (Trinta por Cento) sobre os Pisos Salariais acima, bem como aos Motoristas/Operadores de Retroescavadeira a gratificação será sob o piso do Motorista de Caminhão acima de 5,00 Ton. e Truck.

CLÁUSULA V- ABONOS, AJUDA DE CUSTO E PARTICIPAÇÕES:

1- **ABONO TRIÉNIO** - Por antiguidade: Os empregados que venham completar 03 (três) anos de efetivo trabalho na mesma empresa e no mesmo contrato de trabalho, passam a ter direito a perceber um abono de 3% (três inteiros percentuais) calculado sobre o salário base, mensalmente. Este abono é não cumulativo e não tem natureza salarial, conforme art. 457, §2º, da CLT, sendo válido a partir do mês seguinte ao que completar o tempo exigido. Entretanto perde direito ao recebimento deste abono o empregado que no mês de apuração apresentar faltas não justificadas, ocorrências disciplinares escritas ou estiverem em benefício previdenciário;

2- **ABONO QUINQUÉNIO** - Por antiguidade: Os empregados que venham completar 05 (cinco) anos de efetivo trabalho na mesma empresa e no mesmo contrato de trabalho, passam a ter direito a perceber um abono de 5% (cinco inteiros percentuais) calculado sobre o salário base, mensalmente. Esta gratificação é não cumulativa, substituindo o triênio que o motorista esteja eventualmente recebendo e não tem natureza salarial, conforme art. 457, §2º, da CLT, sendo válido a partir do mês seguinte ao que completar o tempo exigido. Entretanto perde direito ao recebimento deste abono o empregado que no mês de apuração apresentar faltas não justificadas, ocorrências disciplinares escritas ou estiver em benefício previdenciário;

3- **AJUDA DE CUSTO EM ALIMENTAÇÃO**: Fica ajustado, a partir da celebração desta Convenção Coletiva que será concedido a todos os empregados da categoria, por dia de trabalho integral, o benefício de alimentação no valor de R$27,00 (vinte e sete reais), limitado a 25 (vinte e cinco) dias por mês e de acordo com o que prevê o "PAT-PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR", não tendo natureza salarial, integração ao salário ou efeito pecuniário, conforme art. 457, §2º, da CLT, através de ticket/cartão refeição ou reembolso mediante notas fiscais. Estão isentas desta obrigação, as empresas que possuem restaurante próprio ou terceirizado e que forneçam alimentação a seus empregados;

3.1- As empresas poderão ainda disponibilizar aos seus empregados, mediante solicitação individual dos mesmos, quando a jornada e o tipo de trabalho permitir, intervalo máximo de duas horas para descanso e refeição fora do ambiente da empresa, estando isentas nesta situação do fornecimento de alimentação.

3.2- Quando em viagem de longo percurso, acima de 250 (duzentos e cinquenta) km de distância percorrida, e em situações ocasionais quando a necessidade de permanecer fora de casa, comprovadamente, ultrapassar as 21:00hs (vinte e uma horas), a empresa fornecerá ainda uma segunda refeição adicional no valor de R$30,00 (trinta reais).

3.3- Também quando em viagem de longo percurso, acima de 250 (duzentos e cinquenta) km de distância percorrida, em caráter excepcional, se houver necessidade comprovada e autorizada pela gerência responsável pela empresa, de atividades de trabalho que implique em retorno no dia posterior, a empresa poderá conceder uma ajuda de custo para hospedagem, a seu critério, mediante apresentação da respectiva Nota Fiscal. Como alternativa a apresentação da nota fiscal, as empresas podem conceder o valor de R$50,00 (cinquenta reais) a título de pernoite, ou ainda, custear diretamente junto ao estabelecimento a hospedagem do empregado.

3.4- Faculta-se as empresas abrangidas pela presente Convenção Sindical, que concedam a título de benefício motivacional, cestas básicas aos seus colaboradores, que não apresentaram ocorrências de faltas ao trabalho no período de apuração, ou ainda, poderão a seu critério, substituir a concessão da referida cesta básica por um "cartão benefício" de valor equivalente, que vai

permitir aos colaboradores agraciados, escolher os itens de sua preferência, com exceção das bebidas alcoólicas, condicionando seu uso apenas nos estabelecimentos da empresa.

4- **PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E RESULTADOS** —As empresas que desejarem implementar programa de participação em lucros e resultados para seus empregados, deverão propor a celebração de um acordo próprio com o SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS TRABALHADORES NO TRANSPORTE RODOVIÁRIO, negociadas previamente com uma comissão de empregados, as condições do mesmo, em conformidade com a Lei nº 10.101/2000, embasado em metas e desafios e com o objetivo de estimular a produtividade empresarial de um lado e do outro incentivar seu colaboradores com a possibilidade de pagamento de premiações, tendo o Sindicato Laboral uma prazo máximo de 10 (dez) dias para homologar ou contrapor mediante apresentação de suas razões para tal.

5- **AUXÍLIO TRANSPORTE**— será concedido na forma de "VALE TRANSPORTE" em conformidade com a legislação em vigor, ao empregado que fizer opção pelo mesmo, ficando claro que o uso indevido do benefício, por fraude, dolo, imprudência ou negligência, sujeitará o empregado às penalidades previstas em Lei.

5.1- Fica autorizado o pagamento do vale transporte em espécie, a título de ajuda de custo transporte aos empregados que optarem pelo mesmo, com o devido desconto de 6% sobre o salário nominal percebido ou sobre a média de remuneração variável alcançadas no respectivo mês, desde que comprovado que as localidades onde residem não possuem transporte público atendido pelo cartão de vale transporte oficial.

6- **AUXILIO SAÚDE PRESTADA PELO SISTEMA SEST/SENAT** -As empresas poderão descontar em folha de pagamento os valores referentes aos serviços médicos e odontológicos, bem como taxas devidas ao SEST/SENAT, desde que autorizadas pelos empregados por escrito e encaminhadas pelos mesmos à empresa até o décimo quinto dia útil do mês em que ocorreram as despesas, devendo as empresas reembolsarem ao SEST/SENAT estes respectivos valores, até o quinto dia útil do mês subsequente através de suas guias próprias;

7- **AUXÍLIO FUNERAL** — Em caso de falecimento de empregado decorrente de acidente de trabalho, será concedido a título de auxílio funeral a um único beneficiário declarado pelo mesmo ou na ausência, pelo que determina o código civil, um valor equivalente a 2 (dois) salários mínimos, mediante apresentação de atestado de óbito e registro policial de ocorrência por acidente de trânsito;

8- **OUTROS BENEFÍCIOS** - Todo e qualquer benefício adicional que as empresas, espontaneamente concedam ou vierem a conceder a seus empregados, durante a vigência desta Convenção Coletiva, tais como: "PRÉMIOS", "AJUDA

DE CUSTO", "ABONOS", "CONVÉNIO OIJ ASSISTÊNCIA MÉDICA ODONTOLÓGICA", "SEGURO DE VIDA EM GRUPO", "CESTA DE ALIMENTOS", "EDUCAÇÃO", "LAZER" e outros, não serão considerados em qualquer hipótese como de natureza salarial ou integrante de remuneração do empregado, não podendo ser objeto de qualquer encargo trabalhista.

CLÁUSULA VI - COMEMORAÇÃO DO DIA DO RODOVIÁRIO

As empresas reconhecem o dia 25 (vinte e cinco) de julho como "DIA DO RODOVIÁRIO", ficando assegurado aos empregados que trabalharem neste dia a remuneração das horas em dobro, salvo a existência de compensação deste dia com folga concedida em outra data.

CLÁUSULA VII- RELAÇÕES DE TRABALHO, NORMAS E REGULAMENTOS:

1- Diante das exigências do novo Código de Trânsito Brasileiro as empresas poderão solicitar de seus atuais empregados e dos candidatos a vaga de motorista, uma certidão de seu prontuário junto ao "DETRAN" afim de que seja apurada a quantidade de pontos negativos registrados;

1.1- No caso de cassação da Carteira de Habilitação ou suspensão de dirigir do empregado motorista, pelo órgão e Trânsito, a empresa poderá proceder a rescisão por justa causa do contrato de trabalho do mesmo, em conformidade com a legislação em vigor.

2- O empregado na função de motorista, além de zelar pela conservação do veículo sob sua responsabilidade, também responde pela sua segurança e da carga durante sua jornada de trabalho e em viagem, iniciando-se na origem com a coleta da carga até o destino com a entrega da mesma, cabendo-lhe comunicar ao seu superior imediato toda e qualquer ocorrência de imprevistos, bem como tomar as providências imediatas que o caso exigir;

3- O descumprimento por dolo, imprudência, imperícia ou negligência das obrigações por parte do empregado, devidamente comprovado e apurado administrativamente ou pelas autoridades competentes, será aplicado o que dispõe o artigo 462 da CLT, bem como poderá a empresa efetuar o respectivo desconto na remuneração do mesmo, ressarcindo-se das multas resultantes das infrações de trânsito, quando for causada por ele;

4- Fica vedado ao motorista, fazer-se acompanhar por terceiros, mesmo sendo parentes, esposa e filhos em veículos sobre sua responsabilidade e operação, sem a devida autorização expressa da empresa, cuja desobediência implicará em demissão por justa causa;

5- Deverá ser por conta da empresa, salvo normas contratuais em contrário, todos os gastos efetuados pelos motoristas com o veículo durante viagem a trabalho, tais como: combustível, pedágios, multas por irregularidades do veículo ou em sua

documentação, conserto de pneus, bem como ocorrências de defeitos ou quebras mecânicas e outras despesas pertinentes, desde que não sejam causadas por culpa, negligência, imperícia ou imprudência do motorista, devidamente comprovado;

6- Sempre que a transferência do empregado da sede ou da filial for de seu interesse exclusivo ou por solicitação do mesmo, estará a empresa isenta dos pagamentos dos adicionais previstos em lei;

7- As faltas de qualquer empregado que estiver acompanhando seu filho de até 10 (dez) anos em atendimento médico ambulatorial ou internação hospitalar, serão abonadas até 5 (cinco) dias por ano no total, sendo necessário para este benefício apresentação dos comprovantes médicos legais;

8- As empresas cujos empregados trabalhem uniformizados, ficarão obrigadas a custear 02 (dois) jogos completos a cada 12 (doze) meses, ficando desde já desobrigados os empregados de usarem uniformes temáticos (referentes a certas épocas comemorativas), sem sua prévia concordância, sendo devolvidos em caso de rescisão de contrato;

9- Os cargos de coordenador e supervisor, são reconhecidos como funções de confiança, da mesma forma que os cargos de "Diretor" e "Gerente", estando dispensados do controle de frequência, uma vez que exercem atividades que os diferenciam dos demais trabalhadores e possuidores de elementos objetivos relevantes, como a remuneração salarial superior aos seus subordinados, poder de mando e gestão sobre as operações e o pessoal, sugerindo medidas disciplinares, admissões e demissões, ainda que decididas conjuntamente com seu superior hierárquico, seja gerente ou diretor, estando portanto seu enquadramento na função de alta fidúcia a que alude o Art. 62 — Inciso II, da CLT, passando a adotar a flexibilização da jornada horária de trabalho.

10- Fica autorizada no âmbito das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a adoção do regime especial de jornada de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, mediante escala previamente elaborada e divulgada pelo empregadora, observado ou indenizado o intervalo para repouso e alimentação, conforme legislação em vigor para as empresas que possuem setores que necessitam de jornada contínua de trabalho para realização de suas atividades, como as operações de carga e descarga e manutenção em geral:

10.1- Fica assegurado aos empregados mensalistas que trabalhem na jornada 12x36, o piso salarial estabelecido em Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, e para a função, e desde que não haja redução do salário base, bem como o recebimento de "ADICIONAL NOTURNO" referente a jornada trabalhada no intervalo de horário de 22 h às 5 horas;

10.2- Para os que trabalham sob a denominada "JORNADA ESPECIAL" as 12 (doze) horas serão entendidas como normais sem incidência de adicional de horas extras, ficando somente obrigado o pagamento de horas extras no caso de ser ultrapassado o modulo mensal de 192 (cento e noventa e duas horas). Toda e quaisquer horas de trabalho que sejam consideradas extras, quando pagas, serão acrescidas do percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;

10.3- Na escala de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) horas, os domingos são considerados dias normais de trabalho, não devendo ser remunerados como período extraordinário e na forma do artigo 59-A da CLT, a remuneração pactuada abrange os pagamentos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, quando ocorrer.

10.4- O regime previsto nesta cláusula constitui sistema de compensação de jornada e será organizado de modo a assegurar, a cada empregado, 2 (dois) repousos semanais remunerados no mês-calendário, considerados em média, cada qual com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de duração, restando assim assegurado o regime compensatório quando o número de repousos semanais concedidos no mês-calendário for igual ou superior ao dobro do número de dias do respectivo mês dividido por 7 (sete), arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

10.5- A escala deverá garantir, ainda, o gozo de pelo menos 1 (um) repouso semanal remunerado dentro de cada período de, no máximo, 6 (seis) dias consecutivos de trabalho, ressalvadas apenas as hipóteses de alteração excepcional da escala previstas nesta Convenção e desde que preservada a média mensal estabelecida nesta cláusula.

10.6- Os repousos semanais remunerados poderão ser consecutivos e poderão ocorrer, total ou parcialmente, dentro dos períodos de 36 (trinta e seis) horas de descanso subsequentes à jornada de 12 (doze) horas, desde que a escala identifique os períodos destinados ao repouso semanal, podendo serem computados para este fim, somente os períodos de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas efetivamente destinados ao repouso semanal, conforme a escala mensal elaborada pelo empregador.

10.7- Constatado, no fechamento do mês-calendário, que a escala não assegurou a média mínima de 2 (dois) repousos semanais remunerados ou que não foi observado o limite máximo de 6 (seis) dias consecutivos de trabalho, o empregador deverá promover a regularização mediante concessão de repouso compensatório no período imediatamente subsequente, sem prejuízo do pagamento ou das demais consequências previstas na legislação aplicável quando a regularização não for possível ou não ocorrer tempestivamente

11- Tendo sido adotado pela empresa um Sistema de Cargos e Salários ou Plano de Carreira, que contemple a descrição de funções, compatíveis com as competências e condições de cada empregado para que possa evoluir e crescer na carreira profissional, de forma horizontal e verticalmente, auferindo melhores e maiores níveis salariais, parametrizado por mérito aferido por sistema de avaliação de desempenho, as partes convencionam que fica atendido os previstos nos parágrafos 20 e 30 do art. 461 da CLT.

12- Quando for verificada a ocorrência de infração de trânsito, praticada por empregado abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho no exercício da atividade laboral, a empresa comunicará o fato ao mesmo e lhe apresentará a respectiva notificação, possibilitando que o mesmo possa interpor o recurso previsto na legislação. O empregado é responsável pelas multas das infrações por ele cometidas.

12.1- Ocorrendo a notificação de infração de trânsito nos termos citados acima, a empresa se reserva o direito de apresentar, dentro dos prazos previstos na legislação, o formulário de identificação do condutor, sendo que o empregado condutor do veículo no momento da infração não poderá se recusar a fornecer os dados e documentos necessários para tal apresentação, bem como não poderá se recusara assinar o referido formulário.

12.2- Optando o empregado pela apresentação de recurso administrativo, este fornecerá à empresa cópia do protocolo respectivo.

12.3- Fica autorizado à empresa o desconto salarial dos valores correspondentes às infrações de trânsito pelo empregado cometidas, podendo, tal desconto, ser efetuado em uma só vez. Por solicitação do empregado, o desconto pode ser parcelado, mediante negociação direta entre empregado e empregador. Em caso de o empregado comprovar que a infração foi desconstituída, o valor do desconto lhe será devolvido integralmente.

12.4- Caso ocorra a rescisão do contrato de trabalho do empregado e a empresa ainda não tenha realizado o desconto das infrações de trânsito, mesmo estando elas pendentes em razão da interposição de recurso administrativo ou judicial, fica autorizado à empresa o desconto do valor relativo à multa decorrente da infração cometida junto a rescisão do empregado. O qual será devolvido caso a infração seja, administrativa ou judicialmente, desconstituída. A empresa somente procederá a devolução do valor da multa, nos termos antes referidos, mediante provocação do empregado desligado, o qual deverá fazer prova da desconstituição da infração, seja ela obtida em esfera administrativa, ou judicial. O prazo para devolução citada será de 10 (dez) dias a partir da prova da desconstituição da infração.

13- Os motoristas e os ajudantes de motoristas ficam desobrigados de qualquer serviço de limpeza externa do veículo da empregadora, sendo certo que a limpeza interna do veículo é obrigação dos mesmos, por se tratar de seu ambiente de trabalho. Quando da necessidade de locomoção do veículo para limpeza externa o motorista fica obrigado à condução do veículo até o local indicado pelo empregador

14- Fica acordado a possibilidade das empresas de comercio contratarem empregados abrangidos pela presente convenção coletiva, na modalidade intermitente, cuja prestação de serviços, seja subordinada, não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. O contrato deve ser escrito, especificando o valor da hora de trabalho não inferior ao piso mínimo previsto na clausula IV, condicionando a remuneração a efetiva prestação de serviços ou outra forma que atenda a legislação vigente, com a devida anotação na CTPS do empregado.

14.1- A convocação do empregado deve se dar na forma da legislação vigente, presumindo o silencio na recusa do empregado, não sendo considerado tempo de serviço a disposição do empregador o período de inatividade.

15- Aplicam-se as disposições desta Convenção Coletiva ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista, nos termos do art. 235-C, §160, CLT.

16- Fica autorizado o trabalho em dias de domingos e feriados.

17- Autoriza-se a contratação pelo regime de tempo parcial, conforme art. 58A, da CLT.

18- Autoriza-se a contratação de empregados cuja prestação de serviços com subordinação, não seja contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses (INTERMITENTE).

18.1- O EMPREGADO receberá todos os benefícios, tais como: 130 salário, hora extra, adicionais legais, comissões, gratificações e repouso semanal remunerado, todos, pagos de maneira proporcional junto com o salário (horas trabalhadas) firmado. Além da remuneração supracitada, o EMPREGADO poderá receber premiações, quando estas forem estabelecidas pelo EMPREGADOR. Para tanto se faz necessário alcançar metas e condições estabelecidos previamente, sempre levando-se em conta o desempenho do EMPREGADO e as condições do mercado. Sendo certo que tais premiações não integram a remuneração do EMPREGADO, tampouco sofrerão incidência de qualquer encargo trabalhista.

18.2- O salário acordado será pago até o quinto dia útil do mês subsequente, em conta bancária a ser informada pelo (a) EMPREGADO(a), ou, na sua falta, mediante recibo assinado pelas partes, com duas testemunhas.

18.3- O contrato se encerra caso ocorram 3 (três) convocações para a prestação de serviços, não consecutivas, sem que sejam atendidas pelo empregado. Da mesma forma, caso este não responda a convocação, ou ainda, responda negando a prestação de serviços, faculta -se ao EMPREGADOR, proceder com o término do contrato.

18.4- O EMPREGADOR convocará o EMPREGADO por meio de comunicação eficaz, convencionado entre eles, informando a jornada solicitada, com antecedência de pelo menos três dias. Recebida a comunicação o EMPREGADO terá um dia útil para comunicar a aceitação ou não da proposta, sendo que seu silêncio representará a recusa. A comunicação informará o prazo, turnos, horários e jornada para os quais o EMPREGADO será convocado para prestar serviços.

18.5- Aceita a proposta, a parte que, sem justo motivo, descumprir o ajustado, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo, conforme estabelece o S40 do artigo 452-A da Lei no 13.467/2017.

18.6- O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do EMPREGADOR e não será remunerado, podendo o EMPREGADO prestar serviços a outros contratantes.

18.7- Durante o período de inatividade (não prestação de serviços para o empregador), o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros empregadores, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho que permita o labor em ambos.

18.8- As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso dos últimos 12 (doze) meses do contrato de trabalho intermitente.

19- É devido ao empregado, dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, inclusive se o término do aviso prévio trabalhado ou a projeção indenizada se verificar dentro 30 (trinta) dias que antecede a database, indenização do valor do Salário base do empregado. No entanto, se a rescisão se efetivar, considerando-se o cômputo do período do aviso e ainda que indenizado, após a data-base da categoria não há que se falar em indenização, já que receberá o reajuste salarial deliberado para a categoria, mesmo que em TRCT complementar.

CLÁUSULA VIII – DA JORNADA, DO CONTROLE DE JORNADA E DAS HORAS EXTRAS

1- Quanto às jornadas de trabalho a serem cumpridas pelos motoristas, serão obedecidas nos termos do Art. 235-A e seguintes, da CLT e a Lei 13.103/2015 que versa sobre a jornada horária de trabalho, tempo de condução, intervalos para refeição e descanso e outros pertinentes. No caso de faltas não justificadas, as empresas descontarão o respectivo "DSR".

2- Fica acordado que as empresas poderão utilizar para prova de controle de frequência ao trabalho, jornada de trabalho e sobreaviso, além do cartão de controle externo de ponto e planilha de viagem com anotações de abastecimentos, planilhas, formulários e todos os demais documentos elou equipamentos eletro mecânicos e eletrônicos, tais como: computador de bordo, controle eletrônico do veículo, tacógrafo, pager, aparelho de gps, aparelhos de telefonia celular e sistema de rastreamento de veículos via satélite, entre outros recursos tecnológicos. Em havendo controle de frequência por meio eletrônico, fica dispensada a assinatura do empregado no cartão de ponto.

2.1- Fica estabelecido que o fornecimento de telefone celular, notebook, tablet ou qualquer outro equipamento da empresa para uso do empregado fora das dependências da mesma, não caracteriza por si só, que esteja de plantão, executando jornada extra em teletrabalho ou esteja de sobreaviso.

3- Na hipótese de horas extras devidamente comprovadas por qualquer instrumento de controle citado na cláusula anterior, as mesmas serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, salvo a existência de compensação com folgas pelas respectivas horas ou banco de horas.

4- Com exceção de cursos, treinamentos e eventos para capacitação profissional, as empresas que realizarem reuniões de trabalho com seus empregados fora do horário de expediente, remunerarão essas horas como extraordinárias.

5- Fica estabelecido que a empresa que optar pelo banco de horas, com compensação de horas acima de seis meses deverá encaminhar solicitação ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NO TRANSPORTE RODOVIÁRIO que negociará um acordo específico para as necessidades e condições da interessada. Em caso de compensação do labor extraordinário, este se dará na razão de 01 hora de descanso para 01 hora de trabalho.

6- Poderão ser compensadas, na razão de 01 (uma) hora por 01 (uma) hora, as horas extras realizadas pelo empregado, com a redução em outro dia desde que ocorram no período máximo de 120 (cento e vinte) dias. Na mesma condição também poderá ser compensada pelo empregado as suas horas de faltas ou atrasos ao trabalho, porém desde que solicitada por escrito e aprovado por seu superior hierárquico, observado o limite máximo diário.

7- Nos dias trabalhados em feriados e domingos, as empresas que assim optarem, poderão compensá-los com folgas, na razão de 01:00 (uma) hora trabalhada por 01:00 (uma) hora de descanso, mediante acordo individual com seus empregados, não havendo o pagamento de horas extras.

7.1- Em não havendo possibilidade de compensação da jornada horária acordada no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, serão consideradas como extras e remuneradas em 100% (cem por cento) em relação ao valor da

hora normal de trabalho. Nas rescisões de contrato de trabalho com folgas pendentes não gozadas, o pagamento deverá ser feito como horas extras.

8- Fica assegurada aos empregados e empregadores, a possibilidade de redução do intervalo para descanso e refeições, mediante acordo individual, para 30 (trinta) minutos em jornadas de mais de 6 (seis) horas diárias, devendo o intervalo ser concedido após o limite mínimo de duas horas e máximo de seis horas de trabalho.

8.1- O empregado em trabalho externo, também não está sujeito ao controle de jornada em relação ao seu horário de intervalo para descanso e refeição, podendo usufrui-lo com autonomia, livre de fiscalização do empregador, mesmo que com a redução prevista acima. Considerar-se-á usufruído o intervalo para descanso e refeição, exceto se houver determinação em contrário, por parte do empregador.

9- O empregado não poderá ser punido (advertência ou suspensão) por não concordar com o trabalho nos dias de feriados e domingos, desde que não esteja previsto este tipo de jornada de trabalho em seus contratos de trabalho.

10- O empregado não é obrigado a pernoitar no interior do veículo, o repouso diário pode ser feito no veículo, em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em outro local. Em a empresa optando em fornecer ao empregado o valor do pernoite ou custeando a hospedagem, é livre o empregado para pernoitar no veículo ou na hospedagem, sendo desnecessário que o empregado apresente Nota Fiscal ou qualquer outro tipo de comprovante do pernoite, já que a opção de onde pernoitar é de próprio empregado.

11- O Empregado cuja atividade envolva viagens de longo percurso, assim consideradas as viagens acima de 250 (duzentos e cinquenta) km de distância percorrida e que por vezes, tenha que pernoitar na viagem, não está sujeito a CONTROLE DE HORÁRIO DE EFETIVO TRABALHO, possuindo liberdade quanto à consecução de sua jornada, desde que tal condição seja anotada no respectivo Registro de Empregado. Nestes casos, como a viagem não inicia e terminar no mesmo dia, resta impossível para a empresa determinar o horário do término do labor de um dia e início do labor do dia seguinte, o que inviabiliza o controle de jornada, desobrigando assim a empresa de controlar a jornada do empregado, independentemente do número de funcionários.

12- Fica estabelecida a faculdade do empregador de ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho.

13- Não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

CLÁUSULA IX -SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

1- As faltas integrais ao trabalho por motivo de doença do empregado somente serão abonadas através da apresentação, no prazo máximo de 48:00 (quarenta e oito) úteis de "ATESTADO MÉDICO" emitido conforme legislação em vigor, para validação do serviço de medicina do trabalho da empresa e que contenham os seguintes requisitos:

a) Número de dias em que o empregado esteja incapacitado para o trabalho;
b) Natureza do procedimento médico realizado (ex.: pré-natal, exames laboratoriais, preventivos, seções de aplicação, consulta com especialistas, etc), com a concordância do empregado;
c) Ser claro e não haver qualquer tipo de rasuras ou adulterações;
d) Identificação do médico/odontólogo, assinado sobre carimbo CRM/CRO.

1.1- As declarações de comparecimento somente serão aceitas para justificativa dos horários de ausência, quando "validadas pela empresa" e que também contenham os mesmos requisitos previstos nesta cláusula, não sendo consideradas válidas para abono de horas de ausência.

CLÁUSULA X - QUITAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

1- As quitações de rescisões de contrato de trabalho de empregados, com qualquer tempo de contrato de trabalho, deverão ser realizadas na própria empresa, não havendo mais a necessidade de homologação pelo sindicato laboral, mediante o pagamento das respectivas verbas e a entrega da documentação pertinente para cada caso.

CLÁUSULA XI – DA IMPLEMENTAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026, DA JORNADA DE TRABALHO E DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

1- As partes convenentes, considerando a alteração constitucional promovida pela Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026, ajustam as regras abaixo para a implementação da duração máxima semanal do trabalho e do repouso semanal remunerado, assegurada a continuidade operacional das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

1.1. A implementação da escala 5x2 ocorrerá de forma gradual, observada a jornada máxima de 42 (quarenta e duas) horas semanais a partir de 16 de dezembro de 2026 ou em data anterior, se assim o empregador decidir, e a jornada máxima de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais a partir de 16 de dezembro de 2027, nos termos do artigo 6º da Emenda Constitucional nº 141/2026, sem prejuízo de limite legal mais favorável.

1.2. A implementação da nova duração do trabalho e do repouso semanal remunerado não acarretará redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive quanto aos pisos salariais, aplicando-se também aos contratos de trabalho em vigor.

1.3. As jornadas já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais não serão reduzidas proporcionalmente em razão da entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 141/2026, sem prejuízo da adequação do repouso semanal remunerado aos parâmetros constitucionais.

1.4. Com a entrada em vigor da obrigatoriedade legal da escala 5x2, será assegurado ao empregado o repouso semanal remunerado correspondente a, em média, 2 dias por semana, sendo um deles, sempre que possível, aos domingos, observadas as necessidades de funcionamento dos estabelecimentos e as hipóteses de escalas diferenciadas legalmente admitidas.

1.5. Até a efetiva exigibilidade da escala 5x2, ficam preservadas as escalas e os regimes de trabalho atualmente permitidos, inclusive para atividades de funcionamento contínuo, por turnos, em domingos, feriados e horário noturno. A partir da exigibilidade da escala 5x2, as empresas deverão adequar suas escalas para assegurar, em média, 2 dias de repouso semanal remunerado, ressalvadas as exceções expressamente autorizadas pela legislação.

1.6. A escala mensal poderá distribuir os dias de trabalho e de repouso de forma variável, de acordo com a demanda operacional, desde que:

I – respeitado o limite máximo de 42 (quarenta e duas) horas semanais, ressalvadas as hipóteses de horas extraordinárias legalmente admitidas;

II – seja assegurado, na média do mês, o gozo de 2 (dois) repousos semanais remunerados;

III – seja garantido pelo menos 1 (um) dia de repouso dentro de cada período máximo de 1 (uma) semana de trabalho;

IV – um dos dias de repouso seja alocado, preferencialmente aos domingos, se possível e sempre que compatível com a atividade empresarial e a escala adotada; e

V – a escala seja divulgada aos empregados com antecedência razoável, admitidas alterações por necessidade imperiosa do serviço, força maior, caso fortuito, substituição de empregado ou circunstância operacional relevante, com comunicação tão imediata quanto possível.

VI – sendo fixa a escala de trabalho do empregado e coincidindo o dia de folga com o feriado, este será considerado repouso semanal remunerado para todos os efeitos, não sendo devida uma terceira folga naquela semana.

1.7. A compensação de horários poderá ser realizada mediante ajuste de escala, banco de horas ou outro regime compensatório admitido pela legislação,

desde que não implique supressão dos repousos mínimos previstos nesta cláusula nem redução da remuneração contratual ou normativa.

1.8. A prestação de trabalho em domingos ou feriados, não afastará a obrigação de concessão dos repousos semanais remunerados previstos nesta cláusula, devendo a empresa assegurar a correspondente folga compensatória ou a remuneração aplicável, conforme o regime jurídico incidente e a Clausula Sétima.

1.9. Para empregados sujeitos a regimes diferenciados, inclusive turnos ou condições especiais, poderão ser estabelecidas escalas específicas e regime compensatório, observados os limites constitucionais, a média mensal de 2 (dois) repousos por semana e o repouso mínimo de 1 (um) dia por semana.

1.10. Aos empregados portadores de diploma de nível superior que percebam remuneração mensal igual ou superior a 2,5 (duas vírgula cinco) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicarão as regras relativas à duração do trabalho e ao controle de jornada, salvo por liberalidade do empregador ou previsão expressa em acordo ou convenção coletiva, sempre respeitados o repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias e o regime compensatório previsto no § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

1.11. A adoção ou adequação das escalas previstas nesta cláusula não poderá acarretar redução do salário fixo, do valor da hora, dos percentuais de comissão, dos pisos, adicionais, vantagens pessoais ou demais direitos econômicos assegurados por lei, contrato individual ou instrumento coletivo, não se considerando redução salarial a variação do valor das comissões, prêmios e demais parcelas variáveis decorrente do volume de vendas ou do resultado alcançado, observado o item 21.1.17.

1.12. As empresas poderão ajustar seus sistemas de controle de jornada, folhas de pagamento, escalas, regulamentos internos e procedimentos de gestão de pessoal para adequá-los às regras desta cláusula, devendo manter registros aptos a demonstrar o cumprimento dos limites de jornada, das compensações e dos repousos concedidos.

1.13. As partes comprometem-se a reunir-se, mediante provocação de qualquer entidade convenente, para avaliar os impactos operacionais, econômicos e de saúde e segurança decorrentes da implementação da escala 5x2 ou da redução da jornada, podendo negociar ajustes de escalas e procedimentos, sem prejuízo do cumprimento dos prazos e limites previstos na legislação aplicável.

1.14. Na hipótese de alteração legislativa ou constitucional superveniente, decisão judicial vinculante ou ato administrativo de observância obrigatória que modifique os parâmetros tratados nesta cláusula, as partes deverão adequar sua aplicação ao novo regime, preservadas as condições mais benéficas validamente incorporadas aos contratos de trabalho, quando juridicamente aplicável.

1.15. Fica desde já estabelecido que a distribuição das 42 horas semanais em 5 (cinco) jornadas diárias de até 08:24hs, ou outra forma de distribuição da jornada semanal, independente do numero de dias trabalhados, desde que não seja vedada pelo ordenamento jurídico, e limitada as 10 (dez) horas diárias e os intervalos legais, se dará sem a incidência do adicional de horas extraordinárias (quanto ao excedente a oitava hora diária), desde que não ultrapassado o limite de 42 (quarenta e duas) horas na semana.

1.16. Fixa-se o divisor de 220 para efeitos de horas extras na escala 5x2.

1.17. Para os empregados remunerados por hora, o repouso semanal remunerado corresponderá à jornada diária normal, nos termos do artigo 7º, "b", da Lei nº 605/1949, por dia de repouso. As partes reconhecem expressamente que o pagamento dos 2 (dois) repousos semanais remunerados assegura a manutenção da remuneração semanal total do empregado horista, de maneira que a redução da duração semanal do trabalho, nas etapas de 42 (quarenta e duas) e de 40 (quarenta) horas, não implica reajuste do valor da hora, ressalvados os reajustes previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, observado o artigo 2º da Emenda Constitucional nº 141/2026.

Parágrafo Único – A irredutibilidade salarial do empregado horista será aferida pela comparação entre a remuneração semanal total, composta pelas horas trabalhadas e pelos repousos semanais remunerados, e aquela praticada antes de 16 de dezembro de 2026, com o mesmo valor da hora.

1.18. Nos períodos de maior movimento do comércio, assim considerados o mês de dezembro e as 2 (duas) semanas que antecedem a Páscoa, o Dia das Mães, o Dia dos Namorados, o Dia dos Pais, o Dia das Crianças e a Black Friday, as empresas poderão adotar escala com até 6 (seis) dias consecutivos de trabalho na semana, assegurado 1 (um) dia de repouso na própria semana, sem prejuízo do item 21.1.4.

Parágrafo Primeiro – Será acatada a decisão do Supremo Tribunal Federal nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 8.041 e 8.042, que admite a definição, por norma coletiva, do momento de fruição dos repousos. Revogada ou

modificada essa decisão, as folgas mensais serão usufruídas dentro do mesmo mês-calendário, na forma do item 21.1.6.

Parágrafo Segundo – As folgas não usufruídas até a extinção do contrato de trabalho serão pagas na rescisão.

1.19. O vale-transporte, inclusive quando pago na forma do item 6.11, o auxílio-refeição, o lanche e os demais benefícios concedidos em razão do comparecimento ao trabalho serão devidos por dia efetivamente trabalhado, de maneira que a adoção do segundo repouso semanal não gera direito à sua concessão nos dias de repouso, nem constitui supressão ou redução de benefício.

Parágrafo Único – Os benefícios de valor mensal fixo mantêm-se nas condições ajustadas, e os dias de repouso não serão considerados faltas para fins de apuração de assiduidade, inclusive quanto ao benefício previsto no item 5.6.

1.20. A falta injustificada ao trabalho durante a semana autoriza o desconto do dia de falta e de 1 (um) dia de repouso semanal remunerado, nos termos do artigo 6º da Lei nº 605/1949, salvo lei, decreto ou decisão judicial de observância obrigatória superveniente que disponha de forma diversa, hipótese em que se observará o que neles for estabelecido.

1.21. Para os fins desta cláusula, a semana inicia-se no domingo e termina no sábado, nos termos do item 7.9.

1.22. Para a apuração da média mensal de repousos, cada semana será computada integralmente no mês em que terminar, devendo ser assegurados, no mês, 2 (dois) repousos para cada semana nele computada.

Parágrafo Primeiro – Nas semanas incompletas em razão de admissão, desligamento, férias ou afastamento, os repousos serão devidos na proporção de 2 (dois) para cada 7 (sete) dias de contrato ativo na semana, arredondando-se o resultado para o número inteiro mais próximo, assegurado ao menos 1 (um) repouso sempre que houver 6 (seis) dias consecutivos de trabalho.

CLÁUSULA XII -CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA LABORAL

1- Em conformidade com o disposto no art. 545 da CLT, ficam as empresas obrigadas a descontar de seus empregados associados ao SINDICATO DOS

TRABALHADORES NO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CAMPOS, na folha de pagamento mensal, as contribuições sociais estabelecidas estatutariamente e efetuar seu recolhimento diretamente na tesouraria do referido sindicato laboral, através de guias próprias fornecidas pelo mesmo, até o 10 º (décimo) dia do mês subsequente a apuração.

1.1- O sindicato laboral informará mensalmente às empresas a relação de seus empregados associados para o referido desconto e na falta do recolhimento no prazo acima a empresa estará sujeita a pagamento de multa de 10% (dez por cento).

CLÁUSULA XIII -CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

1- As empresas contribuirão para as obras assistenciais do sindicato laboral com um valor denominado "CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL", custeada unicamente pelas mesmas e será calculada com base na tabela abaixo, em função do número de empregados nas funções de motorista e demais funções previstas na Cláusula IV:

- até 10 empregados: R$ 27,00 por empregado
- de 11 a 50 empregados: R$ 21,00 por empregado
- acima de 50 empregados: R$ 16,00 por empregado

2- O valor deverá ser pago em espécie, mediante recibo, na tesouraria do Sindicato beneficiário, ou ainda, através de depositado na conta corrente do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CAMPOS no Banco do Brasil SA, Agência 0005-1, Conta nº até o decimo dia útil do mês de fevereiro 2027, ou ainda,

CLÁUSULA XIV -CONTRIBUIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DE SERVIÇOS DO SINDICATO LABORAL:

1- É devido pelos empregados abrangidos pela presente convenção, o desconto em percentual de 3,0% (três por cento) dos salários, com base na folha referente à fevereiro 2027 e recolhido até o dia 10 (dez) de março de 2027, através de guia para pagamento, retirada na sede do próprio sindicato laboral. o desconto será realizado pelo empregador, na forma da legislação em vigor.

1.1- Os valores citados na cláusula serão pagos ao sindicato profissional a título de manutenção de serviços de apoio a categoria e atividades cultural e esportiva, e foram devidamente aprovados e autorizados a sua inclusão por unanimidade no fechamento da assembleia que se encontrava em caráter permanente, que analisou e aprovou ponto a ponto da minuta da convenção que ora é assinada. Na referida assembleia foi também dada à oportunidade dos integrantes da categoria, ainda que beneficiados pela presente convenção de se manifestarem contrários aos referidos descontos.

1.2- Fica assegurado a todos os empregados abrangidos pela presente convenção, não filiados ao sindicato laboral, o direito de oposição ao desconto da contribuição aqui prevista, devendo esta ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias, a contar da data da assinatura da presente convenção.

CLÁUSULA XV- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

1- As empresas enquadradas no previsto na Clausula II da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão contribuir com o valor de R$30,00 (trinta reais) por empregado contratado nestas atividades profissionais, em favor do Sindicato patronal, até o dia 10 de março de 2027, através de guia específica obtida no próprio sindicato, mediante documento contábil que comprove o número de empregados nesta modalidade, em retribuição aos serviços prestados pela instituição sindical, como assessoria jurídica, consultoria institucional, treinamentos e demais prestações de serviços

CLÁUSULA XVI- UNICIDADE SINDICAL

1- As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos sindicatos assinam, observando o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos uns aos outros como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias.

E, assim por estarem justos e acordados, assinam a presente convenção coletiva em 03 (três) vias de igual teor e forma, para que produza os devidos e legais efeitos.

Campos dos Goytacazes, 23 de Novembro de 2026.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIÁRIOS DE CAMPOS
ROBERTO VIRGILIO DUARTE
PRESIDENTE

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPOS
JOILSON MACIEL BARCELOS FILHO
PRESIDENTE