

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002378/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/10/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053544/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.103981/2021-41
DATA DO PROTOCOLO: 13/10/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEICULOS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE LOGISTICA E DE TRANSPORTES DE CARGA E PASSAGEIROS DE ITAJAI E REGIAO, CNPJ n. 83.824.797/0001-79, neste ato representado(a) por seu ;

E

RODALOG SOLUCOES EM LOGISTICA E TRANSPORTE LTDA , CNPJ n. 75.862.821/0011-08, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Condutores de Veículos Automotores, Trabalhadores em Empresas de Transportes Rodoviários de Cargas Secas, Inflamáveis, Líquidas e Gasosas; Derivados de Petróleo, Produtos Químicos, Inflamáveis Tóxicos ou Perigosos, Gás Liquefeitos de Petróleo Incluindo Álcool de Qualquer Espécie, na Forma Líquida ou Gasosa; Tratoristas, Ajudantes e Carregadores de Veículos Rodoviários, Motorista de Empilhadeira, Trocadores de ônibus, Lavadores de Automóveis, Operadores de Caminhões Basculantes e de Empregados em Empresas de Depósitos de bebidas e Similares e Demais Profissionais Diferenciados Previstos no Segundo Grupo do Plano da CNTTT**, com abrangência territorial em **Balneário Camboriú/SC, Balneário Piçarras/SC, Bombinhas/SC, Camboriú/SC, Ilhota/SC, Itajaí/SC, Itapema/SC, Luiz Alves/SC, Navegantes/SC, Penha/SC e Porto Belo/SC.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - JUSTIFICATIVAS

CONSIDERANDO a declaração de pandemia do novo Coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial de Saúde - OMS, ocorrida em 11 de março de 2020, e as notícias veiculadas a respeito da elevada capacidade de difusão do vírus, dotado de potencial efetivo

para causar surtos de contaminação, com enorme receio internacional quanto às proporções que sua propagação desmedida pode acarretar;

CONSIDERANDO o Decreto Estadual 515/2020, que declara situação de emergência em todo território Catarinense, nos termos do COBRADE n. 1.5.1.1.0 – Doenças Infecciosas Virais, para fins de prevenção e enfrentamento à COVID-19, e estabelece outras providências;

CONSIDERANDO a existência de diversos grupos populacionais vulneráveis, especialmente os trabalhadores que laboram no atendimento ao público, que possuem alto risco de exposição, como é o caso do setor aqui representado;

CONSIDERANDO que as medidas emergências acima estão impondo a paralisação das atividades comerciais, com forte impacto nas receitas das distribuidoras/transportadoras;

CONSIDERANDO a excepcionalidade do período, e tendo em vista que momentos excepcionais exigem medidas excepcionais, especialmente no sentido de permitir a manutenção dos empregos;

CONSIDERANDO a expedição da Medida Provisória nº 936 de 01 de abril de 2020, que instituiu o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, que permitiu a redução de salário e jornada de trabalho e a suspensão do contrato de trabalho, convertida na Lei 14.020/20, e a expedição das Medidas Provisórias 1.045/21 e 1.046/21

CONSIDERANDO o disposto no art. 444 da CLT e art. 611-A da CLT, e que o negociado prevalece sobre o legislado, ou seja, a negociação coletiva de trabalho se sobrepõe às disposições legislativas;

CONSIDERANDO que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, VI, informa que a redução salarial somente ocorrerá por intermédio de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho;

As partes, de boa fé e de comum acordo, tendo em vista que atende a vontade de ambas as partes, celebram o presente acordo coletivo, conforme os termos e condições seguintes:

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS E REAJUSTES

Considerando-se as justificativas acima apresentadas, ajustam as partes, expressamente, que durante o período de 01/05/2021 a 31/12/2021, a empresa Acordante ficará desobrigada de repassar ao salário dos seus empregados abrangidos por esse instrumento, qualquer reajuste salarial ou índice de correção eventualmente negociado entre os Sindicatos e que sejam fixados em Convenção Coletiva de Trabalho ou em qualquer outro instrumento de negociação sindical, razão pela qual, os pisos praticados durante o citado período serão aqueles praticados durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020 (Registro no MTE nº SC001105/2019).

Parágrafo Primeiro – No entanto, no período acima, qual seja, de 01/05/2021 a 31/12/2021, a empresa Acordante concederá a todos os seus empregados um abono equivalente a 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento) do salário do empregado, cuja natureza, nos termos do art. 457, § 2º, da CLT, não é salarial e, por isso, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário (redação dada pela Lei nº 13.467/2017).

Parágrafo Segundo – A partir de janeiro de 2022 a empresa Acordante concederá a todos os seus empregados um reajuste salarial equivalente a 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento) do salário do empregado.

Função	Piso 2020/2021	Piso 2022	Reajuste
AJUDANTE CARGA DESCARGA	R\$ 1.350,00	R\$ 1.451,25	7,50%
AJUDANTE ENTREGA (AS)	R\$ 1.350,00	R\$ 1.451,25	7,50%
AMARRADOR	R\$ 1.485,00	R\$ 1.596,38	7,50%
MANOBRISTA	R\$ 1.798,00	R\$ 1.932,85	7,50%
MOTORISTA ENTREGA (AS)	R\$ 1.488,00	R\$ 1.599,60	7,50%
MOTORISTA CARRETA	R\$ 1.798,00	R\$ 1.932,85	7,50%
MOTORISTA RODOTREM	R\$ 1.798,00	R\$ 1.932,85	7,50%
OPERADOR EMPILHADEIRA	R\$ 1.528,00	R\$ 1.642,60	7,50%

Parágrafo terceiro - Os colaboradores da empresa cujo salário ultrapasse o valor de R\$3.000,00 (três mil reais), receberão o abono e o reajuste salarial descritos nos parágrafos acima limitados ao importe de R\$225,00 (duzentos e vinte e cinco reais).

Parágrafo Quarto - MOTORISTAS DE BI-TRENS: Os motoristas de Bi Trens e demais combinações, terão uma gratificação de função no valor de R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais) enquanto exercerem a função.

Parágrafo Quinto - As empresas poderão conceder adiantamentos salariais aos empregados que desejarem, no dia 20 de cada mês, no valor máximo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal percebido, para desconto no mesmo mês da concessão do adiantamento.

Parágrafo Sexto - Visando a motivação de novas contratações, convencionou-se que a partir da vigência do presente instrumento, poderá a empresa acordante realizar contratações de trabalhadores por carga horária inferior à 220hs (duzentos e vinte horas) mensais, mediante pagamento de salário proporcional ao número de horas trabalhadas, observado o piso salarial de cada função.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA QUINTA - ABASTECIMENTO DO VEÍCULO/PERICULOSIDADE

Fica estabelecido também que os motoristas que abastecerem o próprio caminhão nas dependências da empresa, não farão jus ao adicional de periculosidade pelo exíguo tempo de exposição e pela eventualidade que envolvem a hipótese aventada.

Parágrafo único: As quantidades de combustíveis armazenadas nos tanques suplementares dos veículos (propulsor e/ou semirreboque), desde que autorizados e homologados pelo INMETRO (Res. 181/05 – CONTRAN), não serão considerados para efeito de enquadramento como atividade periculosa.

Outros Adicionais

CLÁUSULA SEXTA - DIÁRIAS DE PERNOITE E ALOJAMENTO

A empresa acordante fica isenta de pagar aos seus motoristas, quando em viagem de serviço, a título de pernoite, qualquer quantia, tendo em vista que todos os seus veículos/caminhões possuem camas, dois cobertores e um travesseiro, cabendo aos motoristas os demais pertences, ficando responsável pela conservação e guarda dos pertences da empresa.

Prêmios

CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE E/OU REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Visando resguardar a saúde e segurança do trabalhador e premiar o bom desempenho de cada colaborador, a empresa acordante instituiu um prêmio produtividade aos motoristas, o qual leva

em consideração A quantidade de viagens realizadas e a jornada de trabalho realizada para efetuar as respectivas viagens.

Parágrafo Primeiro - O prêmio produtividade de que trata o *caput* desta cláusula, **exclusivamente em relação aos motoristas carreteiros**, consistirá no pagamento do valor apurado, considerando-se, para tanto, a quantidade de viagens realizadas em cada trecho multiplicada pelo valor de cada trecho deduzindo o valor das horas de espera, horas extras realizadas e descanso semanal remunerado sobre as mesmas, no mesmo período de apuração.

Parágrafo Segundo - O valor considerado para fins do cômputo do trecho percorrido para fins de apuração do valor do prêmio produtividade é aquele havido no ANEXO I do presente, sendo que, tais valores poderão sofrer modificação, neste caso, observará os indicadores e circulares publicadas pela empresa acordante acerca do valor de cada trecho, porquanto tratam-se de valores que poderão ser modificados periodicamente, sempre para maior.

Parágrafo Terceiro - Os empregados terão direito a 02 (duas) premiações extras anuais, correspondentes, cada uma, ao valor obtido através da média dos “prêmios produtividade/remuneração variável” recebidos ao longo dos últimos 12 (doze) meses, discriminados em demonstrativo de pagamento, a serem pagas uma no mês de dezembro e, outra, conjuntamente com o período concessivo de férias do colaborador.

Parágrafo Quarto - Àqueles funcionários contratados há menos de 12 (doze) meses, o cálculo da média referida no parágrafo terceiro desta cláusula, para fins de pagamento das premiações produtividade/remuneração variável extras, será realizado de forma proporcional ao número de meses laborados no período de apuração.

Parágrafo Quinto - O valor pago a título de prêmio produtividade e/ou remuneração variável constará dos demonstrativos de pagamento dos colaboradores sempre que pago e não integrará a remuneração para nenhum fim, possuindo natureza meramente indenizatória.

Parágrafo Sexto – Exclusivamente aos colaboradores lotados na operação “AS” (Auto Serviço), visando resguardar a saúde e segurança destes e premiar o bom desempenho de cada colaborador, a empresa institui um prêmio incentivo de produtividade aos motoristas e ajudantes, o qual levará em consideração o número de entregas (01 ou 02 paradas) dentro de cada viagem o tempo despendido para tanto, observadas as seguintes regras:

a) As viagens realizadas pelos colaboradores referidos no parágrafo supra, serão realizadas a razão de 01(uma) por dia, a qual poderá ter 02 (duas) ou mais paradas/entregas.

b) O prêmio incentivo de produtividade de que trata o parágrafo em questão, consistirá no pagamento do valor apurado considerando-se, para tanto, a quantidade de paradas realizadas em cada viagem/dia, deduzindo-se o valor das horas de espera, horas extras realizadas e descanso semanal remunerado sobre as mesmas, no mesmo período de apuração.

c) O termo “horas extras” referido no item “b” acima refere-se à horas extras realizadas ordinariamente, ou seja, horas extras à 50%, não incluindo-se, desta forma, as horas extras eventualmente realizadas em dias destinados a DSR (Descanso semanal remunerado) e feriados para fins de cálculo da parcela do prêmio em questão.

d) O valor considerado para fins do cômputo de viagens/paradas para fins de apuração do valor do prêmio incentivo de produtividade é aquele havido no ANEXO III do presente, sendo que,

tais valores poderão sofrer modificação, neste caso, observará os indicadores e circulares publicadas pela empresa a respeito, porquanto tratam-se de valores que poderão ser modificados periodicamente.

e) O valor pago a título de prêmio incentivo de produtividade e/ou remuneração variável constará dos demonstrativos de pagamento dos colaboradores sempre que pago e não integrará a remuneração para nenhum fim, possuindo natureza meramente indenizatória.

CLÁUSULA OITAVA - CAMPANHAS MOTIVACIONAIS E PREMIACÕES

A empresa poderá realizar campanhas motivacionais ou programas de incentivo, cujas regras e premiações poderão ser estabelecidas pela empresa, individualmente, mediante circulares ou afins.

Parágrafo Primeiro. As premiações a que se refere o caput da presente cláusula poderão ser em espécie, hipótese em que obrigatoriamente constarão em demonstrativo de pagamento, em bens móveis, brindes, viagens ou quaisquer outras configurações, possuindo, de toda forma, natureza indenizatória, não sendo consideradas, em qualquer hipótese e para nenhum efeito, como parte do salário ou remuneração dos colaboradores.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - CESTA BÁSICA E ALIMENTAÇÃO

A partir de outubro de 2021, os colaboradores motoristas carreteiros, motoristas de entrega, ajudantes de entrega, ajudante de carga e descarga, amarradores, manobristas, operadores de empilhadeira e empregados do setor de manutenção, que não tiverem faltas justificadas ou injustificadas, tampouco atrasos, terão direito a perceber uma CESTA BÁSICA no valor de R\$ 135,00 (Cento e trinta e cinco reais).

Parágrafo primeiro - As partes reconhecem e declaram a Cesta Básica não possui natureza salarial, constituindo-se em concessão exclusivamente indenizatória, não incorporando, para qualquer fim, a remuneração dos empregados.

Parágrafo segundo - O colaborador poderá optar em receber a Cesta Básica em produtos ou em cartão alimentação, sendo que a opção acerca da forma de recebimento do benefício em questão deverá ser efetuada quando de sua admissão do empregado ou, ainda, anualmente de 01 de janeiro à 15 de fevereiro do ano subsequente ao da contratação, sendo que o colaborador que não optar dentro destes períodos propostos, irá receber a Cesta Básica em produtos .

Parágrafo terceiro – A empresa acordante, pagará, ainda, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) a todos os colaboradores da empresa, excluídos os Motoristas e Ajudantes que receberão os valores de diárias descritos na clausula DÉCIMA SEXTA do presente acordo. Do referido valor será deduzindo a importância de 20% (vinte por cento) correspondente ao PAT (Programa de

Alimentação do Trabalhador). Os valores em questão, serão pagos em crédito de cartão eletrônico de Alimentação ou Refeição.

CLÁUSULA DÉCIMA - RESSARCIMENTO DAS DESPESAS DE ALIMENTAÇÃO

Durante a vigência do presente acordo, a empresa acordante se obriga a ressarcir as despesas com alimentação de seus motoristas e eventuais ajudantes quando em viagem a serviço, com afastamentos superiores de 12 horas até 24 horas, no valor de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais) por dia.

Parágrafo Primeiro: obriga-se, ainda, a antecipar numerário, em espécie ou através de depósito bancário, cartão eletrônico (débito/crédito, cartão alimentação ou similar) suficiente aos motoristas no início de cada viagem, sendo que o ressarcimento das despesas será efetuado mediante a apresentação de comprovantes hábeis de despesas por ocasião de seu retorno à empresa.

Parágrafo Segundo: Quando a viagem for realizada em dupla, a ajuda de custo de que trata a presente cláusula, será paga para cada um dos motoristas e ajudante do veículo.

Parágrafo terceiro: Os motoristas ou qualquer empregado ausente nos termos do *caput* desta cláusula, em viagem de serviço, cuja ausência for inferior ao período aqui previsto, mas ultrapassar, o horário do almoço ou jantar, receberão valor correspondente a R\$ 30,00 (trinta reais) a título de ressarcimento de despesas de alimentação.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE – REGRA DE CONCESSÃO

A empresa acordante ofertará a seus colaboradores, cujo contrato de trabalho vigorar por prazo indeterminado, plano de saúde individual e/ou familiar, contribuindo com o custeio integral da mensalidade do titular do plano (colaborador)

Parágrafo Primeiro - Por tratar-se de benefício sujeito a coparticipação, a inclusão do colaborador no plano de saúde e de eventuais dependentes está condicionada a expressa adesão do mesmo ao benefício, bem como, eventual exclusão, condicionada a requerimento formal.

Parágrafo Segundo - Ainda que no momento da contratação o colaborador opte pela sua não inclusão em plano de saúde, pode, a qualquer tempo, mediante requerimento formal perante o departamento pessoal ou RH da empresa solicitar a inclusão própria e/ou de dependentes, sujeitando-se, de tal forma, as normas ora acordadas.

Parágrafo Terceiro - A empresa fica desde já expressamente autorizada a descontar dos salários mensais dos empregados que optaram pelo plano de saúde, a importância pertinente

à sua parte (parte do empregado e dependentes), coparticipação incidente sobre a utilização do plano de saúde de acordo com os termos de adesão e o custo mensal do plano que ultrapassar (exames, internação, taxa de internação, valor de consulta, etc), por opção do empregado, observando-se o quanto disposto no caput quanto ao custeio integral da mensalidade do empregado titular do plano.

Parágrafo Quarto - Os valores decorrentes das contribuições dos empregados beneficiados, e dependentes serão descontados em folha de pagamento e não serão considerados, em nenhuma hipótese, como remuneração, não podendo ser objeto de postulação indenizatória, seja a que título for.

Parágrafo Quinto - Caso o colaborador opte em incluir dependentes no plano de saúde, arcará com a integralidade do valor da mensalidade e coparticipações por dependentes, inexistindo auxílio por parte do empregador no custeio do benefício em relação a dependentes.

Parágrafo Sexto - Para o colaborador com o contrato de trabalho suspenso, o plano de saúde, com abrangência exclusiva para exames já contemplados no contrato previamente firmado, ficará mantido, sendo obrigatório, entretanto, o adimplemento das coparticipações devidas.

Parágrafo Sétimo - É facultado ao empregador suspender o benefício, em caso de atraso superior a 2 (dois) meses no pagamento relativo a co-participação ou mensalidade do plano de saúde, conforme o caso.

Parágrafo Oitavo - Caberá a empresa informar os meios para quitação dos referidos valores.

Parágrafo Nono - A empresa acordante poderá, a qualquer tempo, alterar a modalidade do plano contratado ou a concessionária prestadora do plano de saúde, mantendo-se, por outro lado, sempre responsável pelo custeio integral do valor pertinente a mensalidade do plano de saúde do titular exclusivamente.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa Acordante ficará obrigada a contratar seguro de vida destinado a cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial, traslado e auxílio para funeral referente às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 20 (vinte) vezes o salário mínimo, em atendimento às disposições do art. 2º, inciso V, letra “C” da Lei 13.103/2015.

Parágrafo único: A empresa Acordante poderá escolher livremente qualquer Seguradora idônea para a contratação do seguro previsto no **caput** desta cláusula.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MOTIVO PARA JUSTA DISPENSA

No caso de rescisão de Contrato de Trabalho por justa causa, deverá a empresa indicar, por escrito, a falta cometida e que deu origem à rescisão.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido por iniciativa do empregador, fica dispensado do cumprimento do Aviso Prévio integral no caso de obter novo emprego antes do respectivo término, sendo-lhe devida, em tal hipótese, a remuneração proporcional da verba aos dias efetivamente trabalhados.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - UTILIZAÇÃO DE CAMINHÃO PRÓPRIO

A empresa poderá contratar motoristas que se utilizem de caminhão próprio para realização de suas atividades laborativas, mediante pagamento de salário que observe o piso mínimo da categoria e ressarcimento das despesas havidas com o veículo.

Parágrafo Primeiro: Além do salário referido no *caput* desta cláusula, a empresa poderá indenizar o empregado que se utilize de veículo próprio para o exercício das funções contratadas, pelo desgaste do mesmo, bem como ressarcir-lo pelo combustível utilizado e demais despesas de viagem, podendo tais valores constarem discriminados em folha de pagamento e/ou em relatório de ressarcimento de despesa ou, simplesmente ressarcir tais despesas sob a rubrica “quilômetro rodados”, possuindo natureza meramente indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESPONSABILIDADE DO MOTORISTA

Os empregados que não cumprirem fielmente as normas internas da empresa, ficarão sujeitos a dispensa por justa causa, desde que as mesmas não sejam ilícitas, contrárias as disposições deste contrato, ou estranhas a função do empregado, sendo que tais normas devem ser

apresentadas por escrito para ciência dos empregados, os quais deverão assinar uma via, para os arquivos da empresa.

Parágrafo Primeiro: Aos motoristas, caberão a responsabilidade por toda e qualquer Infração de Trânsito, por ele cometida, e imposta ao seu veículo, desde que apurada sua culpa bem como por danos causados ao patrimônio particular ou público.

Parágrafo Segundo: Responderá, ainda, o motorista, por qualquer dano ao veículo, aos acessórios e ferramentas, e pelo extravio das mercadorias sob sua guarda, na vigência desta CCT.

Parágrafo Terceiro: São deveres do motorista (Art. 235-B da Lei 13.103/2015):

- a) - Estar atento às condições de segurança do veículo;
- b) - Conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios da direção defensiva;
- c) - Respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso; controlado e registrado na forma do previsto no art. 67-E da Lei 9.503/97 (Código de Trânsito Brasileiro);
- d) - Zelar pela carga transportada e pelo veículo;
- e) - Colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;
- f) - Submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção de mínima de 90 dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcóolica, caso solicitado pela empregadora, com ampla ciência do empregado, pelo menos uma vez a cada dois anos e seis meses, podendo ser utilizado para esse fim o exame obrigatório previsto na Lei 9.503/97, desde que realizado nos últimos sessenta dias, assegurado o sigilo da informação.

Parágrafo Quarto: A recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcóolica previstos acima, será considerada infração disciplinar de natureza grave, sujeitando o infrator à rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa.

Parágrafo Quinto: Ajustam ainda que o condutor de veículo da empresa, contratado especificamente para a função de motorista, que no decorrer no período de validade do presente instrumento coletivo, tiver sua Carteira Nacional de Habilitação suspensa, apreendida ou cassada pelas autoridades de trânsito, seja proibido de obter a respectiva habilitação para condução de veículo para o qual foi contratado, poderá a empresa rescindir por justa causa o contrato de trabalho do empregado, nos termos da Lei.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - OBSERVÂNCIA ÀS NORMAS INTERNAS, DE SEGURANÇA E MEDIDAS DISCIPLINARES

É dever dos colaboradores a observância e cumprimento da legislação vigente e normas internas da empresa, sejam estas contratuais, instituídas por meio de circulares, acordos coletivos ou havidas de forma tácita, em especial daquelas relativas a segurança do trabalho, sob pena de aplicação de medidas disciplinares, quais sejam: advertência verbal, advertência escrita, suspensão de 1, 2 e 3 dias e, por fim, justa causa.

Parágrafo Primeiro. A aplicação de medidas disciplinares, observado seu intento educativo, ponderará a proporcionalidade entre a medida a ser aplicada e a conduta havida pelo empregado devidamente apurada, bem como, considerará, ainda, o histórico de medidas disciplinares anteriores e reincidência em atos faltosos.

Parágrafo Segundo. Além da observância às normas internas e legislação vigente, é dever do colaborador observar as normas de telemetria (sistema de controle remoto preventivo de medição de velocidade e indicadores de condução dos veículos), eis que visam resguardar a segurança e integridade física do empregado e de outrens, sob pena de aplicação de medidas disciplinares consoante descrito no *caput* desta cláusula, nos termos do artigo 158, I e II, e parágrafo único, alínea “a” (observar as normas de saúde e segurança do trabalho e instruções do empregador para tal fim) e artigo 482, ambos da CLT.

Parágrafo Terceiro: Acerca das normas de Telemetria, convém destacar que é de amplo conhecimento dos Motoristas de que por política de segurança, visando garantir a integridade de todos os colaboradores da empresa e a de outrens, todos os caminhões da empresa acordante são equipados com o chamado sistema de Telemetria, que consiste em um sistema de monitoramento que visa a gestão de dirigibilidade que é feita por meio da medição da performance do veículo: velocidade, aceleração, acionamento de freios, curvas bruscas, motor ocioso, RPM elevado, etc. Em outras palavras, telemetria é basicamente a medição de dados do veículo e a transmissão remota desses dados para uma central de monitoramento que a empresa montou para acompanhar e saber como está a operação dos veículos, como está a condução dos motoristas, etc.. Assim, desde a contratação, os Motoristas são submetidos a intenso treinamento de integração, treinamento este que é repetido e aprofundado periodicamente, lhes dando amplo conhecimento de que o não cumprimento das regras previstas no Manual de Procedimentos e Conduta da Telemetria lhe tornará sujeito a sanções disciplinares, incluindo, bloqueio para realizar viagens e, até mesmo, demissão por justa causa.

Parágrafo Quarto. Da mesma forma, visando a garantia de maior segurança, saúde e integridade física a seus colaboradores, a empregadora passa a adoção dos sistemas de segurança SOHA e ARGUS DS, sendo o primeiro consistente em tecnologia que possibilita a empregadora ter conhecimento em caso de retirada do cinto de segurança pelo motorista principal e reserva enquanto em movimentação o veículo, bem como, quando do mero engate do cinto de segurança na presilha, sem sua correta utilização e, o segundo, consistente em um sistema que possibilita o acompanhamento em tempo real da operação dos motoristas, com monitoramento de seus olhos, boca, expressões faciais e ações, permitindo a identificação automaticamente: sonolência, desvio do olhar da estrada, uso de aparelhos celulares e afins, obstrução da câmera, uso de cigarro, ingestão de alimentos ou bebidas e uso do cinto de segurança.

Parágrafo Quinto. A identificação através dos sistema de monitoramento ARGUS DS ou qualquer outro, de sonolência, fadiga ou desvio do olhar da estrada, não será considerada falta

contratual pelo empregado, servindo, apenas para que a empregadora identifique eventual fadiga e, desta forma, possa contatar o funcionário para que este suspenda a atividade de direção no momento ou primeiro momento possível subsequente ao contato, de forma a realizar uma pausa ou intervalo; da mesma forma, nestes casos não serão aplicadas medidas disciplinares, mas, tão somente cartas de recomendação de descanso, troca de turno ou comunicação de concessão de folgas por liberalidade para fins de resguardar e garantia de saúde, bem estar, segurança e integridade física do empregado.

Parágrafo Sexto. O contato telefônico pela empregadora em relação ao empregado quando identificados sinais de fadiga ou sonolência, referido no parágrafo quarto desta cláusula, não exime o empregado de ao verificando a chamada telefônica, antes de atendê-la ou retorná-la, conduzir o veículo até local onde seja possível pará-lo ou estacioná-lo, para apenas após atender ou retornar chamada telefônica.

Parágrafo Sétimo. Serão consideradas faltas graves ou gravíssimas pelo empregado: o ato ou tentativa de burlar os sistemas e mecanismos de controle implementados pela empregadora, a não utilização correta do cinto de segurança com veículo em movimento, o uso de aparelhos celulares e afins com veículo em movimento, o uso de cigarro ou afins com o veículo em movimento, a ingestão de bebidas ou alimentos com o veículo em movimento, velocidade igual ou superior a 30% da velocidade máxima apontada pelo rotograma constante no book (caderno com previsão de mapeamento dos trechos a serem percorridos) embarcado no veículo, o ato de improbidade (aqui entendido como qualquer ato que rechace a confiança necessária a manutenção do contrato de trabalho), todo e qualquer ato potencialmente perigoso a segurança e integridade física própria ou de outrens no exercício das atividades laborais.

Parágrafo Oitavo – Além das situações listadas no parágrafo acima, ainda, consistem em falta grave: dar carona, entregar a direção do veículo a quem não autorizado, não portar o uniforme da respectiva empresa quando obrigatório, infringir norma do CTB tipificada como infração de natureza grave ou gravíssima, ao passo que, as de natureza média e leve poderão caracterizar e ensejar a penalidade máxima, havendo reincidência nos últimos doze meses, apropriar-se indevidamente de bem da empresa ou de terceiro que com esta contratou, não prestar contas ao cabo de cada viagem, de valor confiado para atendimento de despesas, inclusive de ajuda de custo se sujeito a comprovação da realização e valor recebido em trânsito, de carreto realizado, desviar de rota programada e ou lógica, incluindo a passagem na residência própria e ou de terceiros

Parágrafo Nono. A empregadora quando ciente da prática de ato potencialmente passível de aplicação de medida disciplinar, antes da aplicação da medida, realizará entrevista pessoal e documentada com o empregado e, se for o caso, com demais envolvidos, para só após a apuração das circunstâncias da situação, aplicar ou não a medida disciplinar. Fica dispensada a obrigatoriedade de entrevista registrada em casos acerca dos quais a conduta inadequada é incontroversa, tais como, por exemplo, a não utilização de equipamentos de proteção individual (EPI'S).

Parágrafo Décimo. Quando da realização da entrevista a que se refere o parágrafo oitavo da presente cláusula, caso o funcionário negue-se a prestar esclarecimentos ou negue-se a registrá-los de próprio punho, tal negativa ou esclarecimento verbal será registrado pelo entrevistador e terá validade apenas se havido na presença de duas testemunhas, as quais assinarão em conjunto o documento; da mesma forma, em caso de aplicação de medida disciplinar de qualquer natureza, caso o empregado negue-se a registrar sua ciência mediante sua assinatura, far-se-à necessária a presença de duas testemunhas, as quais igualmente

deverão assinar o documento emitido para fins de aplicação da medida disciplinar, na qualidade de testemunhas de que o empregado foi devidamente cientificado acerca da mesma.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESPONSABILIDADE DO MOTORISTA SOBRE A CARGA TRANSPORTADA

Os motoristas, quando em viagem, não responderão por prejuízo material decorrente de furto ou roubo praticados por terceiros, ressalvando-se a dolo ou culpa do motorista, desde que comprovados, através de inquérito administrativo ou policial.

Outras estabilidades

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

a) - Os empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, de forma ininterrupta, terão direito a Aviso Prévio de sessenta (60) dias, em caso de dispensa sem justa causa, nos termos do § único do art. 1º da Lei 12.506/2011;

b) - Será nula a dispensa, sem justa causa, da empregada gestante, a partir da efetiva apresentação do atestado médico ou do teste laboratorial comprobatório da gravidez, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto;

c) - Terá garantia de emprego o empregado, alistado para o Serviço Militar nos termos do art. 472 da CLT., excetuando-se a justa causa ou o pedido de dispensa;

d) - Fica garantido o emprego, por 12 (doze) meses, ao empregado que contar com 5 (cinco) anos de atividade ininterrupta na mesma empresa e necessitar desse tempo final de serviço para a aposentadoria plena ou por idade, salvo os casos de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo primeiro: Para fins da garantia de que trata a letra “d” desta cláusula, é imprescindível que o empregado apresente certidão de contagem de tempo de serviço do órgão previdenciário até 10 (dez) dias após o aviso prévio dado pela empresa, sob pena de perder a garantia de emprego.

Parágrafo segundo: Estabelecem as partes que uma vez atingido o direito, extingue-se a garantia.

Parágrafo terceiro: O empregado afastado por Acidente de Trabalho, gozará de garantia de emprego e salário nos termos do art. 118 da Lei 823/91.

Parágrafo quarto: Em qualquer das hipóteses contempladas nas garantias acima, ficam ressalvadas as dispensas por justa causa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO E APURAÇÃO DE HORAS EXTRAS

A Empresa acordante manterá o controle de jornada de todos os seus colaboradores em total atenção à Portaria nº 1510 do MTE, sendo que, para o trabalhadores internos o registro da jornada será realizado por meio biométrico e, para o motoristas carreteiros, para fins de disciplinar o cumprimento da jornada legal, a empresa manterá o controle de jornada através do sistema de rastreamento SIGHRA, cujos horários são registrados por meio de “macros” (equipamento embarcado nos caminhões) apontadas por inserção de login e senha pessoal.

Parágrafo Primeiro: A Empresa poderá adotar escalas e normas especiais de trabalhos e horários, respeitados os limites de 11 horas de interjornada (intervalo entre uma jornada e outra), 35hs semanais e o limite de 44 horas semanais.

Parágrafo Segundo: O correto e integral registro da jornada de trabalho é de inteira responsabilidade do colaborador.

Parágrafo Terceiro: Em relação **aos motoristas carreteiros**, esses obrigam-se a registrar integralmente sua rota e seu horário de trabalho através das macros (equipamento eletrônico embarcado) para posterior transferência de tais dados ao sistema de ponto eletrônico e conferência do empregado ou, ainda, em diários de bordo, quando se fizer necessário em alguma excepcionalidade.

Parágrafo Quarto. Considerando a forma de registro na forma descrita no item supra, por tratar-se de jornada externa, é dever do empregado, ao final de cada mês, após impressa a folha e espelho ponto, conferir todos os horários registrados e assiná-los apenas se estiver de acordo com os referidos registros.

Parágrafo Quinto: As horas extras serão acrescidas dos seguintes adicionais:

- a) 50% (Cinquenta por cento) sobre a hora normal, para as horas extras realizadas de segunda a sábado;
- b) 100% (Cem por cento) sobre a hora normal, para as horas extras realizadas no Domingo ou Feriados.

Parágrafo Sexto: Fica admitida a jornada de trabalho especial 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), fulcro no Art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, e artigo 235 – F da CLT, não havendo distinção entre trabalho diurno e noturno, salvo quanto ao adicional noturno. Considerando também, remunerado o trabalho realizado nos domingos que porventura coincidam com a escala, assegurando-se o piso salarial da categoria.

Parágrafo Sétimo: Acordam as partes a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho do motorista profissional e do ajudante que acompanha o motorista para até 4 (quatro) horas extraordinárias, nos termos da Lei 13.103/2015, que alterou a redação do artigo 235C da CLT, combinado com o §16º do mesmo artigo.

Parágrafo Oitavo: Nos termos do artigo 71, §5º, da CLT, redação dada pela Lei 13.103/2015, o intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora poderá ser reduzido e/ou fracionado quando compreendido entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada.

Parágrafo Nono: O intervalo interjornada do motorista profissional que trabalha em viagens de médias e longas distâncias, de que trata o artigo 235C, § 3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.105/2015, poderá ser fracionado em oito horas mais três na mesma semana.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO E DESCANSO ENTRE JORNADA DOS EMPREGADOS INTERNOS

Para os empregados que laboram internamente no setor de Armazém, submetidos ao regime de jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, tendo em vista que o funcionamento da empresa Acordante ocorre de segunda à segunda, fica expressamente ajustado que os empregados poderão trabalhar em regime de escala aos sábados e domingos, a qual obedecerá sempre o seguinte ciclo: em uma semana o(a) empregado(a) trabalhará no sábado e gozará do DSR (descanso semanal remunerado) no domingo e, na semana seguinte, gozará do DSR no sábado e trabalhará no domingo.

Parágrafo Primeiro. Fica registrado que a escala acima mencionada, da qual poderão participar os empregados, será implantada para toda equipe do setor operacional do Armazém, ao passo que, em uma semana metade da equipe trabalhará no sábado e gozará do DSR no domingo e, a outra metade da equipe, por sua vez, gozará o DSR no sábado e trabalhará no domingo. Na semana seguinte a ordem da escalada será invertida e se repetirá o mesmo ciclo, proporcionando a todos os colaboradores envolvidos o gozo do DSR ao menos em dois domingos no mês.

Parágrafo Segundo. Tendo em vista que as atividades da empresa Acordante não cessam aos feriados, o(a) empregado(a) poderá ser escalado para laborar nos feriados, cuja folga compensatória obrigatoriamente lhe será garantida na semana seguinte ao labor. Por medida de isonomia e igualdade, compromete-se a empregadora a adotar um sistema de escala que garanta ao(a) empregado(a) que sempre que este(a) for escalado para trabalhar em um determinado feriado, no próximo, não seja escalado.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

É facultado a empresa a adoção de compensação de jornada por meio de Banco de Horas de seus empregados em todos os setores da empresa, com o objetivo de atender as especificidades de suas operações, nos termos do art. 59, § 2º, da CLT, regendo-se pelas seguintes regras:

Parágrafo Primeiro: Para os funcionários sujeitos a tal modalidade compensatória de jornada, serão as horas extras creditadas em banco de horas para compensação futura, em igualdade de condições.

Parágrafo Segundo: O prazo máximo para compensação das horas creditadas no Banco de Horas, sejam positivas ou negativas, será de 180 (Cento e Oitenta) **dias a contar da data em foi creditada em banco**, sendo que as folgas, preferencialmente, deverão ser ajustadas entre empregador e empregado, com pelo menos um dia de antecedência.

Parágrafo Terceiro. Findo o prazo de 180 (cento e oitenta) dias de seu lançamento em banco de horas, não tendo as horas creditadas gozadas através de folgas compensatórias, deverão ser pagas como horas extras na folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao término daquele período, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para horas oriundas de horas extras laboradas de segunda à sábado, e 100% (cem por cento) para aquelas oriundas de domingos e feriados.

Parágrafo Quarto. Findo o prazo de 180 (cento e oitenta) dias de seu lançamento em banco de horas, não tendo sido as horas negativas havidas em banco de horas compensadas pelo (a) EMPREGADO(A), serão estas descontadas nos vencimentos relativos ao mês imediatamente posterior ao período em que vencido o prazo estabelecido nesta cláusula, devendo o referido desconto constar em demonstrativo de pagamento sob rubrica que aponte o número de horas descontadas naquela oportunidade.

Parágrafo Quinto: À critério exclusivo da EMPREGADORA e por mera liberalidade, poderá esta optar em findo o prazo de 180 (cento e oitenta) dias de seu lançamento em banco de horas, não tendo sido **as horas negativas** havidas em banco de horas compensadas pelo (a) EMPREGADO(A), serem estas descontadas, nos moldes havidos no parágrafo quarto desta cláusula ou, ainda, serem mantidas em banco de horas negativo para fins de futura compensação, evitando-se, desta forma, o desconto salarial relativa às mesmas.

Parágrafo Sexto. Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas as horas creditadas em banco de horas, o empregador pagará seu valor correspondente à época da rescisão com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para horas oriundas de horas extras laboradas de segunda à sábado, e 100% (cem por cento) para aquelas oriundas de domingos e feriados.

Parágrafo Sétimo: O sistema de compensação disposto na presente cláusula independe de acordo individual de compensação de jornada previamente acordado entre as partes.

Parágrafo Oitavo: Havendo comprovada irregularidade na aplicação do banco de horas por parte da empresa, o sindicato profissional laboral e patronal comunicará por escrito para que ela se adeque às normas da presente cláusula num prazo de trinta (30) dias, sob pena de nulidade do banco de horas com relação aos empregados em que constatada as irregularidades.

Parágrafo Nono: As horas compensadas não terão reflexos no DSR, Férias, Aviso Prévio, FGTS, Décimo Terceiro salário, e em qualquer outra verba salarial ou indenizatória.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado regularmente inscrito em curso oficial e que necessite se submeter a provas periódicas, terá sua falta abonada, desde que a mencionada prova seja realizada no horário de trabalho e que tenha pré avisado a empresa 48 (quarenta e oito) horas antes, devendo o empregado apresentar certidão ou prova válida das provas realizadas no dia imediatamente posterior à realização do exame.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os Empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração:

- a) – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua [Carteira de Trabalho e Previdência Social](#), viva sob sua dependência econômica;
- b) – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) – por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) – pelo período de 150 (cento e cinquenta) dias de licença-maternidade;
- e) – por 2 (duas) semanas em caso de aborto não criminoso;
- f) – pelo período de 15 (quinze) dias no caso de afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, mediante atestado médico e observada a legislação previdenciária;
- g) – por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- h) – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

- i) – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- j) – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEMANDAS EXTRAORDINÁRIAS – DOMINGOS E FERIADOS

Dada à natureza sazonal e imprevisível do segmento em que atua a Empresa, é facultado e autorizado a empresa, a realização de jornada de trabalho em domingos e feriados, para fins de atender as demandas extraordinárias de entregas de produtos, mediante ao pagamento das horas extras 100%, não autorizado o pagamento de domingos através de regime de compensação de horas, deixando de ser exigido o préaviso ao órgão competente do MTE, nos termos do Art. 68 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MOTORISTAS CARRETEIROS

Fica esclarecido para todos os efeitos legais que Motorista Carreteiro é aquele empregado que realiza viagens com veículo do tipo Caval Mecânico atrelado a uma carreta, com característica de transferência de carga (transferências: fábricadepósito, depósito fábrica ou depósito-depósito), ou em viagens de longa distância.

Parágrafo Primeiro: O intervalo interjornada do motorista profissional que trabalha em viagens de médias e longas distâncias, de que trata o artigo 235C, § 3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015, poderá ser fracionado em oito horas e o restante (3 horas) dentro de 16 horas seguintes ao fim do primeiro período. a

Parágrafo Terceiro: No caso em que o empregador adotar o revezamento de motoristas trabalhando em dupla no mesmo veículo a jornada normal de 8 (oito) horas será cumprida livremente mediante a alternância na direção, respeitando o tempo máximo de direção ininterrupta (5:30hrs), previsto no Código de Trânsito Brasileiro.

Parágrafo Quarto: Nos termos do artigo 71, §5º, da CLT, redação dada pela Lei 13.103/2015, o intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora poderá ser reduzido e/ou fracionado quando compreendido entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada.

Parágrafo Quinto: Acordam as partes a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho do motorista profissional para até 4 (quatro) horas extraordinárias, nos termos da Lei 13.103/2015, que alterou a redação do artigo 235C da CLT.

Parágrafo Sexto: Nos termos do artigo 235C da CLT, § 1º, não são considerados como tempo à disposição o tempo de espera, aquele período que o motorista ficar aguardando carga ou

descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário, entre outras hipóteses previstas no § 8º do mesmo artigo.

Parágrafo Sétimo: Nos termos do disposto acima, bem como do especificado no artigo 235C, § 11º, da CLT, quando a espera for superior a duas horas ininterruptas, referido período poderá ser considerado para efeitos do cumprimento do fracionamento do intervalo interjornada.

Parágrafo Oitavo: As horas de espera deverão ser corretamente registradas pelos motoristas, sendo as mesmas indenizadas nos termos do § 9º, do artigo 235-C, da CLT, ou seja, a razão de 30% (trinta por cento) do salário e não acrescidas de 30% do salário hora.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA NOTURNA

Os empregados que trabalharem em horário noturno, segundo definido na CLT, perceberão as horas trabalhadas com o adicional de 20% (vinte por cento) de acréscimo sobre a hora normal.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

A empresa acordante poderá fracionar as férias de seus empregados em até três vezes, sendo que um período não poderá ser inferior a 14 dias ininterruptos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, nos termos do § 1 art. 134 da CLT, desde que tenham, por escrito, concordância do empregado, havendo ainda o compromisso de apresentar ao sindicato laboral, quando solicitado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

Quando exigido pela empresa ou autoridade competente, o uso de uniforme completo pelo trabalhador, inclusive calçado e equipamento de segurança, EPI, a empresa fornecerá, anual e gratuitamente, dois jogos para os motoristas e um macacão para os trabalhadores de oficinas mecânicas. No caso de rescisão de contrato de trabalho, o empregado beneficiado restituirá os

uniformes e equipamentos que recebeu, sob pena de ser descontado de seus haveres o valor correspondente aos mesmos.

Parágrafo primeiro: Na mesma pena incorrerá o empregado que, durante a vigência do contrato de trabalho, extraviar ou danificar, os uniformes e equipamentos efetivamente recebidos, os quais deverão ser repostos imediatamente às expensas do funcionário infrator, autorizando desde logo o desconto em seu salário do valor respectivo.

Parágrafo segundo: Será permitido o uso da logomarca da empresa empregadora ou de terceiros nos uniformes, desde que não se constitua em constrangimento pessoal, ou que contrarie os bons costumes e o bom senso, cuja inserção não gerará quaisquer direitos ao empregado a título de ressarcimento ou indenização pelo uso de imagem.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E COMPARECIMENTO

Esclarece-se que o atestado de comparecimento abrange tão somente as horas em que o colaborador esteve em atendimento médico, como todo período necessário para o deslocamento entre o local de atendimento e a empresa, no caso de ser possível o retorno ao trabalho no mesmo dia.

Parágrafo primeiro. Compete aos empregados comunicar à empresa acerca de afastamento por motivo de doença, bem como providenciar a entrega do atestado médico a mesma, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas a contar do afastamento, sob pena de não recebimento do atestado médico pela empresa.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - NORMAS CONVENCIONAIS

Nenhum dispositivo do Contrato Individual de Trabalho bem como da Convenção Coletiva de trabalho que contrariem normas desse Acordo Coletivo de Trabalho, poderá prevalecer, e será considerado nulo de pleno direito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA E RECONHECIMENTO

O Presente Termo de Acordo Coletivo de Trabalho vigorará de 01 de maio de 2021 a 30 de Abril de 2022. Os termos e condições pactuadas no presente ACT foram estabelecidos sob a égide

do que dispõe o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, prevalecendo para todos os efeitos sobre Sentença Normativa (Precedente TST, RR 330248/1996.2) ou Convenção Coletiva (Precedente TST, RR 390333/1997 – DJ 26.10.2001).

Parágrafo Primeiro - Fica estabelecido que caso este Acordo Coletivo não tem renovação automática.

Parágrafo Segundo - Outros termos e condições não ajustadas no presente ACT se submetem ao disposto na Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Itajaí e o Sindicato das Empresas em Transportes de Cargas e Logística do Estado de Santa Catarina, registrada no MTE.

Parágrafo Terceiro - É lícito as partes promoverem, a qualquer tempo, mediante termo aditivo ao presente acordo, a alteração de quaisquer das cláusulas ora pactuadas, bem como, a inclusão de outras cláusulas que vierem a ser necessárias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORO

As controvérsias oriundas do presente acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho de Itajaí/SC. Antes, porém, de qualquer medida judicial, as partes obrigam-se a denunciar, uma a outra, eventuais controvérsias e descumprimentos, e aguardar o prazo de 10 (dez) dias para a sua solução extrajudicial.

Assim, justas e acordadas, as partes assinam o presente instrumento em 04 (quatro) vias de igual teor e mesma forma, a ser depositada e registrada na DRT/SC, para que produza seus jurídicos efeitos.

JOAO JOSE DE BORBA

Presidente

SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEICULOS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE LOGISTICA E DE TRANSPORTES DE CARGA E PASSAGEIROS DE ITAJAI E REGIAO

STEFAN RODRIGO SOARES E BOGO

Sócio

RODALOG SOLUCOES EM LOGISTICA E TRANSPORTE LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.