

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002383/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/10/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR053477/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.103986/2021-74  
**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

CONCORDIA LOGISTICA S.A. , CNPJ n. 08.628.629/0018-30, 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 2023 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), abrange 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 CNTT**, 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 - PISO SALARIAL**

Aos empregados da Empresa acordante se aplicam os pisos salariais atualmente conforme vigente até 30/04/2021 na tabela abaixo:

Motorista de Distribuição Urbana/rota	R\$ 1.786,14
Ajudante de Distribuição Urbana/rota 1.391,51	R\$
Auxiliar de movimentação (armazém)	R\$ 1.347,46
Operador de Empilhadeira	R\$ 1.525,94

**Parágrafo primeiro:** Ajustam as partes, que de 01/05/2021 até 31/03/2022, haverá o pagamento de abono salarial no importe equivalente a 7,59% (sete, cinquenta e nove por cento) de acréscimo sobre os pisos atuais, sendo que, a partir de 01/04/2022, tal abono incorporar-se-á aos salários dos colaboradores como novo reajuste salarial, limitando-se os valores do reajuste concedido aos valores dos pisos, os quais ficarão, a partir de abril de 2022, da seguinte forma:

Motorista de Distribuição Urbana/rota	R\$ 1.921,71
Ajudante de Distribuição Urbana/rota 1.497,12	R\$
Auxiliar de movimentação (armazém)	R\$ 1.449,73
Operador de Empilhadeira	R\$ 1.641,75

**Parágrafo terceiro:** Os colaboradores que atuam nos departamentos administrativos da empresa, assim entendidos também os que exerçam cargos tais como técnicos em segurança do trabalho, coordenadores, analistas, assistentes de quaisquer setores, manobristas, mecânicos e etc., vinculados a este sindicato, cujo salário não ultrapasse o valor de R\$ 3.000,00 (Três mil reais), terão reajuste salarial nos moldes previstas no parágrafo primeiro desta cláusula; àqueles colaboradores, cujo salário ultrapasse o valor de R\$ 3.000,00 (Três mil reais), receberão reajuste salarial, a partir de abril de 2022, limitado ao importe R\$ 227,70 (Duzentos e vinte e sete reais e setenta reais centavos), assim como, receberão abono salarial no mesmo valor em relação ao período havido entre 01/05/2021 e 31/03/2022, nos mesmos moldes previstos no parágrafo primeiro desta cláusula.

**Parágrafo terceiro:** O abono salarial de que trata esta cláusula em relação ao período havido entre maio de 2021 e setembro de 2021, será pago de forma retroativa aos colaboradores, em parcela única, até o mês novembro de 2021, referente à folha de pagamento do mês de outubro do corrente ano.

**Parágrafo quarto:** Aos empregados admitidos após o mês de Junho de 2021, o reajuste será proporcional ao tempo de trabalho.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DO PRÊMIO PRODUTIVIDADE**

**CLAUSULA QUARTA.** Visando resguardar a saúde e segurança do trabalhador e premiar o bom desempenho de cada colaborador a empresa institui um prêmio produtividade para cada setor operacional, da seguinte forma:

**Parágrafo primeiro.** Para os colaboradores que atuam na rota (motoristas e ajudantes), o prêmio produtividade levará em consideração a quantidade de caixas convertidas entregues já convertidas e a jornada de trabalho realizada para efetuar as respectivas entregas, ou seja, será a diferença entre o valor das já caixas convertidas entregues e o valor das horas extras havidas, constituindo-se, desta forma, no pagamento do valor apurado, considerando-se, para tanto, o cálculo do número de caixas convertidas entregues durante a jornada integral laborada deduzido o tempo utilizado para tanto, o qual é mensurado pelo valor das horas extras efetuadas e descanso semanal remunerado sobre as mesmas, no período de apuração do ponto no mês vigente, conforme cálculo demonstrado em nota explicativa (Anexo I), que acompanha a este acordo.

**Parágrafo segundo.** O valor considerado para fins do cômputo do número de caixas convertidas entregues pelos colaboradores da rota, valor este que será, após, utilizado para fins de apuração do valor do prêmio produtividade, observará os critérios constantes no quadro abaixo:

**Motoristas:** R\$ 0,14 (Quatorze centavos) por caixa convertida entregue, caso as entregas sejam integralmente realizadas e haja o retorno do colaborador para o seu local de trabalho, dentro da jornada de trabalho contratada acrescidas de até no máximo 2 (duas) horas extras diárias, e R\$ 0,05 (Cinco centavos) por caixa entregue, caso as entregas sejam feitas mediante realização de jornada excedente a acima referida.

**Ajudantes:** R\$ 0,12 (Doze centavos) por caixa convertida entregue, caso as entregas sejam integralmente realizadas e haja o retorno do colaborador para o seu local de trabalho, dentro da jornada de trabalho contratada acrescidas de até no máximo 2 (duas) horas extras diárias, e R\$ 0,04 (Quatro centavos) por caixa entregue, caso as entregas sejam feitas mediante realização de jornada excedente a acima referida.

**\*\*NOTA EXPLICATIVA ACERCA DA FÓRMULA DE CÁLCULO DO PRÊMIO PRODUTIVIDADE: VIDE ANEXO I DESTE ACORDO.**

**\*\*TABELA DE CONVERSÃO DE PRODUTOS (apuração de caixas/produtos entregues convertidos):** Os produtos entregues serão convertidos em caixa de 600 ml, para a apuração da produtividade no mês observarão os valores constantes nas alíneas “a” e “b”,

do parágrafo segundo, desta cláusula quarta, conforme tabela de conversa anexa a este instrumento. **VIDE ANEXO II DESTE ACORDO**

**Parágrafo Terceiro.** O prêmio produtividade de que trata o caput desta cláusula, **exclusivamente em relação aos auxiliares de movimentação/ajudantes (armazém)**, consistirá no pagamento do valor apurado considerando-se, para tanto, a pontuação obtida na montagem dos pallets no clico mensal multiplicado pelo valor unitário dos pontos obtidos por R\$ 0,002 (vide nota explicativa constante no ANEXO III desta minuta).

**Parágrafo Quarto.** O prêmio produtividade de que trata o caput desta cláusula, **exclusivamente em relação aos operadores de empilhadeira**, observará as normas (metas coletivas e individuais) e critérios no anexo IV desta minuta

**Parágrafo Quinto.** Os valores e critérios ora ajustados à título da premiação por remuneração variável, poderão ser alterados mediante aditivo ao presente acordo ou, ainda, por meio de circulares internas emitidas pela empregadora.

**Parágrafo Sexto. O valor pago a título de prêmio produtividade e/ou remuneração variável a todo e qualquer cargo havido na empresa, constará dos demonstrativos de pagamento dos colaboradores sempre que pago e não integrará a remuneração para nenhum fim, possuindo natureza meramente indenizatória.**

## **CLÁUSULA QUINTA - BÔNUS DEVOLUÇÃO**

Àquelas equipes (motoristas e ajudantes de distribuição) que, no mês (período de apuração: do dia 21 de um mês ao dia 20 do outro), tiverem saído com número igual ou superior a 15 (quinze) mapas de entrega e, ainda, não tiverem obtido percentual superior a 4,11 % (Quatro, onze por cento) à título “devoluções” (produtos carregados e não entregues por quaisquer motivos), receberão o “bônus devolução”, no valor de R\$ 80,00 (Oitenta reais) para os motoristas e R\$ 50,00 (cinquenta reais) para os ajudantes.

**Parágrafo primeiro.** A meta do percentual de 4,11 % (Quatro, onze por cento) em relação às devoluções para fins de percepção do bônus de trata a presente cláusula, poderá ser alterado, a critério do empregador, mediante carta circular e/ou termo aditivo ao presente acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo segundo. O valor pago a título de bônus devolução,** constará do extrato de remuneração variável, sendo a esta somado quando existente e pago mediante a rubrica de “prêmio produtividade/remuneração variável” no demonstrativo de pagamento e não integrará a remuneração para nenhum fim, **possuindo natureza meramente indenizatória.**

## **CLÁUSULA SEXTA - BÔNUS RECARGA**

Àqueles que motoristas e ajudantes de distribuição querealizarem entregas por meio da sistemática chamada “recarga” (quando a equipe ao retornar de sua jornada ordinária aceita sair em nova entrega, quando ofertado), cuja adesão em realizá-la não é e nem e será obrigatória, receberão, à título de “bônus recarga”, o valor de R\$ 90,00 (noventa reais) para motoristas e R\$ 80,00 (Oitenta reais) para ajudantes, por recarga realizada no período de apuração (do dia 21 de um dia ao dia 20 do outro).

**Parágrafo único.** O valor pago a título de bônus devolução, constará dos demonstrativos de pagamento dos colaboradores sempre que pago e não integrará a remuneração para nenhum fim, possuindo natureza meramente indenizatória.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO – PTS**

A empresa pagará a título de Prêmio por tempo de serviço, a todos os empregados, a partir de 60 (sessenta) meses completos de contrato de trabalho, o percentual de 1% (um por cento) sobre o salário base, acrescendo-se, ainda, de 1% (um por cento) igualmente sobre o salário base a cada 12 (doze) meses completos subseqüentes de contrato de trabalho, limitando-se, contudo, ao percentual de incidência de 5% (cinco por cento) e ao teto para incidência do referido percentual ao salário de R\$ 1.993,63.

**Parágrafo único.** O prêmio por tempo de serviço possui natureza meramente indenizatória e não integrará a remuneração dos colaboradores para nenhuma finalidade.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO DE ASSIDUIDADE (CESTA BASICA)**

A todos os colaboradores da empresa que não tiverem faltas injustificadas ou justificadas (quando estas ultrapassarem o limite de 04 dias de faltas justificadas), suspensões disciplinares, tampouco atrasos, estes a partir da segunda ocasião, terão direito a perceber, a título de prêmio assiduidade, correspondente a uma cesta básica no valor de R\$ 145,25 (cento e quarenta e cinco reais e vinte e cinco centavos), disponibilizado por meio de crédito em cartão alimentação e/ou refeição.

**Parágrafo primeiro:** Àqueles colaboradores que fizeram jus ao recebimento da premiação em questão no período compreendido entre 01/05/2021 e 30/09/2021, receberão a diferença da premiação, em parcela única, por meio de crédito no cartão alimentação e/ou refeição até o mês de novembro de 2021.

**Parágrafo segundo:** O valor pago a título de prêmio assiduidade constará dos demonstrativos de pagamento dos colaboradores sempre que pago e não integrará a remuneração para nenhum fim, possuindo natureza meramente indenizatória.

**Parágrafo terceiro:** A parcela em questão não será devida durante o período em que o funcionário estiver em gozo de férias, quaisquer licenças e/ou afastamentos.

## **CLÁUSULA NONA - DAS 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 DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

Para a perfeita realização do trabalho, a EMPRESA colocará à disposição dos Colaboradores o valor de R\$ 29,05 (Vinte e nove reais e cinco centavos) líquidos por dia trabalhado, referente ao Vale alimentação ou refeição.

**Parágrafo primeiro.** A empresa colocará ainda a disposição de todos os seus colaboradores, incluindo-se os dos setores administrativos, um lanche e uma bebida diárias, *in natura*, servido nas dependências da empregadora.

**Parágrafo segundo.** Convenciona-se que o vale refeição e/ou alimentação e o lanche *in natura* fornecidos aos empregados nos moldes do *caput* da presente cláusula e parágrafo primeiro, possui natureza indenizatória, não integrando a remuneração para qualquer fim.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE-TRANSPORTE E/OU AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

A empregadora fornecerá vale-transporte e/ou auxílio combustível, através de disponibilização no cartão mobilidade conforme termo de opção de concessão ou não do benefício preenchido pelo colaborador, relativo aos dias trabalhados.

**Parágrafo primeiro.** A empresa poderá conceder o benefício vale transporte e/ou auxílio combustível, aos colaboradores por meio de cartão mobilidade ou, ainda, em espécie, mediante rubrica específica em demonstrativos de pagamentos e condicionado ao desconto da coparticipação a concessão do benefício, nos moldes ora ajustados.

**Parágrafo terceiro.** Em caso de opção por parte do funcionário pela percepção do benefício vale-transporte, por quaisquer meios, é lícito ao empregador a realização do desconto de 1% (um por cento) do salário base do empregado à título de co-participação no benefício, nos termos da lei.

**Parágrafo quarto.** Considerando que o benefício em questão é pago por dia trabalhado bem como considerando que pela natureza do benefício é creditado sempre de forma antecipada é lícito a empregadora o desconto do(s) valor(es) do(s) dia(s) não trabalhado (s) no mês anterior – considerando-se ainda, que a folha de pagamento fecha do dia 21 de um mês ao dia 20 de outro - através de crédito a menor (equivalente aos dias de falta do período anterior apurado) no cartão mobilidade ou crédito menor em espécie em demonstrativo de pagamento.

**Parágrafo quinto.** A declaração falsa ou uso indevido do benefício vale -transporte, em quaisquer das modalidades ora avençadas, caracteriza falta grave ao contrato de trabalho, nos termos do § 3º do art. 7º do Decreto nº 95.247/87, podendo, assim, gerar rescisão do contrato de trabalho por justa causa nos termos da alínea “a” (ato de improbidade) , artigo 482, da CLT.

#### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE

A empresa ofertará a seus colaboradores, cujo contrato de trabalho vigorar por prazo indeterminado, plano de saúde, contribuindo com o custeio da mensalidade de forma parcial, ou seja, a razão do percentual de 80% e, ainda, com o correspondente à 50% do valor das coparticipações eventualmente havidas por utilização dos serviços do plano de saúde em comento, exclusivamente em relação ao titular do plano (colaborador).

**Parágrafo Primeiro:** Por tratar-se de benefício sujeito a co-participação, 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 em relação acoparticipações (parte do empregado e dependentes) incidentes sobre a utilização do plano de saúde de acordo com os termos de adesão e o custo mensal do mesmo , (exames, internação, taxa de internação, valor de consulta, etc), por opção do empregado, observado o previsto no caput desta cláusula.

**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 eventuais co-participações por dependentes, inexistindo auxílio por parte do empregador no custeio do benefício em relação a dependentes.

**Parágrafo sexto:** Em caso de suspensão do contrato de trabalho, ficam automaticamente excluídos do plano de saúde os dependentes, até o retorno ao trabalho, sendo que deverão, no momento de retorno, cumprir as carências exigidas pela operadora do plano de saúde.

**Parágrafo sétimo:** Para o colaborador com o contrato de trabalho suspenso, o plano de saúde ficará mantido até 01 (um) mês após a data de afastamento, sendo obrigatório, entretanto, o adimplemento das co-participações devidas; a partir de então, se houver interesse na manutenção do plano de saúde, o empregado deverá custear, além das co-participações, a integralidade da mensalidade do plano de saúde, sendo que, para tanto, deverá realizar o pagamento mensalmente a empresa, conforme procedimento a ser estabelecido no momento do encaminhamento para gozo do benefício ou ainda mediante requerimento no sentido junto a empresa, no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias após o início da suspensão laboral, sob pena de na incorrência dos pagamentos, ter o plano de saúde cancelado, podendo pedir nova inclusão em seu retorno, sujeito, todavia, ao cumprimento de carências.

**Parágrafo oitavo.** Para o colaborador com contrato de trabalho interrompido (acidente de trabalho reconhecido pela empresa), ficará mantido o plano de saúde para o titular durante todo o período de gozo de seu benefício previdenciário, observado, entretanto, a obrigatoriedade no pagamento de coparticipação, sob pena de cancelamento do plano de saúde, sem prejuízo de pedido de nova inclusão quando do retorno, sujeito, todavia, ao cumprimento de carências.

**Parágrafo nono:** É facultado ao empregador suspender o benefício, em caso de atraso superior a 2 (dois) meses no pagamento relativo a coparticipação ou mensalidade do plano de saúde, conforme o caso.

**Parágrafo décimo:** Caberá a empresa informar os meios para quitação dos referidos valores.

**Parágrafo décimo primeiro:** A empregadora 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.

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

##### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DANOS, FALTAS E AVARIAS DE PRODUTOS E EQUIPAMENTOS**

Acorda-se que em caso de danos, faltas e avarias ou extravios de produtos e/ou mercadorias, equipamentos, EPI`s, carrinhos de entrega, cartão pedágio, acessórios de veículos e etc, bem como, danos a terceiros ou de qualquer outra natureza, será lícito eventual desconto procedido proporcional ao dano comprovadamente ocorrido, nos termos do artigo 462 da CLT e do ora pactuado, desde que previamente apurada a culpabilidade do empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PERÍODO DE TREINAMENTO – EXERCÍCIO DE FUNÇÃO PROVISÓRIA**

Será admitida a alteração funcional provisória, limitada ao período máximo de 30 (trinta) dias, mediante pagamento do salário correspondente, podendo, contudo, ao término de tal período, entendendo a empresa que o colaborador não obteve o aproveitamento necessário para ocupar em definitivo a função assumida em caráter provisório, retornar ao exercício de sua função original, com respectivo salário, sem que tal implique em supressão salarial.

**Parágrafo primeiro.** O prazo de que trata o caput da presente cláusula, mantidas as demais combinações, poderá ser de até 90 (noventa) dias, caso transcorrido os primeiros 30 (trinta) dias de treinamento e a avaliação da empresa ainda não seja conclusiva pela inaptidão ou aptidão do funcionário para o exercício em definitivo do cargo em questão, justificando-se, assim, maior prazo para fins de conceder treinamento e obter maiores elementos de avaliação.

**Parágrafo segundo.** Será admitido que colaboradores originalmente contratados para o exercício de quaisquer cargos e/ou funções, desde que devidamente habilitados e que compatível com suas condições pessoais, realizem a condução de veículos, como exercício de prática, ainda que para futuro aproveitamento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO REALOCAMENTO DE FUNÇÕES POR LIMITAÇÃO FUNCIONAL PERMANENTE OU TEMPORÁRIA**

Visando resguardar a garantia de emprego, saúde e segurança do trabalhador, ajusta-se que nas hipóteses em que o empregado apresentar limitação funcional, seja temporária ou permanente, é lícito a empregadora realizar o realocamento de função do mesmo no intuito de preservação do emprego, observadas as orientações contidas em laudo médico, bem como competências e condições pessoais do colaborador.

**Parágrafo primeiro.** Eventuais realocamentos havidos por limitação profissional permanente ou temporária, que impliquem em redução ou extinção de premiações e/ou benefícios atinentes a cargos específicos não serão havidas em hipótese alguma como redução salarial.

**Parágrafo segundo.** Finda a limitação profissional temporária, devidamente atestada por médico especializado, o empregado realocado retornará a sua função original.

**Parágrafo terceiro.** Em havendo realocamento de que trata a presente cláusula, o colaborador realocado, durante o período de realocamento passará a receber como vencimento o salário base correspondente a função a partir de então exercida, desde que o salário base da nova função não seja inferior ao salário base anteriormente recebido, hipótese na qual manter-se-á como salário base o até então recebido.

**Parágrafo quarto.** Observado o disposto nos parágrafos quarto e quinto desta cláusula, finda a limitação profissional temporária e retornando o colaborador a função original, retornará ao recebimento do salário relativo a sua função original, ainda que salário recebido durante o período de realocamento tenha sido superior, ajustando-se que tal não implica em redução salarial por tratar-se de medida excepcional e temporária necessária a preservação do emprego.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS RESPONSABILIDADES**

É responsabilidade do empregado a condução dos veículos disponibilizados pelo empregador ou por ordem deste com observâncias às normas internas e treinamentos passados pela empregadora, bem como, a legislação vigente, sendo que seu descumprimento poderá ensejar a aplicação de medidas disciplinares.

**Parágrafo primeiro:** Ficam vedado, aos Motoristas e demais colaboradores, fazeremse acompanhar por terceiros em seus veículos, sem autorização expressa do empregador, sendo que a inobservância desta orientação importa em falta contratual, hábil a imputação de medida disciplinar.

**Parágrafo segundo:** Ao Motorista compete a responsabilidade de toda e qualquer infração de trânsito por ele cometida, sendo este obrigado a assinar a identificação do condutor quando do recebimento da notificação da infração, sob a pena de falta contratual, hábil a imputação de medida disciplinar.

**Parágrafo Terceiro:** Caso a velocidade permitida na via não seja menor, a velocidade máxima permitida para veículos considerados Toco e Truck será de 70 km/hr ou a velocidade máxima permitida na via para veículos Toco e Truck, a que for menor; para veículos Carreta e Bitrem a velocidade máxima permitida será de 70km/hr ou a velocidade máxima permitida na via, a que for menor.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA OBSERVÂNCIA A 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 as 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.** 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 VELTEC/VFLEETS, sendo o primeiro consistente em tecnologia que possibilita a empregadora ter conhecimento em caso de retirada do cinto de segurança pelo motorista principal, reserva ou ajudante, 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 quarto.** A identificação através dos sistema de monitoramento VELTEC ou qualquer outro que venha a complementá-lo e/ou substituí-lo, 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 quinto.** 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 verificar a chamada telefônica, antes de atende-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 sexto.** 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 sétimo.** 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) ou eventos capturados por imagem de câmera de segurança instalada ou não nos veículos.

**Parágrafo oitavo.** Quando da realização da entrevista a que se refere o parágrafo sétimo 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-á 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.

**Parágrafo nono.** É permitido à empregadora a adoção do sistema VELTEC/VFLEETS de monitoramento, sistema atualmente utilizado, ou qualquer outro que venha a complementá-lo e/ou substituí-lo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DOS DEVERES INSTITUÍDOS PELO ARTIGO 235-B DA CLT E SUBMISSÃO A TESTES TOXIC**

Visando garantir a saúde e segurança própria dos motoristas e de outrens, é dever dos motoristas atentar para o disposto no artigo 235-B da CLT, bem como, cumprir rigorosamente o previsto no programa de controle de uso de droga e bebida alcoólica a ser implementado pela empregadora.

**Parágrafo único.** Visando priorizar-se a segurança coletiva, poderá a empregadora, dentro do programa controle de uso de droga e bebida alcoólica a ser implementado, realizar, de forma aleatória, o teste do bafômetro na sede da empresa em seus motoristas, considerando-se eventual negativa por parte do colaborador como falta grave hábil a ensejar aplicação de medida disciplinar e/ou justa causa, nos termos dos artigos 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 482, alínea "h", primeira parte (ato de indisciplina), ambos da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E COMPARECIMENTO**

Esclarece-se que o atestado de comparecimento abrange tão somente as horas em que o colaborador esteve em atendimento médico e mais 02 (duas) horas, tempo este suficiente para o deslocamento entre o local de atendimento e a empresa, no caso de ser possível o retorno ao trabalho no mesmo dia, ou seja, caso o colaborador ao consultar-se não tenha ganho atestado médico com previsão de afastamento.

**Parágrafo primeiro.** Para que a empresa possa abonar o período compreendido pelo atestado de comparecimento é dever do colaborador fazer constar o termo inicial e final (horário) de seu atendimento, sob pena de considerar-se todo o período de ausência como falta injustificada.

**Parágrafo segundo.** O atestado de comparecimento não abona falta ao trabalho, mas sim, abona parcialmente o período compreendido entre o atendimento assim registrado no atestado, acrescido de 02 (duas) horas de deslocamento, sendo 01 (uma) hora para ida e 01 (uma) hora para volta.

**Parágrafo terceiro.** Compete aos empregados comunicar à empresa acerca de afastamento por motivo de doença, bem como providenciar a entrega virtual (podendo ser por WhatsApp) do atestado médico a mesma, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas a contar do afastamento e, a via física e original do mesmo, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas úteis de sua cessação, sob pena de não recebimento do atestado médico pela empresa.

**Parágrafo quarto.** Assim como previsto no artigo 473 da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - 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;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

**Parágrafo quinto.** No que tange as disposições contidas no inciso 1º, do artigo 473 da CLT, esclarece-se e ajusta-se que os ascendentes e descendentes ali referidos são os de primeiro grau.

**Parágrafo sexto.** Será considerada falta injustificada toda e qualquer falta havida pelo colaborador que não esteja elencada no parágrafo quarto desta cláusula ou, ainda, acerca das quais não possua o colaborador atestado médico ou justificativa legal.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA JORNADA DE TRABALHO E APURAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

A Empresa manterá o controle de jornada de seus colaboradores através de Sistema Biométrico digital de ponto, conforme portaria 1510, para fins de disciplinar o cumprimento da jornada legal, sendo computada como jornada de efetivo trabalho as horas havidas entre o início e final de expediente, à exceção exclusivamente dos registros e/ou marcações de horas de espera, intervalares e/ou quaisquer eventos havidos em jornada externa pelos motoristas e Ajudantes de Distribuição, os quais, desta forma, serão registrados pelos colaboradores pelos meios indicados pela empregadora, especialmente por meio de aplicativos eletrônicos, os quais serão posteriormente transferidos ao sistema de ponto eletrônico para impressão de folha ponto e conferência do empregado.

**Parágrafo primeiro:** A Empresa poderá adotar escalas e normas especiais de trabalhos e horários, respeitados os limites de 11 horas diárias e 35hs semanais de interjornada bem como, o limite de 44 horas semanais.

**Parágrafo segundo:** Visando a motivação de novas contratações, convencionam-se que poderá a empresa acordante realizar contratações de trabalhadores por carga horária inferior à 220hs (duzentos e vinte horas) mensais e/ou, ainda, por meio da modalidade de contrato denominada “*part time*”, mediante pagamento de salário proporcional ao número de horas trabalhadas, observado o piso salarial mínimo de cada função.

**Parágrafo terceiro:** O correto e integral registro da jornada de trabalho é de inteira responsabilidade do colaborador, sendo que eventual ajuste por ausência de marcação ou retificação deverá ser formalmente requerido ao RH por meio de carta de ajuste ou documento afim. É dever do empregado, ao final de cada mês, após impressa a folha e espelho ponto, conferir todos os horários registrados, inclusive os intervalares, horas de espera e etc., e assiná-los apenas se estiver de acordo com os referidos registros.

**Parágrafo quarto:** 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 (ou nos dias destinados a jornada ordinária, em caso de adoção de sistema de escala);
- b) 100% (Cem por cento) sobre a hora normal, para as horas extras realizadas em domingos e/ou dias destinados ao DSR (aqui em caso de adoção de escalas) e feriados;

**Parágrafo quinto:** O gozo do intervalo intrajornada poderá coincidir com o(s) período(s) de tempo de espera, caso existentes.

**Parágrafo sexto:** Para fins de controle, fechamento e pagamento, fica estabelecido que a apuração dar-se-á pelo período de 21 a 20 de cada mês.

**Parágrafo sétimo.** Ajustam as partes, a contabilização diária da jornada dos colaboradores integrantes do setor administrativo da unidade, poderá ocorrer de forma flexível, ou seja, manter-se-á a previsão diária de horário a ser trabalhada pelo colaborador e, portanto, mantendo-se a previsão do horário de trabalho de forma rígida; entretanto, eventual atraso por parte deste em relação ao horário previsto para início da jornada não será assim considerado para fins de contabilização apenas, postergando-se, assim, a contabilização do início da jornada para o momento em que este registrar seu ponto e iniciar suas atividades, independentemente de ser o horário previsto para tanto ou não, delongando, desta forma, o término de sua jornada diária para o momento em que atingir a carga horária da jornada diária contratada, sem que tal implique em desconto por atraso ou pagamento de hora extra.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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%.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA**

Exclusivamente durante do prazo de vigência deste instrumento, visando a preservação dos postos de trabalho e a segurança à vida e saúde dos trabalhadores e com fulcro no artigo 11, caput e § 3º, da Medida Provisória 936/2020, é lícito ao empregador, a seu critério, realizar alteração contratual temporária para fins de redução da carga horária dos trabalhadores abrangidos por este instrumento, com pagamento de salário correspondente ao número de horas trabalhadas e recebimento do benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, nos moldes previsto na MP 936/2020, observados seus critérios, prazo, diretrizes e natureza no aspecto, independentemente de pactuação individual.

**Parágrafo primeiro.** A redução de carga horária e recebimento de salário proporcional acerca da qual refere-se o caput da presente cláusula não poderá exceder os limites determinados no artigo 7º, III, alíneas “a”, “b” e “c”, da Medida Provisória 936/2020.

**Parágrafo segundo.** Os empregados que tiverem sua carga horária reduzida nos termos do caput e parágrafo anterior desta cláusula, deverão ser informados por meio físico ou eletrônico acerca do fato com pelo menos 02 (dois) dias de antecedência da efetivação da mudança para fins de organização pessoal, devendo constar no referido comunicado, de forma pontual e resumida, a data de início da alteração contratual, o prazo previsto, o percentual de redução da carga horária e novo horário de trabalho, documento este que poderá ser usado conjuntamente com este instrumento coletivo para efeitos do artigo 5º, § 2º, inciso I da Medida Provisória 936/2020, se necessário.

**Parágrafo terceiro.** A alteração contratual de que trata o caput desta cláusula, não poderá exceder o prazo de 90 (noventa dias).

**Parágrafo quarto.** Cessado estado de calamidade pela União, Estados e Municípios, antes do prazo previsto no parágrafo anterior, 90 (noventa) dias, empresa terá o prazo que ainda lhe restar para reestabelecer a jornada e salário correspondente do colaborador, salvo se já transcorrido a integralidade o prazo de 90 (noventa) dias havidos no parágrafo anterior, hipótese na qual, terá o empregador o prazo de 02 (dois) corridos para tanto, nos termos do parágrafo único, do artigo 7º, da Medida Provisória 936/2020.

**Parágrafo quinto.** O pagamento do salário correspondente ao número de horas trabalhadas de que tratam a cláusula primeira deste instrumento e o caput desta cláusula, observados os critérios ora estabelecidos, não importam, em hipótese alguma, em redução salarial.

**Parágrafo sexto.** Aos empregados que tiverem sua carga horária reduzida é assegurada a garantia provisória ao emprego enquanto durar a redução e, posteriormente, por igual prazo ao que durou a redução de carga horária com pagamento de salário correspondente, exceto em hipótese de pedido demissional, demissão por justa causa, extinção total, de filial ou unidade da empresa, falência e/ou recuperação judicial.

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA COMPENSAÇÃO MENSAL DE JORNADA**

É facultado a empresa a adoção do sistema de compensação mensal da jornada de trabalho de seus colaboradores com o objetivo de atender as especificidades de suas operações, nos termos do art. 59, § 6º, da CLT, regendo-se pelas seguintes regras:

**Parágrafo Primeiro.** As horas extras realizadas dentro do período de apuração mensal (período assim considerado para fechamento de folha de pagamento) serão compensadas em relação às horas negativas havidas por faltas injustificadas e/ou decorrentes de medidas disciplinares, dentro do mesmo período.

**Parágrafo segundo.** As horas extras que excederem à compensação mensal de que trata o parágrafo anterior, serão pagas como extra no mesmo período de apuração e serão assim descritas em demonstrativo de pagamento em rubrica própria; da mesma forma, as horas negativas acerca das quais não houverem horas extras suficientes à compensação mensal, serão descontadas no mesmo período de apuração e serão assim descritas em demonstrativo de pagamento em rubrica também própria.

**Parágrafo terceiro.** A compensação das horas positivas (extras) e negativas observará a igualdade de condições, ou seja, a compensação observará o critério de uma hora extra por uma hora negativa e vice-versa.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

É facultado a empresa a adoção de compensação de jornada por meio de Banco de Horas de seus empregados do setor administrativo e armazém, 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, submetidos 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 que 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 ou dias destinados ao DSR e feriados.

**Parágrafo quarto.** Em caso de ausências injustificadas ou atrasos por parte do empregado as horas negativas poderão, a critério de empregador, serem compensadas com àquelas positivas creditadas em banco de horas.

**Parágrafo quinto.** 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 ou dias destinados ao DSR e feriados

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

**Parágrafo sétimo:** 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS**

É facultado à empresa a adoção do regime especial de compensação de jornada na modalidade BANCO DE HORAS, nos termos previsto no artigo 59, § 2º e § 5º, da CLT e nos artigos 3º, § 5º, 13º e 14º, 26º e 27º da Medida Provisória 927/2020, facultando-se ao empregador determinar a interrupção das atividades laborais do empregado, sem prejuízo do salário, para fins de futura compensação por meio de banco de horas especial (banco de horas negativo).

**Parágrafo primeiro.** As horas extras creditadas em banco de horas especial poderão ser compensadas no prazo de até 18 (dezesseis) meses a contar da data de encerramento do estado de calamidade pública, a critério do empregador, com prorrogação de jornada em até 02 (duas) horas diárias, desde que não excedentes a 10 (dez) horas diárias.

**Parágrafo segundo.** Findo o prazo assinalado no parágrafo anterior da presente cláusula, não tendo havido compensação dos horários havidos em banco de horas especial por negativa do trabalhador, poderão as horas em questão ser descontadas dos vencimentos do empregado, observada a garantia de recebimento de pelo menos 70% (setenta por cento) do salário por mês.

**Parágrafo terceiro.** Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas as horas creditadas em banco de horas especial de que trata a presente cláusula, por ausência de oportunidade ou oferta ao trabalhador pelo empregador, fica vedado o desconto de tais valores dos vencimentos do empregado.

**Parágrafo quarta.** Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas as horas creditadas em banco de horas especial de que ora se trata por negativa

do trabalhador, poderá o empregador, a seu critério, realizar o desconto dos valores correspondentes.

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

#### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E ADOÇÃO DE REGIMES DE**

Exclusivamente durante do prazo de vigência deste instrumento coletivo, a empregadora poderá adotar escalas e normas especiais de trabalhos e horários a seu exclusivo critério, respeitada a concessão de intervalos e observado o disposto no artigo 26 da Medida Provisória 927/2020.

**Parágrafo único.** Eventual alteração da jornada de trabalho do trabalhador no que tange a horários, número de horas diárias e/ou semanais ou regimes de escalas não importarão em alteração lesiva ao contrato de trabalho, considerando-se a primazia do interesse coletivo sobre o individual, bem como, a necessidade de preservação da vida e saúde humana, abastecimento da população e manutenção de postos de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA POSSIBILIDADE DE ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

Ajustam as partes, com fulcro na Medida Provisória 927/2020, a possibilidade de antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo, para tanto, o empregador notificar o empregado, com 48h de antecedência acerca dos feriados antecipados por meio físico ou eletrônico, devendo, ainda, em tal notificação, indicar expressamente quais serão os feriados aproveitados.

**Parágrafo primeiro.** A antecipação dos feriados na forma como avençada no caput da presente cláusula poderá ser efetivada a pedido do trabalhador, observada a solicitação com no mínimo 48h de antecedência, ficando a critério do empregador e de sua demanda o aceite ou não da solicitação.

**Parágrafo segundo.** Os feriados eventualmente antecipados aos trabalhadores poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas negativo ou, ainda, compensados mediante labor à época própria do feriado antecipado, hipótese na qual não configurará realização de horas extras e sim mera compensação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Convenciona-se a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho, por até 60 (sessenta) dias corridos, podendo tal período ser fracionado em no máximo 02 períodos de 30 (trinta) dias cada, com fulcro no artigo 11, caput e § 3º, da Medida Provisória 936/2020.

**Parágrafo primeiro.** A empregadora pagará aos trabalhadores que venham a ter seus contratos de trabalho temporariamente suspensos, uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário base do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado e recebimento do benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, nos moldes previsto na MP 936/2020, observados seus critérios, prazo, diretrizes e natureza no aspecto.

**Parágrafo segundo.** A ajuda compensatória mensal de que trata o parágrafo anterior desta cláusula, possui natureza transitória e será devida exclusivamente durante o prazo em que suspensos os contratos de trabalho.

**Parágrafo terceiro.** A ajuda compensatória mensal de que trata o parágrafo primeiro desta cláusula, possui natureza indenizatória e não integrará o salário do trabalhador para nenhuma finalidade.

**Parágrafo quarto.** Aos empregados que tiverem seus contratos de trabalho temporariamente suspensos, é garantido provisoriamente o emprego durante o período de suspensão do contrato de trabalho e após o encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao que durou a suspensão, à exceção das hipóteses de pedido demissional, demissão por justa causa, extinção total de filial ou unidade da empresa, falência e/ou recuperação judicial.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS**

Ajustam as partes a possibilidade de antecipação de férias, integrais ou proporcionais, nos exatos termos dos artigos 3º, II e III, 6º, 7º, 8º, 9º e 10º da Medida Provisória 927/2020, bastando, para tanto, a comunicação prévia do trabalhador com antecedência mínima de 48h.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO TELE-TRABALHO (HOME OFFICE)**

É lícito a empresa acordante, a seu exclusivo critério e termos, a determinação de prestação laboral por meio do sistema “home office” e/ou teletrabalho, especialmente, mas não exclusivamente, no intuito de evitar-se dispensas e/ou suspensões dos contratos de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** Findo o estado de calamidade e emergência, os trabalhadores que se encontrarem em tal regime deverão retomar suas atividades presenciais, conforme determinação e prazos informados pela empresa.

**Parágrafo segundo.** Não será devido o pagamento de qualquer adicional ou indenização àqueles trabalhadores que executarem suas atividades por meio de sistema “home office”, haja vista que tal medida decorre de estado de necessidade.

**Parágrafo terceiro.** Em caso de necessidade de utilização de item ou tecnologia especial para realização das tarefas laborais por aqueles trabalhadores que estiverem em sistema “Home office”, o empregado deverá por escrito solicitá-lo ao empregador que poderá providenciar o solicitado ou, ainda, ajustar eventual reembolso.

**Parágrafo quarto.** Não será devido vale-transporte em relação aos dias laborados em sistema “home office”.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA LEI 14.020/2020**

Considerando que no decorrer do período compreendido entre a formalização do presente acordo coletivo de trabalho e sua postagem para efetiva homologação foi sancionada a lei 14.020/2020, aplica-se esta, sem suas extas disposições, no couber aos empregados abrangidos ao presente acordo.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEMAIS GARANTIAS**

Considerando as atividades desenvolvidas pelos empregados da empresa, ou seja, as condições globais do ACT, suas cláusulas prevalecerão sobre as cláusulas contidas na convenção coletiva de trabalho, desobrigando a empresa acordante a observar as cláusulas previstas na convenção coletiva.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA E RECONHECIMENTO**

O Presente Termo de Acordo Coletivo de Trabalho vigorará de 01 de Maio de 2021 à 30 de Abril de 2023. 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 seja renovado por ocasião do seu vencimento, prevalecerão as cláusulas contidas neste instrumento vigentes até a renovação e/ou expressa revogação.

**Parágrafo segundo:** É lícito as partes promoveram, 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.

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/RS, 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

MARCOS AURELIO JESKE  
Vice - Presidente  
CONCORDIA LOGISTICA S.A.

**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>.