

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044760/2019
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 11/09/2019 ÀS 09:34
SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIARIOS DE CARGAS E PASSAGEIROS DE TERESOPOLIS E GUAPIMIRIM, CNPJ n. 31.998.669/0001-48, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MARIA VIEIRA DA MOTTA;

E

TRANSPIRATININGA LOGISTICA E LOCAÇÃO DE VEICULOS E EQUIPAMENTOS LTDA., CNPJ n. 59.275.594/0001-96, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ROBSON MANCINI ;

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 2019 a 30 de abril de 2020 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) **TRABALHADORES RODOVIÁRIOS DE CARGAS E PASSAGEIROS**, com abrangência territorial em **Guapimirim/RJ e Teresópolis/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Considerando que o contrato mantido com a Cervejaria Itaipava envolve somente pessoal de movimentação interno, são estabelecidos os seguintes pisos salariais:

Função	Salário
Operador de Empilhadeira	R\$ 1.471,82
Ajudante	R\$ 1.253,86

§ 1º - Em acontecendo a necessidade de fixação de outros pisos no futuro, os valores serão estabelecidos através de negociação entre as partes acordantes.

§ 2º - Para os empregados não abrangidos pelo Piso Salarial fica garantido o reajuste de 5,07% (cinco vírgula zero sete cento), a partir de 01/05/2019.

§ 3º - Face a demora nas negociações as diferenças salariais poderão ser feitas a título de diferenças salariais na folha de pagamento de setembro de 2019.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA QUARTA - DO PTS (PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO)

Ao empregado que completar 2 (dois) anos de vinculação ininterrupta na empresa, receberá, mensalmente, a título de Prêmio por Tempo de Serviço – PTS, o percentual equivalente a 5,0% (cinco por cento) do piso salarial fixado para o Ajudante, estipulado em maio de 2019 em R\$ 1.253,86 (hum mil duzentos e cinquenta e três reais e oitenta e seis centavos) o que significa que o valor do PTS será de R\$ 62,69 (sessenta e dois reais e sessenta e nove centavos).

§ 1º - O PTS por sua natureza negocial, vale dizer, dependente de norma coletiva, se reveste de caráter indenizatório, não integrando, sob qualquer fundamento ou justificativa quaisquer verbas de natureza salarial, tais como horas, extras, férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias, assim como não se constituirá em base de encargos trabalhistas ou previdenciários.

§ 2º - O PTS se constitui em valor fixo apurado a partir do piso salarial do ajudante e será devido, a todos os empregados, a partir do mês subsequente aquele em que este completar 2 (dois) anos na empresa, não podendo jamais ser devido cumulativamente.

CLÁUSULA QUINTA - DOS PRÊMIOS E SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO

As partes adotam o princípio do trabalho com produtividade e qualidade, promovendo e implantando medidas, processos, programas e sistemas que estimulem, incentivem, premiem e promovam o reconhecimento dos trabalhadores que incorporarem os novos procedimentos e processos decorrentes dos programas gerados segundo o princípio contido nesta cláusula.

§ 1º - A produtividade e a qualidade poderão ser levadas a efeito através da utilização de sistemas de remuneração variável, incluindo comissões, prêmios, incentivos de produção, campanhas pontuais ou quaisquer outras formas assemelhadas.

§ 2º - Os prêmios, gratificações, comissões ou quaisquer modalidades de pagamento na forma de incentivos, ainda que habituais, não integram a remuneração do empregado e tampouco fazem base de cálculo para quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, conforme artigo 457 § 2º da CLT.

§ 3º - A empresa, de comum acordo com o Sindicato Profissional ou com representantes dos trabalhadores, poderá implantar programas de participação em lucros ou resultados, nos termos da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2.000, em substituição ao previsto neste acordo coletivo.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA SEXTA - DA PERICULOSIDADE DA INSALUBRIDADE

Os adicionais de periculosidade e insalubridade, conforme estabelecem os princípios da proporcionalidade e da igualdade, pilares centrais da Magna Carta de 1988, serão regidos pelas seguintes regras:

1 – O direito ao recebimento de quaisquer dos adicionais será sempre de forma proporcional de acordo com o grau de exposição, devidamente apurado por técnicos da empresa.

2 – As horas em que o empregado permanecer em áreas perigosas ou insalubres serão anotadas em documento em separado e transferidas ao cartão de ponto nos respectivos meses em que ocorreram.

3 – O abastecimento das empilhadeiras será de exclusiva responsabilidade da Itaipava e será feito

por seus empregados ou prepostos, de acordo com regras por ela estabelecidas.

4 – Somente o pessoal da Itaipava poderá adentrar e permanecer na área de risco, ficando vedada a presença de empregados da acordante, sob quaisquer pretextos ou justificavas.

5 – A não observância das regras estabelecidas nos itens “3” e “4”, será considerada como conduta que, a depender de sua gravidade, poderá levar ao desligamento do empregado, inclusive, por justa causa.

6 – Não se aplicam aos contratos regidos por este instrumento normativos as disposições das Súmulas 47, 289 e 364, todas do TST.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA SÉTIMA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Fica estabelecida obrigação da empresa em pagar a cada empregado representado pela entidade profissional acordante, a título de Participação nos Lucros ou Resultados, o valor de R\$ 1.216,42(hum mil duzentos e dezesseis reais e quarenta e dois centavos.), de acordo com as seguintes regras:

1 – O valor de R\$ 1.216,42(hum mil duzentos e dezesseis reais e quarenta e dois centavos), será pago em 8 (oito) parcelas mensais e sucessivas no importe de R\$ 152,06(cento e cinquenta e dois reais e seis centavos).

2 – As parcelas serão pagas juntamente com os salários dos meses de setembro 2019 e se prolongará até abril de 2020, valendo dizer que a última será quitada no mês de abril de 2020.

3 – Pela sua natureza e pelas previsões legais, todos os valores pagos nos termos desta cláusula, não incorporam e tampouco complementam a remuneração do empregado, assim como não se apresentam como base de cálculo de quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários.

4 – Fica estabelecido que a concessão do benefício cuidado nesta cláusula se reveste de caráter excepcional que depende de prévia negociação entre as partes, não podendo se constituir de fundamento, justificativa ou argumentação para sua manutenção, renovação ou pedidos de equiparação salarial.

5 – Caso a empresa venha a manter programas de Participação em Lucros e Resultados - PLR, elaborados na forma da lei, poderá utilizar-se dele para suprir as obrigações contidas nesta cláusula, não se cuidando, portanto, de benefício cumulativo, ressalvado o direito de recebimento de valor nunca inferior aos contidos nesta cláusula.

6 - A entidade profissional se compromete a apoiar todas as iniciativas da empresa na implantação de programas de participação em lucros ou resultados e demais instrumentos e mecanismos voltados ao aumento da produtividade.

7 - Para apuração do direito do empregado ao recebimento do PLR estabelecido nesta cláusula, serão observadas as regras de proporcionalidade, tomando-se como ponto de partida a data de 01/05/2019.

8 – Do valor de cada parcela estabelecida nos termos deste acordo, será abatido o percentual de 10,0% (dez por cento), que será recolhido diretamente à entidade obreira, mediante relação específica ou depositada em conta bancária indicada pelo Sindicato profissional.

9 – O valor apurado nos termos da previsão contida no item “10”, deverá ser recolhida nos 10 (dez) dias que se seguirem à data do pagamento feito aos empregados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA - DO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

A empresa se compromete a reembolsar, adiantar valor, fornecer diretamente ou através de fornecedores especializados, refeições a todos os seus empregados. Essa obrigação poderá ser cumprida através de refeitórios ou restaurantes próprios ou de terceiros, reembolso de despesas ou

fornecimento de vales aceitos em estabelecimentos apropriados a essa finalidade.

§ 1º - Em havendo a opção pelo fornecimento de vales, adiantamento ou reembolso de despesas, ficando estabelecido o valor máximo para as empresas que optarem, R\$ 23,64 (vinte e três reais e sessenta e quatro centavos), sendo vedado o desconto de qualquer valor do empregado.

§ 2º - O fornecimento de alimentação tem natureza jurídica indenizatória, não se integrando ou incorporando, portanto, para nenhum efeito ou possibilidade, o salário ou a remuneração do empregado.

§ 3º - A empresa poderá fazer uso dos benefícios do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, inclusive quanto a participação do funcionário no custo da refeição, observados os limites do referido programa.

§ 4º - O valor estabelecido nesta cláusula poderá servir de parâmetro para reembolsar despesas com alimentação em caso de viagens ou deslocamentos do empregado quando em serviços externos.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA NONA - DO PLANO ODONTOLÓGICO

A empresa fornecerá plano odontológico gratuito a todos os empregados abrangidos pelas previsões deste instrumento normativo, de acordo com as seguintes disposições:

1 – Para o titular do plano, vale dizer, para o empregado, a participação da empresa será de 100,0% (cem por cento).

2 – O empregado que desejar incluir seus dependentes no plano odontológico, arcará com o percentual de 50,0% (cinquenta por cento) do valor para o primeiro dependente.

3 – A partir do segundo dependente a participação do empregado no plano será de 100,0% (cem por cento).

4 – O valor da mensalidade devida ao plano não poderá ultrapassar a importância de R\$ 16,90 (dezesesseis reais e noventa centavos) por participante.

5 – O plano odontológico deverá atender aos parâmetros mínimos de cobertura estabelecidos pela ANS (Agência Nacional de Saúde).

6 – Em havendo inclusão de dependentes no plano, o valor será descontado dos haveres do empregado, em seu recibo de pagamento mensal, sendo certo que o valor não poderá ser considerado, em nenhuma hipótese, como verba de natureza salarial.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA - DO SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO

A empresa se obriga a contratar, nos termos definidos nesta cláusula, seguro de vida para todos os trabalhadores abrangidos por este instrumento normativo, observando as seguintes disposições:

1 – O valor das coberturas serão os contidos na seguinte tabela:

Coberturas e Assistências	Capital Segurado Individual
Morte Natural	R\$ 39.000,00
IEA – Indenização Especial por Acidente (Morte Acidental)	R\$ 39.000,00
IPA – Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente	R\$ 39.000,00
Rescisão Trabalhista	R\$ 3.800,00
Assistência Funeral Familiar	R\$ 3.000,00

2 – Em havendo o falecimento em consequência de acidente haverá o acúmulo dos valores previstos para morte natural e acidental, vale dizer, as duas coberturas serão devidas.

3 – O valor do seguro de vida não poderá ultrapassar a R\$ 21,98 (vinte e um reais de noventa e oito centavos) por empregado e será inteiramente custeado pela empresa, vedando-se quaisquer descontos do empregado.

4 – A inclusão do empregado no seguro de vida dependerá de expressa aprovação da Seguradora, passando a cobertura a fluir somente após esse ato, observando-se as exigências estabelecidas na apólice contratada para essa finalidade.

5 – O seguro de vida obrigatório é um benefício concedido pela empresa e não se constitui, em nenhuma hipótese, em verba de natureza salarial e não poderá ser considerado como verba de natureza trabalhista ou previdenciária.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO DIA DO RODOVIÁRIO

A data 25 de julho é reconhecido como o Dia do Rodoviário, assegurando aos integrantes da categoria que trabalharem nesse dia, remuneração em dobro, exceto se a houver coincidência com um domingo ou feriado religioso ou nacional, evento que já garante o adicional de 100,0% (cem por cento), não havendo, portanto, o direito a dobra do valor para 200,0% (duzentos por cento) para o trabalho nesses dias.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

As partes adotam a Razoabilidade como princípio interpretativo básico para a solução de quaisquer questões que decorrerem do contrato de trabalho existente entre as partes, de sorte a afastar a aplicação da interpretação única e dogmática das normas celetistas, tendo-se em mente, em especial, as questões formais onde a realidade impõe a utilização de regras do senso comum.

Observada a motivação contida no “caput” desta cláusula, as seguintes disposições são fixadas:

§ 1º - Em havendo trabalho nos dias das folgas as horas extras serão apontadas como extras e pagas com os adicionais e reflexos estabelecidos em lei.

§ 2º - Desde que a jornada extra realizada em domingos, feriados, dias santificados ou nas folgas ocorram em 3,0% (três por cento) ou menos do total dos dias de descanso possíveis em cada quadrimestre, não haverá a necessidade de comunicação ao Ministério do Trabalho como contido nos Arts. 67 e 68 da CLT.

§ 3º - Os eventos de excesso de jornada, acima dos limites fixados neste instrumento normativo, desde que não excedam a 3,0% (três por cento) de total de dias trabalhados do empregado no quadrimestre, serão considerados como ocorrências de necessidade imperiosa, bem como estarão dispensados da comunicação ao Ministério do Trabalho nos 10 dias seguintes que se seguirem, como estabelece o Art. 61 e seus parágrafos, da CLT.

§ 4º - O intervalo interjornada nos termos do art. 66 da CLT poderá ser de 8:00 (oito) horas, no mínimo, desde que sejam registrados em, no máximo 3,0% (três por cento) dos dias trabalhados no quadrimestre e que não sejam sucessivos, assim entendidos aqueles que ocorrerem durante 6 dias seguidos ou mais.

§ 5º - A realização de jornadas extras ou especiais estará sempre dependente de prévio entendimento entre o trabalhador e a empresa, ficando está impedida de exigi-las, exceto no caso de emergências ou necessidades imperiosas plenamente justificáveis.

§ 6º - Para efeito de apuração do quadrimestre de trabalho serão considerados os dois meses anteriores e seguintes ao evento que estiver servindo de ponto inicial para sua contagem.

§ 7º - Em caso de abuso, devidamente comprovado perante a entidade sindical representativa da

categoria profissional, a empresa estará impedida de continuar fazendo uso das disposições contidas nesta cláusula, a partir da constatação da prática abusiva.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Os encerramentos de contrato de trabalho com 12 ou mais meses de vigência serão homologados no Sindicato Profissional, mediante a apresentação de um rol de documentos que será previamente indicado pela entidade sindical.

§ 1º - A assistência será feita gratuitamente, ficando vedada a cobrança de qualquer valor do empregado ou da empresa.

§ 2º - O prazo para a homologação será de 10 (dias) contados da data do encerramento da relação contratual, nos termos do que define a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO JOVEM APRENDIZ E DO EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

Considerando que a Lei 8.213, de 24/07/1991 estabeleceu, em seu Art. 93 a obrigatoriedade das empresas manterem empregados na condição de reabilitados ou portadores de deficientes físicos em percentual variável de acordo com seu quadro de trabalhadores;

Considerando que o Código de Trânsito Brasileiro estabelece a imperiosidade da Carteira Nacional de Habilitação para o exercício de qualquer atividade remunerada;

Considerando que o Operador de Empilhadeira exerce atividade que exige habilitação específica para seu exercício, melhor dizendo, a CNH é mandatória para que esse profissional exerça atividade remunerada em contrato de trabalho com vínculo empregatício;

Considerando que não existem no mercado brasileiro equipamentos comerciais produzidos em série e adaptados para as diferenças modalidades de deficiências;

Considerando que algumas deficiências são incompatíveis com o exercício da citada função, tais como deficiências visuais, auditivas e motoras;

Considerando que a função de Operador de Empilhadeira exige experiência anterior específica para o seu exercício;

Considerando que o comando de um equipamento automotor envolve potenciais riscos ao patrimônio e as pessoas;

Considerando que não existem no mercado entidades de ensino que ofereçam treinamentos de jovens aprendizes para a capacitação como Operadores de Empilhadeira;

Resolve-se estabelecer, como regra provisória a vigorar enquanto essa situação perdurar, excluir da contagem para efeitos de apuração da quota de Jovens Aprendizes ou de deficientes ou reabilitados físicos, os empregados que exercerem a função de Operador de Empilhadeira.

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA RESPONSABILIDADE POR DANOS CAUSADOS

Os danos ou prejuízos causando a equipamentos, instalações ou quaisquer bens da empresa ou de terceiros, desde que fique configurada a culpa ou dolo serão de responsabilidade civil e criminal do empregado.

§ 1º - As disposições do “caput” desta cláusula serão, de igual forma, aplicáveis a danos ou prejuízos causados a pessoas ou animais.

§ 2º - O valor dos prejuízos, consertos ou indenizações decorrentes das disposições desta cláusula serão descontados da remuneração do Empregado diretamente na folha de pagamento ou de seus haveres trabalhistas em caso de encerramento do contrato de trabalho, limitado o desconto ao percentual de 30% sobre o valor a que fizer jus o Empregado (remuneração ou verbas rescisórias), tendo em vista o disposto no artigo 462 da CLT.

§ 3º - Havendo a desoneração ou prova da ausência de culpa ou dolo do Empregado os valores descontados serão devolvidos acrescidos da inflação registrada no período aferida pelo IPCA-IBGE.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA ESTABILIDADE À GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade nos termos do que dispõe o Art. 7º, inciso XVIII e Art. 10, alínea “b” das Disposições Transitórias, ambas contidas no corpo da Constituição Federal.

§ 1º - A empregada gestante deverá notificar a empresa seu estado gravídico tão logo se cientifique do mesmo durante o pacto laboral.

§ 2º - Na ocorrência de desligamento, sem justa causa, deverá a empregada informar a empresa, por escrito ou por meio eletrônico, seu estado gravídico em até 30 (trinta) dias, contado do término de seu aviso prévio, seja ele indenizado ou cumprido em serviço.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA ESTABILIDADE POR ACIDENTE DO TRABALHO

Fica assegura, nos termos do que dispõe, a Lei 8.213, artigo 118, a estabilidade ao emprego ou ao salário, do empregado que se afastar junto ao INSS, por mais de 15 dias e sob o código B-91.

Parágrafo Único – A estabilidade descrita no caput desta cláusula será, de no máximo, 12 meses limitada ao tempo de afastamento do empregado.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE ANTERIOR À APOSENTADORIA

Aos empregados que contarem com, pelo menos, 5 (cinco) anos de vínculo empregatício com a empresa e comprovarem por escrito gozarem do direito à aposentadoria integral ou parcial, fica assegurado o direito ao emprego ou ao salário por um período de até 12 (doze) meses ou até o efetivo exercício do direito à aposentadoria, aquele que ocorrer primeiro.

§ 1º - A extinção do estabelecimento ou do contrato junto ao tomador de serviços, sem que existam outros na região ou a demissão por justa causa ou ainda a ocorrência de força maior, tornam sem efeitos as previsões contidas no caput desta cláusula.

§ 2º - A não formalização do direito à aposentadoria, conforme previsto nesta cláusula, de igual forma, elimina a aplicação do direito nela previsto.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada padrão de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e poderá ser estendida, para além dos limites previstos nos Arts. 58 da CLT e 7º, inciso XIII, da Magna Carta, desde que necessária para atender especificidades do serviço, das operações, obrigações contratuais ou, que decorram de eventos fora do controle da empresa, do empregado ou do cliente, tais como,

necessidades extemporâneas de produção, serviços especiais, tarefas que não podem ser interrompidas, ausências ou afastamentos de outros empregados, eventos não previstos, quebras ou defeitos de equipamentos.

§ 1º - Em havendo escala de trabalho esta será contínua no tempo, ou seja, de segunda-feira a segunda-feira, de sorte que os domingos e feriados serão considerados como dias normais de trabalho, garantindo-se o descanso semanal previsto e sua coincidência com o domingo em pelo menos um durante o mês, além do pagamento como extras das jornadas cumpridas nos dias de folgas, feriados e dias santificados.

§ 2º - As escalas ou turnos de trabalho poderão ser de 6 x 1 (seis dias de trabalho por um de descanso), 6 x 2 (seis dias de trabalho por dois de descanso), 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) ou outras opções que melhor equilibrem as necessidades das operações, do(a) empregado(a) e da empresa.

§ 3º - A empresa poderá requisitar o empregado para prestar serviços em suas folgas, fins de semana, domingos, feriados e dias santificados (não coincidentes com sua escala normal), desde que ocorra entendimento entre as partes ou que tal condição provenha de emergências, imprevistos, bem como fatos inesperados, de difícil previsão e controle.

§ 4º - Na ocorrência de eventos especiais, urgências, acidentes, necessidades imperiosas, força maior ou operações que a interrupção possa acarretar sérios prejuízos, a jornada poderá ser estendida para além de 2 horas e até o limite de 4 horas, garantindo-se ao trabalhador um tíquete extra a partir da 11ª hora.

§ 5º - As horas adicionais e de sobretempo poderão ser objeto de compensação futura, mediante redução de jornada em outros dias ou pagamento, de acordo com as condições das atividades a cargo do empregado ou de negociação entre as partes.

§ 6º - A compensação, preferencialmente, deverá ser feita no próprio mês ou no semestre que se seguir, conforme autoriza o Art. 59 § 2º da CLT, sendo certo que a jornada será considerada, para todos e quaisquer efeitos, como compensada durante os 5 dias de semana, de sorte que a carga horária prevista para os sábados será distribuída durante a semana, alterando a jornada diária normal com o acréscimo decorrente do sábado compensado.

§ 7º - Em havendo coincidência do sábado compensado com um feriado, as horas previstas para compensação não poderão ser exigidas na respectiva semana ou, havendo trabalho durante as horas

destinadas a compensação serão consideradas como extras e pagas com o adicional de 50,0%.

§ 8º - O banco de horas poderá registrar saldo positivo ou negativo, ou seja, o(a) Empregado(a) poderá dispor de horas a compensar ou a repor de acordo com as horas trabalhadas ou folgadas no período.

§ 9º - A utilização do saldo existente no banco de horas ou o lançamento de horas a repor no futuro, será feita através do ponto mensal e objeto de pré-aviso de 48 (quarenta e oito) horas, salvo casos emergenciais ou de entendimento entre as partes.

§ 10º - Se as horas depositadas no banco de horas não forem compensadas no semestre, serão obrigatoriamente pagas como extras, acrescidas do adicional previsto em lei.

§ 11º - A mudança de turno ou de horário, poderá ser feita a qualquer tempo, de maneira formal ou informal, bastando para tanto que ocorra comunicação a respeito, seja ela em forma individual, coletiva, aviso geral, etc.

§ 12º - A jornada de trabalho será cumprida nos diversos contratos mantidos pela empresa, de acordo com as necessidades operacionais ou as programações a serem cumpridas.

§ 13º - A tolerância para registro de ponto antes do início e após o encerramento da jornada de trabalho do trabalhador será de até 15 minutos, não se considerando como extras ou como à disposição do empregador o tempo de registro dentro desses intervalos.

§ 14º - Em função do que foi negociado e no uso da Reserva Legal prevista no Art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1.988, deixam de ser aplicadas aos trabalhadores as disposições do inciso XIV do referido diploma constitucional, vale dizer, os contratos de trabalho serão regidos pela jornada de 44:00 horas semanais não se lhe aplicando as regras da jornada do turno ininterrupto de revezamento.

§ 15º - Os contratos de trabalho dos empregados abrangidos por este instrumento normativo serão

regidos por suas regras, não se lhe aplicando as disposições contidas nas Súmulas 85, 338 e 437, todas do C. TST.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

A empresa poderá, conforme autoriza a Portaria nº 42, do Ministério do Trabalho e Emprego, de 28/03/2007 e o artigo 611-A II da CLT, adotar intervalo de refeição de no mínimo 30 minutos, desde que existam condições adequadas de alimentação no local de trabalho ou próximo dele, e sem que o trabalhador precise fazer suas refeições apressadamente ou de afogadilho, computando-se a jornada pela real quantidade de horas efetivamente trabalhadas.

§ 1º – O registro mecânico ou manual do intervalo de refeição, por demandar deslocamento para esses locais e reduzir o tempo em que o trabalhador tem para fazer suas refeições, poderá ser dispensado, permitindo que o intervalo seja todo dedicado à alimentação ou ao repouso, independente de preassinalização inserida no corpo do cartão de ponto.

2º - O Sindicato da categoria profissional poderá fiscalizar o cumprimento do disposto nesta cláusula, denunciando-a em caso de abuso ou de prejuízo ao trabalhador, devendo a empresa negociar as correções que se impuserem, sob pena de ser impedida de manter os procedimentos contidos nesta cláusula.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS PERÍODOS DE FÉRIAS

As férias normais ou coletivas poderão ser concedidas em até 3 períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 5 dias e, pelo menos um deles, deverá ser de 14 ou mais dias.

§ 1º - Será, também, possível a concessão de férias, calculadas de forma proporcional, antes do vencimento de seu período aquisitivo.

§ 2º - Fica assegurado o recebimento do adicional constitucional de 1/3 em todos os períodos de férias gozados pelo trabalhador.

§ 3º - As férias coletivas parciais serão objeto de comunicação ao Sindicato profissional com a devida antecedência, ficando a cargo da entidade sindical proceder às verificações e comunicações que julgar aplicáveis.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas se comprometem a descontar ou a contribuir a favor da entidade profissional, conforme autorização expressa da Assembleia dos trabalhadores realizada em 18 de abril de 2019 e fundamento na Nota Técnica nº 1, de 27/04/2018 da CONALIS/MPT, o valor correspondente a um dia de trabalho do mês de março, conforme dispõe o Título 5, do Capítulo 3 da CLT.

§ Único – A empresa poderá cumprir o contido nesta cláusula através de contribuição no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) em 3 (três) parcelas mensais e sucessivas de R\$ 1.000,00 (um mil reais), vencendo a primeira em outubro de 2019 .

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ABRANGÊNCIA E PRIVILÉGIO DESTE ACORDO COLETIVO

As cláusulas contidas neste instrumento normativo prevalecerão sobre quaisquer outras inseridas nas Leis Trabalhistas Ordinárias e na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional, por se tratar de matéria específica, destinada a regulamentar uma situação singular e que, por essa razão, gozará de prevalência sobre quaisquer outras.

§ 1º - Todo o contido neste instrumento normativo de trabalho foi criado, elaborado e construído, adotando-se os princípios contidos na Constituição Federal de 1.988 e inculpidos em nossa Carta Magna, em seu Art. 7º inciso XXVI, razão pela qual, deverá ser reconhecido, bem como prevalecer em quaisquer discussões, fiscalizações, disputas ou pendengas judiciais futuras envolvendo o contido neste instrumento normativo de trabalho.

§ 2º - As relações contratuais de trabalho de todos os trabalhadores representado pela entidade sindical acordante, serão regidas única e exclusivamente pelas previsões contidas neste instrumento normativo, não se lhes aplicando quaisquer previsões, por mais específicas que sejam.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA VIGÊNCIA

Este instrumento normativo vigerá no período compreendido entre 01 de maio de 2019 e 30 de abril de 2020, findo o qual será considerado como encerrado, a menos que as partes negociem sua renovação.

E, por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente para que, na forma do disposto no Art. 614 da CLT, produza todos os efeitos previstos na legislação trabalhista brasileira.

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO RETORNO DE AFASTAMENTOS

Para os empregados afastados junto ao INSS, seja qual for o código do benefício auferido, desde que seja apresentado documento oficial emitido pela referida autarquia, atestando a condição de aptidão para o trabalho, será obrigatório o seu retorno ao trabalho.

§ 1º - Prevalecerá sempre, em função de sua condição de fé pública, o parecer do médico do INSS perante quaisquer outros laudos, por mais específicos que sejam.

§ 2º - É obrigatória a apresentação na empresa do documento de alta emitido pelo médico ou junta médica do INSS.

§ 3º - A omissão, pelo empregado, da apresentação do documento de alta médica na empresa será considerada como conduta abusiva, mesmo em caso de recurso junto ao INSS, motivando a suspensão do contrato de trabalho enquanto perdurar tal condição.

§ 4º - No período de suspensão do contrato de trabalho nas condições estabelecidas nesta cláusula, não serão devidos, em nenhuma hipótese, os salários e demais benefícios devidos ao trabalhador com contrato regular e ativo, ressalvadas as garantias que persistem durante a suspensão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS ACORDOS E DA QUITAÇÃO ANUAL

Fica a empresa autorizada a realizar acordo com o empregado para encerramento da relação contratual, nos termos das previsões contidas no Art. 484-A, da CLT, mantida a obrigação de homologação sindical para os empregados que contem com mais de 12 meses de contrato de trabalho, na forma da cláusula 9ª deste instrumento normativo.

Fica igualmente estabelecido que a entidade sindical, após averiguação da regularidade das obrigações trabalhistas e normativas para com o empregado, estará obrigada a emitir Termo de Quitação Anual, conforme previsões contidas no Art. 507-B, da CLT, podendo requisitar a exibição dos documentos que julgar oportunos para demonstrar o real e correto cumprimento das obrigações contratuais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA ABRANGÊNCIA E PRIVILÉGIO DESTES ACORDOS COLETIVOS

As cláusulas contidas neste instrumento normativo prevalecerão sobre quaisquer outras inseridas nas Leis Trabalhistas Ordinárias e na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional, por se tratar de matéria específica, destinada a regulamentar uma situação singular e que, por essa razão, gozará de prevalência sobre quaisquer outras.

§ 1º - Todo o contido neste instrumento normativo de trabalho foi criado, elaborado e construído, adotando-se os princípios contidos na Constituição Federal de 1.988 e insculpidos em nossa Carta Magna, em seu Art. 7º inciso XXVI, razão pela qual, deverá ser reconhecido, bem como prevalecer em quaisquer discussões, fiscalizações, disputas ou pendengas judiciais futuras envolvendo o contido neste instrumento normativo de trabalho.

§ 2º - As relações contratuais de trabalho de todos os trabalhadores representado pela entidade sindical acordante, serão regidas única e exclusivamente pelas previsões contidas neste instrumento normativo, não se lhes aplicando quaisquer previsões, por mais específicas que sejam.

JOSE MARIA VIEIRA DA MOTTA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIARIOS DE CARGAS E PASSAGEIROS DE
TERESOPOLIS E GUAPIMIRIM

ROBSON MANCINI
Diretor
TRANSPIRATININGA LOGISTICA E LOCAÇÃO DE VEICULOS E EQUIPAMENTOS LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA.

[Anexo \(PDF\)](#)