

TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000962/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024432/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.101752/2022-73
DATA DO PROTOCOLO: 26/05/2022

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 10263.101932/2021-74
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 27/05/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
EXPRESSO SAO MIGUEL S/A, CNPJ n. 00.428.307/0015-93, neste ato representado(a) por seu ;

E

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 ;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE 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 Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de 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**, com abrangência territorial em Itajaí/SC.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAS PROFISSIONAIS E/OU FUNCIONAIS

Acordam as partes a concessão de um reajustamento nos valores dos pisos salariais profissionais/salários normativos no percentual global de **12,47% (Doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento)**, a partir de **01/05/2022** calculados sobre o salário de **01/05/2021**, em vista do reajuste mencionado os valores dos pisos salariais/salários normativos, **para uma jornada de 220hs**, passará a ser devidos consoante a seguinte tabela:

NOMENCLATURA DA FUNÇÃO	VALOR PISO (R\$)
Motorista de Carreta	R\$ 2.228,91
Motorista de Estrada (truck, toco)	R\$ 1.968,37
Motorista de Coleta e Entrega (até 150 km)	R\$ 1.844,61
Demais Colaboradores	R\$ 1.673,96

Parágrafo Primeiro: Todo o colaborador que completar sete meses no cargo, ininterruptos e não tiver recebido medida disciplinar (Suspensão) nos últimos seis meses e não tiver faltado ao trabalho injustificadamente também nos últimos seis meses, fará direito a receber no mínimo o piso normativo de efetivação previsto na seguinte tabela:

NOMENCLATURA DA FUNÇÃO	VALOR PISO EFETIVAÇÃO (R\$)
Motorista de Carreta	R\$ 2.306,92
Motorista de Estrada (truck, toco)	R\$ 2.037,27
Motorista de Coleta e Entrega (até 150 km)	R\$ 1.909,17
Demais Colaboradores	R\$ 1.732,56

Parágrafo Segundo: O salário normativo estabelecido na presente cláusula não se constitui em base de cálculo de qualquer adicional legal, salvo disposição expressa em sentido contrário no texto do presente instrumento.

Parágrafo Terceiro: A composição salarial poderá ser efetuada por hora, dia ou mês, devendo ser garantido no mínimo o valor do salário normativo hora da categoria.

Parágrafo Quarto: O salário poderá ser pago em espécie ou depósito em conta bancária informada pelo empregado.

Parágrafo Quinto: Os salários aqui acordados não se aplicam ao Aprendiz de acordo com o Art. 428, § 2º da CLT, o qual é baseado no salário mínimo estadual/regional.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE GERAL

Acordam as partes que a partir de **01.05.2022**, será reajustado os salários de todos os empregados da empresa acordante na ordem de **de 12,47% (Doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento)**, devendo para tanto serem observados os seguintes critérios:

Parágrafo Primeiro - O salário base para aplicação dos reajustes acima mencionados em **05/2022** será o salário pago pela competência **Maio de 2021**.

Parágrafo Segundo - Farão jus ao recebimento do percentual acima mencionado todos os trabalhadores que em **abril de 2021** percebiam seus salários em valores superiores aos previstos para os salários normativos funcionais da categoria, inclusive aqueles que foram admitidos na empresa após **abril/2021**, caso

em que receberão o reajuste de modo proporcional, apurando-se este à razão de 1/12 por cada fração de tempo igual ou superior a 15 dias/mês de trabalho.

Parágrafo Terceiro - Através do percentual de reajuste concedido na forma do previsto nesta cláusula o Sindicato Profissional expressamente reconhece, para todos os efeitos legais, que a inflação havida no período revisando **(01.05.2021 a 30.04.2022)** foi repassada para os salários dos trabalhadores, observando o índice acumulado de **de 12,47% (Doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento)** do INPC/IBGE. Assim, os accordantes têm por esclarecido que nada mais é devido sob essa rubrica, ficando o empregador autorizado à compensação de qualquer reajuste ou antecipação espontânea concedida no aludido período.

Parágrafo Quarto - As partes pactuam que a presente cláusula será objeto de renegociação no prazo máximo de 12 (doze) meses, a contar da data-base de **1º de maio de 2022**, para fins de realinhamento de todo valores pecuniários pactuados neste instrumento.

Parágrafo Quinto - Acordam as partes conforme preleciona os arts. 444 e 611-A da CLT, que a livre estipulação e negociação salarial, bem como de outras verbas e cláusulas contratuais é válida e prepondera sobre esse acordo, para todos os colaboradores que possuam Diploma de Nível Superior e recebam mensalmente salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Parágrafo Sexto: O reajuste aqui acordado não se aplica ao Aprendiz de acordo com o Art. 428, § 2º da CLT, o qual é baseado no salário-mínimo estadual/regional.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA QUINTA - VALE REFEIÇÃO

Acordam as partes que a empresa accordante fornecerá vale-refeição no valor de R\$20,24 (vinte reais e vinte e quatro centavos) a partir de maio/2022 por dia útil trabalhado para seus colaboradores, que realizam intervalo para refeições (almoço ou jantar) na empresa e que trabalham jornada de 220 horas, pagando proporcionalmente o valor para os que realizam jornada inferior a 220 horas, conforme tabela abaixo:

Jornada de trabalho mensal	Valor do Vale Refeição por dia útil trabalhado
220 horas mensais	R\$ 20,24
180 horas mensais	R\$ 16,57
150 horas mensais	R\$ 13,80
100 horas mensais	R\$ 9,20

Parágrafo Primeiro: Fica acordado que o direito ao vale refeição na forma desta cláusula, possui caráter indenizatório, não integrando o salário do empregado para qualquer efeito legal, nos termos da Lei 6.321/1976 (Programa de Alimentação do Trabalhador).

Parágrafo Segundo: Fica a empresa desobrigada da concessão estipulada no "caput" se a mesma dispuser a seus empregados restaurante próprio ou de terceiros, onde seja fornecido refeição.

Parágrafo Terceiro: Estão excluídos da vantagem prevista nesta cláusula:

- a) Estão excluídos desta cláusula os estagiários;
- b) Colaboradores que recebem diárias e/ou reembolso de despesas de viagem.

Parágrafo Quarto: Somente serão entregues vales refeição para os funcionários que efetuam refeição (jantar ou almoço) durante o seu horário de trabalho na empresa.

Parágrafo Quinto: Para efeito da quantidade, a ser distribuída, a empresa efetuará a apuração de ausências (faltas justificadas, faltas injustificadas, licenças e atestados) ocorridas, no mês imediatamente anterior ao da referência dos salários, sendo que para cada ausência corresponderá a diminuição de 1 (um) vale-refeição.

Parágrafo Sexto: O vale refeição somente será concedido para os dias efetivamente trabalhados pelo colaborador, não sendo concedido durante as férias e afastamentos do trabalho, seja por faltas, atestados e auxílios previdenciários.

Parágrafo Sétimo: Com intuito de ampliar a rede de estabelecimentos comerciais para que o empregado, disponha de ampla rede disponível para utilizar o vale refeição nos intervalos destinados à refeição, fica estabelecido que o vale refeição será disponibilizado pela empresa acordante por meio de cartão alimentação ou cartão refeição.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA SEXTA - AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE

CONSIDERANDO o desejo dos empregados, bem como a ausência de transporte público para o deslocamento nos horários de funcionamento da empresa;

CONDIDERANDO auxiliar nas despesas dos empregados que se utilizam de meios próprios de condução;

Acordam as partes a instituição da "Ajuda de Custo Transporte", no valor **R\$9,00 (nove reais)** por dia útil efetivamente trabalhado, nos termos do §2º art. 457 da CLT para os empregados, sendo esta verba paga em folha de pagamento com natureza jurídica indenizatória.

Parágrafo Primeiro: O valor será lançado em folha de pagamento ao final do mês para efeito de apuração dos dias úteis trabalhados;

Parágrafo Segundo: O empregado usuário de Vale Transporte que optar por receber "ajuda custo transporte", nos moldes descritos nesta cláusula, deverá solicitar a renúncia do vale transporte ficando submetido à estas regras.

Parágrafo Terceiro: O pagamento em dinheiro/folha de pagamento do vale transporte não afasta a sua natureza jurídica indenizatória, como já decidido pelo TST (TST – AA nº. 366360/97.4, por VU, DJU – 07.08.98, Seção I, pág. 314).

Parágrafo Quarto: Não terão direito ao valor de "Ajuda de Custo Transporte" constante no caput os colaboradores optantes do vale transporte.

Parágrafo Quinto: Não terão direito ao valor de “Ajuda de Custo Transporte” constante no caput os colaboradores do turno das 16:46 (Ativ. Movimentação 2ºT) os quais são servidos pelo transporte fretado (independentemente de utilizar ou não o serviço fretado), sendo que em votação efetuada pelos empregados a maioria optou em permanecer com o ônibus fretado.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA SÉTIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DOS BENEFÍCIOS / PLANO DE SAÚDE

CONSIDERANDO que atualmente é ofertado Plano de Saúde com as mensalidades 100% subsidiadas pela empresa para o titular (empregado) a partir do sétimo mês de contrato de trabalho;

CONSIDERANDO que cabe a cada empregado escolher o benefício que mais é adequado ao seu perfil a sua condição familiar e financeira e que isso irá lhe proporcionar uma melhor qualidade de vida;

CONSIDERANDO que vivemos um momento de pandemia e que o acesso a saúde e atendimentos médicos é um benefício diferenciado em nosso atual momento, a empresa irá possibilitar o acesso ao benefício do Plano de Saúde a partir do quarto mês de contrato de trabalho com a empresa, conforme opção do empregado, acordam as partes:

Aos empregados interessados a partir do quarto mês da admissão, a empresa irá dispor plano de saúde empresarial, contratado no mercado, sendo a mensalidade do titular 100% custeada pela empresa, ficando sob responsabilidade do mesmo os valores referentes a coparticipação, internação e gastos (mensalidade, coparticipação e internação) com dependentes, ficando autorizado o desconto em folha.

Parágrafo Primeiro: O empregado após o quarto mês de empresa a qualquer tempo poderá solicitar a flexibilização do benefício do plano de saúde, o qual consistirá na substituição do plano de saúde por Prêmio Assiduidade (descrito no parágrafo terceiro) e a flexibilização será de livre e espontânea vontade, sendo que a iniciativa deve partir do empregado.

Parágrafo Segundo: O pedido de flexibilização do benefício, deverá ser efetuado pelo empregado que não estiver em afastamento no momento do pedido. A solicitação deverá ocorrer através de um pedido formal ao RH da unidade, eventual pedido de nova mudança entre os benefícios somente será possível após decorrido o prazo mínimo de doze meses de permanência no benefício anterior.

Parágrafo Terceiro: Acordam as partes que todos os colaboradores/empregados que trabalham na empresa, independentemente de cargo ou função que desempenham e que optarem pela flexibilização do plano de saúde e a respectiva conversão do mesmo em Prêmio Assiduidade e desde que estes preencham as condições estipuladas neste parágrafo e suas respectivas alíneas, o mesmo será fornecido sob a forma de cartão vale alimentação/refeição.

A apuração da assiduidade ou não do colaborador será realizada com base no cartão ponto ou papeleta de cada colaborador, sendo o mesmo apurado mensalmente.

O valor do Prêmio Assiduidade será de **R\$112,47 (cento e doze reais e quarenta e sete centavos)** mensais, sempre relacionados a presença e pontualidade ao serviço do colaborador, desde que atendido os critérios previstos neste parágrafo.

A empresa creditará o valor da premiação até décimo dia útil do mês seguinte ao período aquisitivo (período do cartão ponto) ao trabalhador que o conquistar.

O direito ao recebimento do “PRÊMIO ASSIDUIDADE”, está condicionado e será alcançado exclusivamente pelos trabalhadores que preencherem as condições abaixo:

a) DO DIREITO INTEGRAL: Somente tem direito a receber o valor integral do Prêmio, conforme determina o parágrafo segundo o colaborador que não se enquadra no item b) DO DIREITO PROPORCIONAL ou no item c) QUEM NÃO TEM DIREITO, ou seja, somente receberá o valor integral o colaborador que cumprir totalmente a sua jornada de trabalho diária e mensal;

b) DO DIREITO PROPORCIONAL: Terão direito proporcional os colaboradores que no transcorrer do período de apuração afastem-se de suas atividades laborais em virtude de licença legal remunerada, férias e atestados médicos, sendo que ele somente receberá o valor na proporção da quantidade de horas/dias que efetivamente trabalhar no período de apuração do Prêmio;

c) QUEM NÃO TEM DIREITO: Não terá direito ao “Prêmio Assiduidade” o colaborador que faltar ao serviço justificada ou injustificadamente ou que receber medida disciplinar de suspensão bem como que possuir afastamentos previdenciários durante todo o período aquisitivo o qual não se enquadrou no item b) DO DIREITO PROPORCIONAL;

d) QUEM NÃO PARTICIPA DA PREMIAÇÃO: Não terão direito a essa premiação:

- I. Estagiários;
- II. Empregados de terceiros e trabalhadores temporários;

Parágrafo Quarto: Fica acordado que o direito ao prêmio instituído ou o Plano de Saúde na forma desta cláusula, não tem natureza salarial, não integrando o salário do empregado para qualquer efeito legal.

Outros Auxílios

CLÁUSULA OITAVA - REEMBOLSO DE DESPESAS

A Empresa adiantará aos motoristas e seus auxiliares, **quando em viagem**, valores pecuniários suficientes para o custeio de sua alimentação, hospedagem e/ou pernoite, observando os seguintes critérios:

Parágrafo Primeiro: Fica a empresa obrigada ao ressarcimento de um total mínimo equivalente a **R\$ 72,30 (setenta e dois reais e trinta centavos)** por dia viajado (**24 horas**) a partir de **maio/2022**.

Parágrafo segundo: O motorista e seus auxiliares, sempre que se ausentarem do domicílio da empresa, em viagem a serviço desta, mesmo que por **período inferior a 24 (vinte e quatro) horas**, também terão direito de receber o adiantamento de despesas ou o reembolso de suas despesas, correspondentes às refeições, cujo reembolso fica limitado no mínimo, respectivamente, em **R\$ 10,30 (dez reais e trinta centavos)** por café da manhã; **R\$ 31,00 (trinta e um reais)** por jantar e **R\$ 31,00 (trinta e um reais)** por almoço.

Parágrafo Terceiro: Somente no caso de a saída de viagem ocorrer antes das 07h00min o trabalhador fará jus ao reembolso referente ao Café. E na hipótese do retorno de viagem, somente no caso de a viagem exceder o horário das 20h00min fará jus ao reembolso referente ao jantar, nos valores estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo Quarto: As importâncias referidas nesta cláusula poderão, a critério do empregador, ser adiantadas ao empregado mediante o sistema de Vale Refeição/Alimentação. Ressalvam, contudo, os

Acordantes que os valores adiantados se destinam ao pagamento das despesas de viagem, sem que isto possa vir a ser caracterizado como salário “in natura”, devendo, entretanto, sempre respeitar os limites pecuniários acima já referidos.

Parágrafo Quinto: Na hipótese da empresa possuir refeitório/ restaurante próprio e oferecer alimentação, gratuitamente aos empregados, ficará dispensada do pagamento da diária referente aquela refeição fornecida.

Parágrafo Sexto: Os valores reembolsados pela empresa a esse título, qualquer que seja o montante, terão caráter indenizatório e não integrarão o salário do empregado para fins de encargos sociais e reflexos trabalhistas, ainda que ultrapassem o limite de 50% (cinquenta por cento) das parcelas salariais pagas ao empregado, uma vez que as partes reconhecem e declaram que o valor estabelecido a título de diária corresponde ao mínimo necessário para realização de refeições dignas por parte dos trabalhadores, sendo que o pagamento de valor inferior por dia de afastamento implicaria aviltamento das condições do empregado e tratamento indigno.

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA NONA - DA INSTALAÇÃO DE VÍDEO MONITORAMENTO NOS VEÍCULOS

CONSIDERANDO a existência de tecnologias no mercado a fim de proceder com o monitoramento por vídeo do veículo de carga, inclusive da cabine interna do caminhão;

CONSIDERANDO que o vídeo monitoramento tem por objetivo zelar pela segurança do motorista, do patrimônio da empresa, bem como oferecer suporte ao motorista que habitualmente exerce sua atividade profissional na condução do veículo.

CONSIDERANDO que a referida tecnologia possibilitará identificar de forma remota ocorrências de distrações; fadiga; não utilização do cinto de segurança; uso de telefone celular; tabagismo; saída da faixa de rolamento; leitura de placas regulamentares de trânsito; alerta de distanciamento do veículo que segue à frente; identificação de responsabilidade em caso de sinistros.

CONSIDERANDO que a utilização do vídeo monitoramento somente ocorre quando do funcionamento do veículo e exclusivamente durante o horário de trabalho do empregado;

Acordam as partes que os caminhões integrantes da frota da empresa podem ser equipados, por câmeras internas e externas de vídeo monitoramento, as quais inclusive podem ser utilizadas como captação de ocorrências de distrações; fadiga; não utilização do cinto de segurança; uso de telefone celular; tabagismo; saída da faixa de rolamento; leitura de placas regulamentares de trânsito; alerta de distanciamento do veículo que segue à frente, referidos equipamentos tecnológicos, se instalados na cabine dos veículos são programados para desligarem automaticamente quando do desligamento da ignição do veículo.

Parágrafo Primeiro – a instalação de equipamentos de vídeo monitoramento não podem ser objeto de alegação de invasão de privacidade pelos empregados, sendo considerados tão somente equipamentos ligados à segurança dos próprios motoristas e ajudantes, do patrimônio da empresa, da carga e do combustível do veículo.

Parágrafo Segundo – é vedado aos colaboradores desligar, obstruir ou, por qualquer forma ou meio tentar burlar o funcionamento dos referidos equipamentos sem ordem expressa da empresa, sendo de sua

responsabilidade o zelo pelos referidos equipamentos, sob pena de constituir em falta grave a inobservância do quanto aqui estabelecido, além daquelas previstas no artigo 482 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO CUMPRIMENTO DA LGPD E DO DEVER DE SIGILO E GUARDA DE INFORMAÇÕES

CONSIDERANDO a vigência da lei n. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), a qual prevê a observância do sigilo e confidencialidade de dados pessoais das pessoas físicas;

CONSIDERANDO que no desempenho de suas atividades laborais o empregado pode ter acesso a dados pessoais de pessoas físicas;

CONSIDERANDO que a empresa possui normas internas e políticas de resguardo dos dados pessoais de pessoas físicas;

As Partes, por si, por seus representantes, colaboradores e por quaisquer terceiros que por sua determinação participem do objeto da presente, comprometem-se a cumprir as disposições da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Parágrafo Primeiro: Cada Parte acordante será individualmente responsável pelo cumprimento de suas obrigações decorrentes da LGPD e de atender futuras regulamentações emitidas pela autoridade reguladora competente.

Parágrafo Segundo: Cada uma das Partes deverá garantir que quaisquer dados pessoais que forneça à outra Parte tenham sido obtidos de acordo com as regras previstas na LGPD, sendo da Parte Controladora a responsabilidade pela obtenção e controle das autorizações e/ou consentimentos necessários junto aos titulares dos dados.

Parágrafo Terceiro: As partes obrigam-se a tratar os dados pessoais a que tiverem acesso unicamente para os fins e pelo tempo necessários para o cumprimento das suas obrigações e para a adequada execução do objeto do presente acordo coletivo, ou ainda com fundamento em outra base legal válida e específica. Encerrado o prazo de vigência do presente acordo coletivo, as partes comprometem-se a devolver ou eliminar, conforme o caso, todos os dados pessoais disponibilizados, obtidos ou coletados na vigência dele, salvo se houver legítimo interesse ou motivo legal que justifique medida diversa.

Parágrafo Quarto: Cada uma das Partes deverá também adotar as medidas de segurança, técnicas e administrativas, aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito, observada a natureza dos dados tratados.

Parágrafo Quinto: As partes obrigam-se a comunicar uma à outra, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, qualquer descumprimento das obrigações previstas neste instrumento, assim como qualquer incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante à outra Parte, aos dados pessoais e/ou aos seus titulares, mencionando no mínimo o seguinte: i) a descrição da natureza dos dados pessoais afetados; ii) as informações sobre os titulares envolvidos; iii) a indicação das medidas técnicas e de segurança utilizadas para a proteção dos dados, observados os segredos comercial e industrial; iv) os riscos relacionados ao incidente; v) os motivos da demora, no caso de a comunicação não ter sido imediata; e vi) as medidas que foram ou que serão adotadas para reverter ou mitigar os efeitos do prejuízo.

Parágrafo Sexto: O empregado se compromete em utilizar seu login e senhas de acesso aos sistemas da empresa de forma pessoal e intransferível, devendo manter o dever de sigilo e guarda da senha, sob pena de ser responsabilizado pelo uso indevido dela;

Parágrafo Sétimo: A utilização indevida ou para outros fins que não seja exclusivamente para o desempenho das atividades laborais, de quaisquer instrumentos eletrônicos, telemáticos ou de tecnologia com acesso à internet disponibilizados pela empresa, ainda, o vazamento de informações da empresa, filmagens indevidas do interior de veículos e da operação da empresa, de clientes, dados de pessoas físicas ou terceiros, poderá constituir em falta grave a inobservância do quanto aqui estabelecido, além daquelas previstas no artigo 482 da CLT.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS SISTEMAS/INSTRUMENTOS ELETRÔNICOS PARA CONTROLE DE JORNADA

CONSIDERANDO o papel importante no controle fidedigno da jornada trabalho no atual cenário tecnológico, onde requer adoção de meios alternativos principalmente o eletrônico através de aplicativos instalados em celulares, sem prejuízo de outros meios idôneos, conforme orienta o parágrafo 3º do art. 74 da CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, tal qual o disposto nos artigos 31 e 32, da Lei n. 10.854 de 10 de novembro de 2021;

CONSIDERANDO as peculiaridades a que se sujeita o transporte rodoviário de cargas, para o controle de horário dos motoristas profissionais;

CONSIDERANDO que os sistemas de controle de jornada eletrônico devem atender o que dispõem a PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021;

CONSIDERANDO a empresa, no âmbito de sua gestão, possuem autonomia para melhor definir o mecanismo para controle de horários de trabalho de acordo com autorização estabelecidos pela PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021;

CONSIDERANDO que o celular é o principal meio de acesso à internet no país conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD (2018) no tema Tecnologia da Informação e Comunicação, possibilitando a aferição fidedigna da jornada, tal qual otimizando o controle do registro;

Acordam as partes como válida qualquer forma de controle de jornada de trabalho, podendo valer-se de meios manuais, mecânicos ou eletrônicos, reconhecendo as partes como válida a adoção de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho conforme, abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho que possui reconhecimento constitucional em seu art. 7º XXVI, desde que os mesmos respeitem as previsões legais estabelecidas pela PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021 e artigos 31 e 32, da Lei n. 10.854 de 10 de novembro de 2021.

Parágrafo Primeiro: A jornada de trabalho e tempo de direção deverá ser controlada de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do parágrafo 3º do art. 74 da CLT, aprovado pelo decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos que guarneçem os veículos (rastreamento por satélite) ou de telefonia, aplicativos de telefonia, sistemas e software de informática, entre outros, a critério do empregador,

nos termos da PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021 e artigos 31 e 32, da Lei n. 10.854 de 10 de novembro de 2021.

Parágrafo Segundo: Embora seja dever do empregador controlar a jornada de trabalho do empregado, será de exclusiva responsabilidade deste a sua execução, cabendo-lhe respeitar os intervalos legalmente estabelecidos e sua respectiva duração, tempo de direção e outros eventos previstos nas leis 12.619/12 e 13.103/15, podendo, inclusive, sofrer autuação pelo órgão fiscalizador de trânsito, sem que disso resulte penalidades ao empregador e sem prejuízo de sanções disciplinares aplicáveis como por exemplo: advertência, suspensão ou até rescisão do contrato por justa causa.

Parágrafo Terceiro: As partes reconhecem como válido o aplicativo eletrônico utilizado pela empresa para registro de jornada em celular e que ele atende a PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021 e artigos 31 e 32, da Lei n. 10.854 de 10 de novembro de 2021, de acordo com especificações do fabricante.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA ADOÇÃO DO TELETRABALHO DE FORMA HÍBRIDA

CONSIDERANDO a legislação vigente, a qual prevê que resta configurado como teletrabalho toda prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;

CONSIDERANDO que a empresa tem interesse na adoção do teletrabalho como forma de possibilitar melhores condições de trabalho aos empregados que podem realizar suas atividades laborais de forma remota e que o que o teletrabalho beneficia ao empregado um ganho na sua qualidade de vida, com uma maior interação familiar;

CONSIDERANDO que a empresa tem interesse que o empregado permaneça se sentido parte da rotina diária da empresa, mantendo o convívio interpessoal com os demais colegas de trabalho;

CONSIDERANDO que a legislação atualmente proposta é silente com relação à alguns temas relacionados ao teletrabalho;

CONSIDERANDO que o teletrabalho propicia ao empregado uma redução de custos/tempo com deslocamento, vestuário entre outros;

CONSIDERANDO que a empresa irá participar com ajuda mensal ao empregado que cumprir as regras do teletrabalho.

Acordam as partes como válida a adoção do teletrabalho em regime Híbrido (no mínimo dois dias em teletrabalho ou alternado uma semana na empresa outra em teletrabalho) ou regime “*FULL TIME*” (todos os dias em teletrabalho) em todas as semanas do mês de pagamento. Ficando facultado a empresa a adoção ou não desta modalidade de trabalho.

Parágrafo primeiro: o contrato de trabalho por prazo indeterminado passará a ser contrato de teletrabalho, com a prestação das atividades laborais preponderantemente ou não fora das dependências do Empregador e com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, 15 (quinze) dias após a assinatura do termo de alteração de contrato individual, assinado pela empresa e empregado.

Parágrafo Segundo: o comparecimento do Empregado nas dependências da Empregadora, para a realização de atividades específicas e que exijam a presença dele, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Terceiro: Fica facultado o controle de jornada do Empregado em teletrabalho. Quando definido pela realização do controle, cabe ao Empregado anotar o início e término de jornada, tal qual os intervalos realizados, de forma manual em cartão ponto fornecido pelo Empregador, ou de forma eletrônica por meio de aplicativos eletrônicos;

Parágrafo Quarto: Para o desempenho das funções laborais na modalidade de teletrabalho, a Empregadora cederá ao Empregado, equipamentos para o desenvolvimento das atividades, destinados ao uso exclusivo para o teletrabalho perante o Empregador, os quais irão constar expressamente no termo de responsabilidade de uso e guarda, documento que será parte integrante do aditivo contratual assinado pela empresa e empregado.

Parágrafo Quinto: Fica estabelecido que durante o período em que o Empregado prestar serviços na modalidade de teletrabalho, o Empregador pagará mensalmente o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), a título de Ajuda de Custo Teletrabalho, com vistas a fazer frente às despesas com energia elétrica, internet, entre outras para a viabilizar o cumprimento das atividades profissionais do Empregado.

1. Os valores pagos a título de Ajuda de Custo Teletrabalho, possuem natureza indenizatória, não integrando o salário do Empregado para fins de encargos sociais e reflexos trabalhistas.
2. Deixará de receber ajuda de custo teletrabalho o colaborador (a) que ficar em férias ou afastado, durante todo o mês.
3. Receberá de forma integral quando o afastamento ocorrer de forma parcial dentro do mês.
4. Receberá de forma proporcional aos dias trabalhados, no mês de rescisão do colaborador.
5. Não receberá os valores previstos no parágrafo quinto, o colaborador que não se enquadrar nos requisitos previstos no “Caput”.

Parágrafo Sexto: Acordam as partes que a adoção do teletrabalho não dá direito à percepção do Empregado de quaisquer aluguers, ressarcimento e/ou indenização decorrente da utilização de parte de sua residência como estação de trabalho, à exceção de sua remuneração mensal.

Parágrafo Sétimo: Acordam as partes que o Empregador no desempenho dos seus poderes concernentes poderá acessar computadores e todos os outros meios tecnológicos, disponibilizados pelo Empregador, bem como dados e informações neles inseridos, com a finalidade de acompanhar a devida diligência na prestação dos serviços do Empregado.

Parágrafo Oitavo: Acordam as partes que a Empresa irá elaborar e disponibilizar a todos os empregados que adotarem o regime de teletrabalho cartilha de “Saúde e Segurança no Teletrabalho” com orientações de como o colaborador pode evitar doenças e acidentes de trabalho, inclusive quanto à postura ergonômica durante o trabalho, pausas regulares, sendo de responsabilidade do colaborador seguir as instruções da cartilha de modo a evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Parágrafo Nono: Quando adotado o regime de teletrabalho o Empregado não poderá na utilização dos equipamentos da empresa:

- a) Instalar ou de qualquer outra forma inserir qualquer tipo de programa ou software em computadores da EMPREGADORA que estiverem sob seu uso ou utilização.
- b) Modificar, descompilar ou decompor qualquer programa, software, arquivo ou banco de dados instalados nos computadores do Empregador.
- c) Copiar ou obter cópias de qualquer programa, software ou arquivo de dados de propriedade do Empregador.
- d) Utilizar o computador e seus programas, inclusive internet, correio eletrônico e e-mails para fins particulares ou não relacionados com as atividades profissionais;

e) Quando fornecido aparelho celular pelo Empregador, a utilização do equipamento é permitida apenas para fins do trabalho, respondendo o Empregado por todos os custos das operações realizadas com fins particulares.

Parágrafo Décimo: O Empregado compromete-se a qualquer tempo por solicitação do Empregador, ou ao final do contrato a restituir todos os materiais e equipamentos que estiverem em seu poder, incluindo documentos e mídias digitais que contenham informações consideradas sigilosas.

a) Fica a empresa autorizada a descontar na rescisão do colaborador os valores correspondentes aos equipamentos danificados ou não devolvidos ao final do contrato de trabalho.

Parágrafo Décimo Primeiro: Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, a qualquer tempo, por determinação do Empregador, garantido o prazo legal de transição mínimo de 15 dias para tal, com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo Décimo Segundo: Todas as demais Cláusulas constantes no contrato de trabalho, firmado entre Empregador e Empregado, não abrangidos pelas regras do teletrabalho permanecem inalteradas.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

As divergências eventualmente que vierem a surgir na aplicação do presente termo, deverão ser objeto de discussão entre as partes acordantes, antes de qualquer procedimento judicial, e, em não havendo conciliação, serão submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO FORO

Fica estabelecido o Foro da Comarca de Itajaí/SC, para dirimir qualquer dúvida quanto ao cumprimento do presente Acordo Coletivo de trabalho, independentemente de qualquer outro Foro, por mais privilegiado que seja.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS FUNCIONÁRIOS NOVOS

Os funcionários admitidos após a assinatura deste instrumento aderem automaticamente às regras aqui acordadas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ATO JURÍDICO PERFEITO E NORMAS SUPERVENIENTES

As partes reconhecem o presente acordo coletivo de trabalho como ato jurídico perfeito, firmado sob a égide da lei e instruções vigentes quando da aprovação e assinatura do mesmo, respeitado o prazo deste acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é um conjunto de normas internas e insubstituíveis nas suas particularidades, prevalecendo e substituindo eventual Convenção Coletiva de Trabalho de acordo com o art. 620 da CLT ou Sentença Normativa que trata dos assuntos aqui versados.

Parágrafo Primeiro: As demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2023, não modificadas por este Termo Aditivo 2022/2023, permanecerão em plena vigência como lá estão.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PENALIDADES

Por qualquer infração das cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficará a empresa sujeita a uma multa de 01 (um) salário mínimo regional, por infração, por empregado, que se reverterá em favor dos obreiros envolvidos.

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JUSTOS E ACORDADOS

E, assim, por estarem justos e acordados, em estrito cumprimento à soberana decisão de suas Assembleias Gerais Extraordinárias, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 2 (duas) vias de igual teor e forma para que surtam seus jurídicos e legais efeitos, protocolizando-a no Ministério do Trabalho, através de sua Delegacia Regional, para fins de arquivo e registro.

EDERSON TOMASI DA SILVA
Diretor
EXPRESSO SAO MIGUEL S/A

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

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>.