

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000985/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/05/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026430/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.110546/2023-11  
DATA DO PROTOCOLO: 29/05/2023

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 Diretor, Sr(a). SUZANA BLUM SPINELLI PARAIBA;

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 Presidente, Sr(a). JOAO JOSE DE BORBA;

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 2023 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos condutores de veículos automotores, trabalhadores em empresas de transportes rodoviários de cargas secas, inflamáveis, líquidas e gasosas; derivados de petróleo, produtos químicos, inflamáveis tóxicos ou perigosos, gás liquefeitos de petróleo incluindo álcool de qualquer espécie, na forma líquida ou gasosa, com abrangência territorial em Itajaí/SC.**

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS PROFISSIONAIS E/OU FUNCIONAIS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Acordam as partes a concessão de um reajustamento nos valores dos pisos salariais profissionais/salários normativos no percentual global de **4,36%**, a partir de **01/05/2023** calculados sobre o salário de **01/05/2022**, 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\$ 2.326,10
Motorista de Estrada (truck, toco)	R\$ 2.054,20
Motorista de Coleta e Entrega (até 150	R\$ 1.925,04

km)	
<b>Demais Colaboradores</b>	<b>R\$ 1.746,95</b>

**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:

<b>NOMENCLATURA DA FUNÇÃO</b>	<b>VALOR PISO EFETIVAÇÃO (R\$)</b>
<b>Motorista de Carreta</b>	<b>R\$ 2.407,50</b>
<b>Motorista de Estrada (truck, toco)</b>	<b>R\$ 2.126,10</b>
<b>Motorista de Coleta e Entrega (até 150 km)</b>	<b>R\$ 1.992,41</b>
<b>Demais Colaboradores</b>	<b>R\$ 1.808,10</b>

**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**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Acordam as partes que a partir de **01.05.2023**, será reajustado os salários de todos os empregados da empresa acordante na ordem de de **4,36%**, devendo para tanto serem observados os seguintes critérios:

**Parágrafo Primeiro** - O salário base para aplicação dos reajustes acima mencionados em **05/2023** será o salário pago pela competência **Mai de 2023**.

**Parágrafo Segundo** - Farão jus ao recebimento do percentual acima mencionado todos os trabalhadores que em **abril de 2022** percebiam seus salários em valores superiores aos previstos para os salários normativos funcionais da categoria, inclusive aqueles que foram admitidos na empresa após **abril/2022**, 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 (**01.05.2022 a 30.04.2023**) foi repassada para os salários dos trabalhadores, observando o índice acumulado de **4,36%** do INPC/IBGE. Assim, os acordantes 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 2023**, 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.**

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO MENSAL**

A empresa poderá praticar adiantamento salarial a seus empregados devendo fazer até o dia 20 (vinte) ou primeiro dia útil subsequente de cada mês, em espécie, depósito bancário ou cheque bancário, ou via cartão conforme disposto nos parágrafos abaixo, fazendo constar em folha de pagamento do mês, o respectivo adiantamento.

**Parágrafo Primeiro:** Fica acordado que ao critério da acordante a mesma poderá fechar convênio com empresa de fornecimento de cartões de utilidades e disponibilizar o adiantamento salarial via cartão aos seus colaboradores.?

**Parágrafo Segundo:** Sendo concedido o adiantamento via cartão o mesmo será apurado mensalmente e somente será debitado do colaborador o valor que o mesmo utilizou no mês corrente, sendo que deverá no mínimo ser liberado 30% do valor do salário base do colaborador que ficará disponível do dia 10 ao dia 25 de cada mês.?

**Parágrafo Terceiro** - Caso o empregado esteja faltando ao trabalho por período superior a 3 (três) dias que antecedem a liberação do crédito ou encontre-se afastado de suas atividades laborais por qualquer motivo, não terá direito ao adiantamento salarial previsto no caput.

#### **CLÁUSULA SEXTA - FORMA DE PAGAMENTO SALÁRIOS**

A Empresa se efetuar pagamento de salários às sextas-feiras, desde que este dia coincida com o último dia do prazo legal de pagamento dos salários, deverá fazer, em moeda corrente nacional. Ficam, entretanto, ressalvados os casos em que os pagamentos em questão sejam efetuados via crédito em conta corrente bancária do empregado, situação em que, então, os valores depositados deverão estar disponibilizados para saque em tal dia.

**CONSIDERANDO:** A importância, a relevância e manutenção do sigilo e segurança das informações salariais dos colaboradores, Acordam e Legitimam as partes:

**Parágrafo Primeiro:** Que o envio das folhas de pagamento (holerites) por e-mail indicado pelo colaborador, contendo a discriminação de todas as verbas salariais, previdenciárias e relacionadas ao FGTS, conforme determina a legislação vigente, bem como a disponibilização da mesma em sistema com controle de acesso, no qual o colaborador terá à disposição usuário e senha de acesso exclusivo, substituem a entrega de folha de pagamento impressa pela empresa.

**Parágrafo Segundo:** Sempre que solicitado pelo colaborador será fornecida uma via impressa de seu holerite.

## CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS A DEPENDENTES

Quando os empregados se encontrarem em viagem, a serviço da empresa, esta, poderá pagar o salário ao cônjuge ou companheira (o), desde que apresentada autorização por escrito por parte do empregado, ficando a mesma arquivada na empresa.

**Parágrafo Único:** Quando a empresa depositar a remuneração do empregado em conta corrente bancária, a presente cláusula não será aplicada, servindo o comprovante de depósito como quitação da obrigação.

### Descontos Salariais

## CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS E BENEFÍCIOS

A empresa descontará na folha de pagamento de seus empregados, desde que previamente autorizado por estes, os valores concedidos a título de farmácia, plano de saúde, rancho, mensalidades de associação de funcionários, cooperativas, empréstimos e convênios firmados entre o empregador ou associação de funcionários com empresas comerciais.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Auxílio Alimentação

## CLÁUSULA NONA - VALE REFEIÇÃO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Acordam as partes que a empresa acordante fornecerá vale-refeição no valor de R\$26,00 (vinte e seis reais) a partir de maio/2023 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\$ 26,00
180 horas mensais	R\$ 21,29
150 horas mensais	R\$ 17,73
100 horas mensais	R\$ 11,82

**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) 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 DÉCIMA - AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

**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\$9,39 (nove reais e trinta e nove centavos)** 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 DÉCIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DOS BENEFÍCIOS / PLANO DE SAÚDE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

**CONSIDERANDO** que atualmente é ofertado Plano de Saúde com as mensalidades 100% subsidiadas pela empresa para o titular (empregado) a partir do quarto 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 e/ou folha de pagamento.

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\$117,37 (cento e dezessete reais e trinta e sete centavos)** mensais, sempre relacionados a presença e pontualidade ao serviço do colaborador, desde que atendido os critérios previstos neste parágrafo. Os valores possuem reajuste anual com data base mês de maio.

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 enquadrar 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALDO DEVEDOR PLANO DE SAÚDE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

O colaborador que ficar com saldo devedor em folha de pagamento referente ao plano de saúde, deverá comparecer na empresa para quitar este saldo.

**Parágrafo Primeiro:** Deverá ser enviado para o endereço do empregado constante no cadastro correspondência com AR solicitando sua presença no prazo de 72 horas na empresa para tratar assunto referente ao plano de saúde.

**Parágrafo Segundo:** O plano de saúde será bloqueado no caso do empregado não comparecer na empresa após o recebimento do AR e de transcorrido o prazo da correspondência. Também será objeto de bloqueio o colaborador que mesmo comparecendo na empresa negue-se a quitar o saldo devedor.

**Parágrafo Terceiro:** Caso o empregado opte em parcelar seu saldo devedor o qual poderá fazê-lo em até 6 vezes limitado a parcela mínima de R\$200,00 este ficará suspenso até a efetiva quitação do saldo devedor.

**Parágrafo Quarto:** Não se aplicam a hipótese de bloqueio e cobrança do saldo devedor do plano de saúde caso seja em decorrência de acidente de trabalho típico.

## **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO OBRIGATÓRIO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Fica acordado que a empresa se obriga a contratar para todos os colaboradores abrangidos por este acordo coletivo, um seguro de vida em grupo com Auxílio Funeral, sendo o seguro de vida em grupo no valor mínimo correspondente a 60 (sessenta) vezes o salário mínimo.

**Parágrafo Único:** Em qualquer hipótese, reparação paga pela seguradora ou pela empresa diretamente, os valores recebidos pelo empregado ou seus dependentes/sucessores a título de indenização (material, moral ou estética), poderá ser abatido/deduzido do valor de eventual condenação judicial à compensação de danos materiais, morais ou estéticos, que seja imposta à empresa.

## **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO DE DESPESAS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

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\$ 96,00 (noventa e seis reais)** por dia viajado (**24 horas**) a partir de **maio/2023**.

**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\$ 32,00 (trinta e dois reais)**

**por café da manhã; R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por jantar e R\$ 32,00 (trinta e dois 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 e/ou folha de pagamento. 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Acordam as partes que todos os colaboradores/empregados que trabalham na empresa, independentemente de cargo ou função que desempenham e desde que estes preencham as condições estipuladas nesta cláusula e seus respectivos parágrafos, terão direito à percepção do PRÊMIO ASSIDUIDADE no valor de **R\$120,00 (cento e vinte reais)**, mensais, a partir de **maio/2023**, o qual será fornecido mediante crédito no Cartão Alimentação/refeição e/ou folha de pagamento.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** Fica acordado que o direito ao prêmio assiduidade instituído na forma desta cláusula, possui caráter indenizatório, não integrando o salário do empregado para qualquer efeito legal.

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

**Parágrafo Quarto:** 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 enquadrar 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 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 enquadrar no item b) DO



DIREITO PROPORCIONAL;

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

- I. Estagiários e Aprendizes;
- II. Colaboradores admitidos e demitidos no mês de apuração;
- III. Empregados de terceiros e trabalhadores temporários;
- IV. Colaboradores que exerçam cargos de liderança de Gerência;
- VI. Colaboradores cuja remuneração ultrapasse R\$6.000,00 (seis mil reais);

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Sempre que o trabalhador, no curso do aviso prévio dado pela empresa, comprovar a obtenção de outro emprego ficará o empregador obrigado a dispensá-lo do cumprimento do restante do "aviso", desobrigando-se do pagamento dos dias faltantes ao término do respectivo aviso prévio.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARGOS QUE SE ENQUADRAM COMO FUNÇÃO DE CONFIANÇA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Acordam as partes que observado os incisos III e VI do caput do artigo 8º da Constituição Federal cumulado com o art. 611-A, V da CLT, resolvem de comum acordo identificar e estabelecer as partes como cargos que se enquadram em funções de confiança:

a) Todos os cargos a nível de Gerência existentes na Empresa; Todos os cargos a nível de Coordenação existentes na Empresa; Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico, Todos os cargos a nível de Supervisão existentes na Empresa; Todos os cargos a nível de Executivo de Contas, Executivo Rede, Executivo de Compras.

**Parágrafo Primeiro:** Os cargos mencionados no caput enquadram-se como cargos de direção, de gerência e/ou de confiança nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 da CLT, estando os mesmos dispensados do controle de jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** As funções mencionadas no caput excluem-se da base de cálculo da cota de aprendizagem nos termos do parágrafo primeiro do art. 10 do Decreto nº 5.598/2005.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 a 30/04/2024**

Considerando os incentivos que a empresa concede aos seus funcionários, para que estes melhorem sua qualificação pessoal, educacional e profissional, acorda-se que o tempo despendido pelo funcionário para

frequência a cursos de formação genéricos ou profissionalizantes, realizados fora da jornada de trabalho dos mesmos, não serão considerados como tempo de serviço ou a disposição da empresa, para todos os efeitos legais, inclusive os custeados pela empresa.

**Parágrafo Primeiro** - Os valores pagos pela empresa que optar por custear total ou parcialmente os cursos, treinamentos, mensalidades escolares e/ou faculdades para seus empregados, não se caracterizarão como de natureza salarial, não incidindo sobre estes quaisquer encargos;

**Parágrafo Segundo** - Tendo em vista que a participação do empregado em cursos e treinamentos vem ao encontro da necessidade de sua qualificação profissional para o mercado de trabalho, quando estes forem realizados fora da empresa ou na sede desta e fora do horário normal de trabalho do empregado não será o tempo para este dispendido considerado como horário extraordinário.

**Parágrafo Terceiro** – Ajustam as partes ainda, que quando a empregadora custear totalmente ou parcialmente cursos de graduação, pós-graduação ou mestrado poderá prever cláusula de permanência no emprego em adendo firmado diretamente com o empregado.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA 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 VIGÉSIMA - 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, imagens 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.

### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MOTORISTAS RESPONSABILIDADES**

Conforme determina a Consolidação das Leis do Trabalho, os empregados que exerçam a função de motorista ficarão responsáveis pelo cumprimento das seguintes obrigações:

**a)** O motorista é responsável pelo cuidado do veículo a ele confiado, devendo efetuar, diariamente, a inspeção dos componentes que impliquem em segurança de trafegabilidade do veículo como: calibragem de pneus, funcionamento dos freios, luz e sinaleiras de direção, limpadores do para-brisa, nível de combustível,

nível de água no sistema de refrigeração, nível de óleo no motor, cabendo comunicar a direção da empresa ou a quem de direito, pelos meios mais rápidos disponíveis, os imprevistos ocorridos e também tomar as providências imediatas que tais casos exigirem, ficando desde já autorizado para tanto.

**b)** O motorista zelará pela conservação do veículo que lhe for confiado, bem como deverá proceder aos reparos de emergência de acordo com sua capacitação e ferramentas disponíveis. Para tanto **a empresa obriga-se a fornecer e manter nos veículos**, além dos equipamentos de segurança obrigatórios por lei, **mais uma lanterna**.

**c)** Ao motorista cabe a responsabilidade em caso de extravio de ferramentas e acessórios, que comprovadamente lhe forem confiados.

**d)** Fica vedado aos motoristas fazerem-se acompanhar por terceiros em seus veículos, sem autorização expressa do empregador. A inobservância acarretará despedida por justa causa.

**e)** Ao motorista cabe à observância da legislação de trânsito sob pena de ser responsabilizado por toda e qualquer infração de trânsito por ele cometido.

**f)** Com o intuito de preservar a segurança dos motoristas, ajudantes, da carga e do patrimônio da empresa, os acordantes expressamente pactuam que, durante a execução do transporte, os motoristas deverão observar as normas internas da empresa, concernentes ao gerenciamento de riscos, sob pena de rescisão motivada do contrato de trabalho por parte do empregador.

**g)** Para o motorista profissional que exceder a pontuação legalmente definida em Lei a qual não caber mais recursos acarretará na despedida por justa causa.

**h)** Ao motorista que ultrapassar o prazo legal da CNH e não apresentar documento oficial da sua renovação estará este sujeito a despedida por justa causa.

**Parágrafo Único:** Para a perfeita realização do trabalho, a empresa colocará à disposição do motorista, numerário e demais apetrechos de viagem, por cuja guarda é responsável, cessando sua responsabilidade com a entrega ou prestação de contas no final da viagem ou do trabalho.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO PARA PRORROGAÇÃO DE JORNADA ATIVIDADES INSALUBRES**

Fica estabelecido que a jornada normal fixada no contrato de trabalho, tanto para os empregados do sexo masculino como feminino, que exerçam ou não de atividades insalubres, poderá ser prorrogada além das 8 (oito) horas estabelecidas pela Constituição Federal, Artigo 7º - XIII, desde que observados os intervalos de repouso e alimentação diários previstos em lei, e o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

**Parágrafo Primeiro** - Poderá ser prorrogada a jornada de trabalho por até 4 (quatro) horas extraordinárias, e no caso do motorista e ajudante sendo considerado como trabalho efetivo o tempo estiverem à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso.

**Parágrafo Segundo** - Em situações excepcionais de inobservância justificada do limite de jornada de que trata o art. 235-C da CLT, desde que não comprometa a segurança rodoviária, a duração da jornada de trabalho do motorista profissional empregado poderá ser elevada pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino.

#### **Compensação de Jornada**

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

Acordam as partes o estabelecimento da FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, atendendo aos preceitos de relações de trabalho que visam a compensação do excesso de horas de um dia pela correspondente diminuição ou supressão total em outro dia, de maneira que as horas excedentes ou não cumpridas pelo empregado no mês sejam compensadas no período máximo de **03 (Três) meses**, complementando as horas em havendo falta.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido que o período mensal para apuração do cartão ponto será de 30 dias, sempre com fechamento do dia 16 ao dia 15 de cada mês.

Acordam as partes que, a flexibilização da jornada de trabalho será administrada através do sistema de Crédito e Débito, gerados pelos registros eletrônicos ou via papeleta e regidos pelos seguintes critérios:

- a) Para efeitos de utilização das horas excedentes e anistiadas, as faltas de qualquer natureza, legais, justificadas e injustificadas, não integrarão o sistema de Banco de Horas, prevalecendo o sistema de origem. Fazem parte do Banco de Horas, as horas decorrentes da falta de produção, força maior ou aquelas consensadas previamente entre chefia e funcionário.
- b) As faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que acordadas com a chefia imediata, serão contabilizadas no Banco de Horas, com base na jornada vigente para o empregado na data da ocorrência.
- c) Quando do fechamento do saldo do Banco de Horas, ao término do período mensal, as horas positivas serão compensadas com as negativas, na proporção de 1x1(uma hora de trabalho por uma hora de descanso).
- d) O período de apuração do Banco de Horas será de **03 (Três) meses**, respeitado o período do ponto utilizado pela empresa, quando então será realizado o balanço do Banco, e apurado o saldo devedor/credor, de cada período.
- e) A empresa emitirá mensalmente, o saldo credor ou devedor, de forma individual, que será apresentado para os funcionários, sendo o mesmo calculado até a data do fechamento dos controles de frequências daquele mês.
- f) Nos casos de Rescisões Contratuais, antes do término do período de apuração do Banco de Horas, o saldo remanescente positivo será pago na rescisão, e o saldo negativo será anistiado, exceto se a rescisão ocorrer por pedido de demissão do empregado ou justa causa, situação em que as horas negativas serão descontadas das verbas rescisórias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS E FERIADOS**

A empresa poderá estabelecer com seus empregados acordos coletivos ou individuais de compensação de horas, assistidos ou não pelo sindicato de modo a compensar total ou parcialmente o expediente dos sábados e programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana prolongados.

**Parágrafo primeiro:** A empresa ao compensar parcial ou totalmente as horas que seriam trabalhadas no sábado, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias da semana, não considerará como extra as horas resultantes dessa prorrogação caso algum feriado recaia sobre o sábado assim como não exigirá que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas quando ocorrer feriado de segunda à sexta-feira.

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido que o regime de compensação aqui previsto é compatível com o serviço extraordinário praticado pelo empregado, o que de forma alguma acarretará a descaracterização, nulidade ou ineficácia da compensação de horas pactuadas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TROCA DE FERIADO**

A empresa poderá estabelecer ponte de feriados com seus colaboradores no intuito de propiciar ao colaborador um final de semana prolongado ou mesmo a possibilidade de se fazer um feriadão.

**Parágrafo Primeiro** – A ponte consistirá na troca do dia em que o colaborador deveria vir trabalhar para cumprir sua jornada pelo dia trabalhado em feriado.

**Parágrafo Segundo** – A troca do feriado pelo dia da jornada que deveria ser cumprida deverá ocorrer em no máximo 60 dias, após o dia trabalhado em feriado ou a folga no dia que deveria ser cumprido a jornada.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

Deve se observar:

a) A jornada diária de trabalho dos motoristas será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação normal de 2 (duas horas) e até 4 (quatro) horas, conforme previsto no art. 235-C da Lei nº 13.103.

b) INTERVALO INTERJORNADA: Acordam as partes, que Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 08 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período, desde que, observados os limites impostos pela Lei.

c) INTERVALO INTRAJORNADA: Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 06 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo de 01 (uma) hora e no máximo 04 (quatro) horas, exclusivamente para a função de motorista.

Parágrafo Primeiro: INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO: O intervalo de 30 minutos para descanso poderá coincidir com o intervalo para alimentação, nos termos do art. 235-D, inciso II, da CLT.

Parágrafo Segundo: O intervalo estabelecido na letra c da presente cláusula poderá ser concedido de forma fracionada, conforme previsto no § 5º do art. 71 da CLT. No entanto, cada período de descanso, em razão do fracionamento não poderá ser inferior a 01 (uma) hora.

Parágrafo Terceiro: O intervalo estabelecido na letra C, não é aplicável nos casos de acidentes, eventos especiais e ocorrências de força maior.

Parágrafo Quarto: Não será considerado como trabalho efetivo, para qualquer efeito, os períodos de repouso e descanso, dos motoristas e ajudantes, ainda que gozados em alojamentos/dormitórios da empresa.

d) A permanência do colaborador no local de trabalho por sua livre escolha, durante o seu intervalo intrajornada e Inter jornada, desde que relacionada a questões de descanso, lazer, estudo, alimentação, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, para realizar transações bancárias, bem como, quando se referir a questões relacionadas a insegurança da via pública, más condições climáticas, entre outras, não computará, como tempo a disposição do empregador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES JORNADA**

A permanência do colaborador, independentemente do cargo do mesmo, no local de trabalho por sua livre escolha, durante o seu intervalo interjornada desde que relacionada a questões religiosas, de descanso, lazer, estudo, alimentação, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, para realizar transações bancárias, bem como, quando se referir a questões relacionadas a insegurança da via pública, más condições climáticas, entre outras, não computará como tempo à disposição do empregador.

## Controle da Jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO EXTERNO

Acordam as partes que os trabalhadores exercentes de cargos de Gerência, Supervisão e os Vendedores, desde que exerçam ATIVIDADES EXTERNAS da sede/filial/sucursal da empresa radicada em cidades abrangidas por este instrumento normativo, poderá ser dispensado do registro e controle de ponto, pois, os mesmos se enquadram nas regras estabelecidas no art. 62 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Compromete-se a empresa a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro dos empregados que exercem as atividades descritas no caput acima a condição pela qual ocorreu a dispensa do ponto do funcionário.

**Parágrafo Segundo:** Especificamente em relação ao controle de jornada dos motoristas, quando em viagem, tendo em vista os termos previstos na Lei 13.103/2015, esta que fixa a obrigação de se estabelecer um controle de jornada diário para os exercentes da função de MOTORISTA, ora resta ajustado entre os Acordantes que a empresa deverá adotar, alternativamente, como meio de cumprimento de tal obrigação o uso de:

a) Papeleta: Está a ser fornecida pela empresa, com seu timbre, sendo obrigatório o preenchimento pelo motorista e, no caso de haver, pelo ajudante;

b) Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, inclusive os que são integrados com sistema de rastreamento por satélite, desde que atendidos os requisitos da Portaria MTE 373/2011.

### Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

O transporte concedido pela empresa, ou qualquer subsídio a este título, como vale-transporte, passagem, cartão eletrônico, pagamento de quilometragem em veículo próprio do empregado, não será considerado para fins salariais, nem gerarão quaisquer outros efeitos trabalhistas, fiscais ou previdenciários.

**Parágrafo Único** - Visando preservar as condições oferecidas pela empresa, que subsidia ou venha a subsidiar, total ou parcialmente, o transporte de seus empregados, mesmo que a localidade seja servida por linhas regulares de transporte coletivo, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado, nos termos da legislação que institui o vale-transporte, (Leis 7.418/85 e Dec. 95.247/87), inclusive *horas in itinere*.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 guarnecem 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 TRIGÉSIMA 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 do 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\$ 156,54 (cento e cinquenta e seis reais e cinquenta e quatro centavos), 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 alugueres, 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.

### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONCESSÃO DE FÉRIAS**

As férias serão concedidas por ato do empregador, podendo ser divididas em até 2 (dois) períodos, sendo que nenhum dos períodos poderá ser inferior a 10(dez) dias corridos, salvo saldo de férias remanescente das férias coletivas.

**Parágrafo Único:** Para os empregados que não possuem o período aquisitivo vencido acordam as partes a possibilidade de gozo de férias antecipadamente de acordo com o saldo adquirido até o momento do início das férias, sendo que nenhum dos períodos poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA CONDUÇÃO DE VEÍCULOS PARA ABASTECIMENTO**

Acordam as partes que a condução de veículos nas vias públicas, bem como a condução de veículos para abastecimento junto aos postos de combustíveis externos, não se caracteriza como atividades insalubres ou perigosas, respectivamente, por não exporem o colaborador a condições degradantes de sua saúde ou a qualquer risco além do ordinário.

**Parágrafo Único:** A quantidade de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, inclusive o segundo tanque (também dito reserva, extra ou suplementar), independentemente da quantidade de litros para o qual apresentem capacidade, não serão consideradas para aferição da periculosidade da atividade, não sendo consideradas perigosas.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - USO E FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Quando exigido ou necessário o uso de uniforme ou equipamento para o trabalho, inclusive os previstos na Norma Regulamentadora (NR) quinze (15), conforme Decreto Lei 3214/78, a empresa os fornecerá gratuitamente, até o limite de 02 (dois) uniformes por ano, vedando-se qualquer desconto salarial a tal título.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de não devolução ou perda por parte do empregado de tais uniformes, quando da rescisão contratual, qualquer que seja o motivo, poderá a empresa reter o equivalente a 100%

(cem por cento) do valor de aquisição daqueles.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DILATAÇÃO DO PRAZO DO EXAME DEMISSSIONAL**

Nos termos da Portaria nº24 de 29 de dezembro de 1994, com alteração introduzidas pela Portaria nº 08 de 08 de maio de 1996, todas do Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho do MTE, item 7.4.3.5 e sub-itens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2, no exame médico demissional será obrigatoriamente realizada até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de 180 (Cento e Oitenta) dias, visto que a empresa se enquadra no grau de risco 3, segundo Quadro I da NR-4.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

A empresa considerará como válidos, para fins de justificação da ausência do empregado ao serviço nos primeiros quinze dias de afastamento, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais credenciados pela Empresa e pelo Sindicato profissional da categoria, ressalvada a ordem preferencial prevista nas Súmulas 15 e 282 do TST, estabelecida na Lei 605/1949, pelo regulamento do repouso semanal remunerado aprovado pelo Decreto nº. 27.048/1949 e pela portaria MPAS 3291/1984, observadas as adaptações estabelecidas na lei 8213/1991 e no RPS aprovado pelo Decreto 3.048/1999, sendo que estes deverão ser entregues no prazo máximo de 24h (vinte e quatro) horas a contar do dia em que o empregado faltou.

### **Relações Sindicais Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Para complemento na manutenção da representação sindical profissional, a empresa descontará de todos os filiados, a título de Contribuição Negocial para estrutura e manutenção do sindicato laboral, conforme autorizado em Assembleia Geral, o percentual de 1% (um por centos) do salário base de seus funcionários sindicalizados, ou não, a partir de maio/2023, que será repassado aos cofres do Sindicato dos Empregados até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, sob pena de multa de 10% (Dez por cento), por mês de atraso, juros e mora mais variação da correção do período de atraso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Pactuam o direito de oposição do empregado, no prazo de 10 (dez) dias da assinatura deste, na sede da entidade laboral, comparecendo pessoalmente, para assinar o respectivo termo, juntamente com a diretoria do sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Considerando as modificações trazidas com a Lei 13.467/2017 e as respectivas polêmicas acerca desta, acorda-se que em caso de reclamação judicial, seja por reclamatória trabalhista ou qualquer outro meio judicial, em sendo a empregadora condenada a devolução/ressarcimento de quaisquer valores descontados à título de contribuição sindical (assistencial ou confederativa) a quaisquer de seus empregados, o sindicato acordante realizará a devolução de tais valores à empregadora, valor este que será devidamente comprovado ao Sindicato por meio de cópias da ação judicial e/ou execução, mediante a concessão de abatimento nas(s) fatura(s) até o limite do crédito contabilizado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A empresa garantirá o recolhimento mínimo ao sindicato de todas as contribuições somadas a da Capacitação Profissional bem como da Contribuição Negocial no valor de R\$2.700,00 (dois mil e setecentos reais) mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – No caso de as contribuições não atingirem o valor de R\$2.700,00 (dois mil e setecentos reais) será de ônus da empresa o recolhimento da diferença exceto naquilo que refere-se ao parágrafo segundo da cláusula segunda.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa possibilitará ao Sindicato Profissional a colocação de Avisos, em local de fácil acesso aos trabalhadores para comunicações de interesse profissional, mediante visto de um Diretor ou Gerente da empresa, ficando desde já vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOS FUNCIONÁRIOS NOVOS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

A empresa repassará ao sindicato mensalmente a título de colaboração financeira para manutenção dos serviços sociais aos empregados e capacitação profissional, o valor de R\$ 940,00 (Novecentos e quarenta reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A presente contribuição é instituída em caráter transitório e terá vigência pelo prazo do Acordo Coletivo de Trabalho, extinguindo-se em 30 de abril de 2025.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os valores acima fixados serão recolhidos em guias próprias, a ser fornecidas pelo sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

}

SUZANA BLUM SPINELLI PARAIBA  
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>.