Registro de Empregados

Portaria 41 MTE, de 28/03/2007 DOU 30/03/2007

08/10/2026
15:09

Ficha.: 205

113098 - JACKSON MIGUEL BESSA



Empregador

Razão Social: Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda
Filial: 37 - F/37 - Navegantes
CNPJ: 13.501.187/0024.45
Ativid. CNAE Fiscal: 4744099
Endereço: VEREADOR NEREU LIBERATO NUNES, 263
Bairro: Centro
Município: 42.11306 - Navegantes - SC
CEP: 88.370-232

Colaborador

Data Nascimento: 12/03/2008
Naturalidade: Navegantes - SC
Nacionalidade: 010 - Brasileiro

Filiação

Pai: JAILSON BESSA
Mãe: SIMONE DA SILVA

Documentos

CTPS/Série/UF: 1394078 - 9941 - - SC
PIS/PASEP: 157.95336.31.2
CPF: 139.407.899-41

Histórico Contratual

Data Inclusão: 08/10/2026
Hora Inclusão: 14:51
Nr. Ficha Registro: 000000205
Data Admissão: 13/10/2026
Cargo: 256 Ajudante de Motorista I
Salário/Cpl. Sal. 2.380,0000 0,0000
Período Pagto: M - Mensal
% Insalubridade: 0,00
% Periculosidade: 0,00
Data Desligamento: 00/00/0000
Data Final do Aviso: 00/00/0000
Escala: 0010 - 07:30 - 12:00 13:30 - 17:00
Local: 1.37.03 - Entregas
Jornada Trabalho: 07:30 às 12:00-13:30 às 17:00
DSR: Domingo

Estrangeiro

Ano Chegada:
Condição:
Nr. Carteira RNE:
Validade:
Nr/Serie Ct. Trab.:
Expedição:

Sáb.: 07:00 às 11:00

Alterações

Filiais

Alteração	Empresa	Filial	Nome Filial	Novo Cadastro	Ficha nº
13/10/2026	0005	0037	F/37 - Navegantes	113098	205

Cargos

Alteração	Estrutura	Cargo	Descrição	CBO2	CBO	Motivo	
13/10/2026	001 Casas da Agua	256	Ajudante de Motorista I	783225	98945	001	Admissão

Locais

Alteração : 13/10/2026
Novo Local : 1.37.03 - Entregas

Escala Horária

Alteração	Escala/Horário Base	Hor. Semanais	Hor. DSR
13/10/2026	0010 07:30 - 12:00 13:30 - 17:00	44:00	07:20

Salários

Alteração	Salário	Complemento	%	T. Salário	Motivo	Estrutura	Classe	Nível	% Aumento
13/10/2026	2.380,0000	0,0000	0,00	1 Mensalista	001 Admissão	)000			0,00000

CASAS DA ÁGUA
Tatiane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

Assinatura: _____
Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda

Assinatura: Jackson Miguel
JACKSON MIGUEL BESSA

Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda
CNPJ : 13.501.187/0024-45

Sr.
JACKSON MIGUEL BESSA
CTPS: 001394078-9941

Até o dia ___/___/___ V.Sª deverá entregar a sua Carteira de Trabalho neste Setor para Anotações.
APRESENTE ESTE FORMULÁRIO QUANDO ENTREGAR OU RECEBER SUA CARTEIRA

_____
Depto de Pessoal

RECEBEMOS EM ___/___/2026 .
DEVOLVEMOS EM ___/___/2026 .

_____
Depto de Pessoal

Recebi, em devolução, a minha Carteira de Trabalho.

Jackson Miguel Bessa
Assinatura do Empregado

Recibo de Entrega da CTPS - FPDO011.COL

CASAS DA AGUA
Tuliane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

_____
Assinatura do Empregador

TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO – VA/VR

Ref.: Autorização de Descontos por Concessão de Vale Alimentação/Refeição.

Pelo presente documento, firmado entre a empresa Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda., localizada na VEREADOR NEREU LIBERATO NUNES, n. 263, Centro, Navegantes/SC, doravante denominada EMPREGADORA, e JACKSON MIGUEL BESSA, portador da Carteira Profissional n° 001394078 série 9941, inscrito no CPF sob o n° 139.407.899-41 e cadastrado no PIS-PASEP sob o n° 157.95336.31.2, denominado EMPREGADO, celebram entre si Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, convencionando as seguintes alterações ao Contrato de Trabalho firmado em 13/10/2026, adicionando-lhe as cláusulas e condições seguintes:

– PREMISSAS –

Considerando a ausência de obrigatoriedade legal para que a EMPREGADORA forneça ao EMPREGADO Vale Alimentação/Refeição, sendo lhe devido tão somente nos casos de previsão em ACT ou CCT;

Considerando que a EMPREGAORA é inscrita no Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT n° 1575457-, o fornecimento do Vale Alimentação/Refeição possui natureza indenizatória, não gera direito adquirido do trabalhador e não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

Considerando que o custeio de Vale Alimentação/Refeição será pago pelo beneficiário até o limite de 20% (vinte por cento) de seu salário.

CLÁUSULA PRIMEIRA
CONCESSÃO

A EMPREGADORA, integrante do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, concederá Vale Alimentação/Refeição ao EMPREGADO, correspondente ao número de dias úteis de trabalho mensal efetivamente laborados, (no valor de 30,00 (trinta reais) ou conforme previsão coletiva).

PARÁGRAFO ÚNICO: O EMPREGADO declara ter ciência de que o benefício concedido de Vale Alimentação/Refeição é verba indenizatória, não integrando à sua remuneração em hipótese alguma.

CLÁUSULA SEGUNDA
AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

O EMPREGADO autoriza o EMPREGADOR a descontar, mensamente, o percentual de até 20% (vinte por cento) do valor do vale Alimentação/Refeição a título de custeio.

CLÁUSULA TERCEIRA
SUSPENSÃO DO FORNECIMENTO

Ocorrendo suspensão, interrupção ou cessação/extinção do contrato de trabalho, automaticamente será suspensa a concessão do Vale Alimentação/Refeição e consequentemente o desconto da cota parte do EMPREGADO.

PARÁGRAFO ÚNICO: Com a normalização do contrato de trabalho, automaticamente retornar-se-á o fornecimento do Vale Refeição, ficando o EMPREGADOR desde já autorizado pelo EMPREGADO do desconto da sua cota parte, nos moldes acordados.

Navegantes, 13 de Outubro de 2026.

Jackson Miguel Bessa

EMPREGADO

CASAS DA AGUA
Tuliane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda
13.501.187/0024-45

TESTEMUNHAS:
NOME:
CPF:
NOME:
CPF:

TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO - CBFCA

Ref.: Autorização de Descontos por Adesão à Caixa Beneficente de Funcionários das Casas da Água.

Pelo presente documento, firmado entre a empresa Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda., localizada na VEREADOR NEREU LIBERATO NUNES, n. 263, Centro, Navegantes/SC, doravante denominada EMPREGADORA, e JACKSON MIGUEL BESSA, portador da Carteira Profissional n° 001394078 série 9941, inscrito no CPF sob o n° 139.407.899-41 e cadastrado no PIS-PASEP sob o n° 157.95336.31.2, denominado EMPREGADO, celebram entre si Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, convencionando as seguintes alterações ao Contrato de Trabalho firmado em 13/10/2026, adicionando-lhe as cláusulas e condições seguintes:

– PREMISSAS –

Considerando que a Caixa Beneficente dos Funcionários das Casas da Água, é uma associação civil sem fins lucrativos, administrada pelos próprios funcionários sem interferência da EMPREGADORA, e que tem como finalidade proporcionar a seus associados e dependentes, auxílio parcial de saúde e odontológico, financeiro, mediante empréstimos para situações emergenciais, seguro de vida, dentre outros benefícios.

Considerando que a associação à Caixa Beneficente dos Funcionários das Casas da Água é uma faculdade do empregado, que pode preferir não o fazê-lo, uma vez que o acesso aos benefícios se dá através de desconto salarial.

Considerando que a mensalidade associativa à Caixa Beneficente dos Funcionários das Casas da Água será custeada pelo beneficiário optante até o limite de 3% (três por cento) de seu salário.

CLÁUSULA PRIMEIRA
– OPÇÃO –

O EMPREGADO declara, neste momento, sua opção associativa à intenção de utilizar-se dos benefícios disponibilizados pela Caixa Beneficente dos Funcionários das Casas da Água:

( ) Sim (X) Não

CLÁUSULA SEGUNDA
– DECLARAÇÃO –

O EMPREGADO declara estar ciente de que a associação é facultativa e voluntária, podendo a qualquer tempo, mediante requerimento próprio à Caixa Beneficente dos Funcionários das Casas da Água, informar sua desistência.

Parágrafo Único: o EMPREGADO resta ciente que a utilização dos benefícios de auxílio parcial de saúde e odontológico, financeiro, mediante empréstimos para situações emergenciais, seguro de vida, dentre outros, dar-se-ão única e exclusivamente através da Caixa Beneficente dos Funcionários das Casas da Água, sem qualquer interferência gerencial e/ou financeira da EMPREGADORA.

CLÁUSULA TERCEIRA
– DESCONTO SALARIAL –

O EMPREGADO autoriza a EMPREGADORA a descontar, mensalmente, o percentual de 3% (três por cento) da remuneração a título de contribuição associativa à Caixa de Benefícios dos Funcionários das Casas da Água.

Navegantes, 8 de Outubro de 2026.

Jackson Miguel Bessa
EMPREGADO

CASAS DA AGUA
Tatiane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda
13.501.187/0024-45

TESTEMUNHAS:
NOME:
CPF:
NOME:
CPF:

TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO – VT

Ref.: Autorização de Descontos por Concessão de Vale Transporte.

Pelo presente documento, firmado entre a empresa Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda., localizada na VEREADOR NEREU LIBERATO NUNES, n. 263, Centro, Navegantes/SC, doravante denominada EMPREGADORA, e JACKSON MIGUEL BESSA, portador da Carteira Profissional n° 001394078 série 9941, inscrito no CPF sob o n° 139.407.899-41 e cadastrado no PIS-PASEP sob o n° 157.95336.31.2, denominado EMPREGADO, celebram entre si Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, convencionando as seguintes alterações ao Contrato de Trabalho firmado em 13/10/2026, adicionando-lhe as cláusulas e condições seguintes:

– PREMISSAS –

Considerando que o aceite ao vale transporte é uma faculdade do empregado, que pode preferir não recebe-lo, uma vez que participa de seu custeio através de desconto salarial.

Considerando que o Vale Transporte será pago pelo beneficiário até o limite de 6% (seis por cento) de seu salário.

Considerando que não é permitido substituir o fornecimento do Vale Transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma.

CLÁUSULA PRIMEIRA
– OPÇÃO –

O EMPREGADO declara, neste momento, sua opção quanto à intenção de utilizar-se do transporte público e de perceber vale-transporte:

( ) Sim (X) Não

CLÁUSULA SEGUNDA
– DECLARAÇÃO –

Para a análise da concessão do Vale-Transporte, o EMPREGADO declara:
1 – Endereço residencial:_____
2 – Meio de transporte utilizado no trajeto residência ao trabalho e vice-versa:
( ) Ônibus ( ) Outros (especificar):_____
2.1 No perímetro urbano:
( ) Municipal ( ) Intermunicipal ( ) Interestadual
2.2 Número de conduções diárias: _____.
3 Empresa de Transporte:_____
3.1 Patamar do passe:_____

CLÁUSULA TERCEIRA
– DESCONTO SALARIAL E DANOS –

O EMPREGADO autoriza a EMPREGADORA a descontar, mensalmente, o percentual de 6% (seis por cento) da remuneração a título de custeio do Vale Transporte (Art. 10 do Decreto n° 95.247/87).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: o EMPREGADO resta ciente que a não utilização dos vales transporte concedidos deve ser imediatamente comunicada ao setor de Recursos Humanos para que possam proceder o desconto dos vales do mês subsequente, que ficam, desde já autorizados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: o EMPREGADO que não comunicar posteriormente a não utilização do transporte público e dos vales transporte fica sujeito a desconto salarial pelo recebimento indevido dos valores de vale transporte, estando, desde já, autorizado o EMPREGADOR a fazê-lo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: o EMPREGADO que não comunicar posteriormente a não utilização do transporte público e dos vales transporte fica sujeito, também, a rescisão contratual por justo motivo, considerando-se falta grave (art. 7º parágrafo 3º do Decreto nº 95247/87).

PARÁGRAFO QUARTO: O EMPREGADO se compromete a atualizar as informações pessoais junto ao setor de Recursos Humanos sempre que ocorram alterações.

Navegantes, 13 de Outubro de 2026.

Jackson Miguel Bessa
EMPREGADO

CASAS DA AGUA
Tatiane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda
13.501.187/0024-45

TESTEMUNHAS:
NOME:
CPF:
NOME:
CPF:

TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO

Ref.: Aquisição de produto com desconto em folha.

Pelo presente documento, firmado entre a empresa Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda., localizada na VEREADOR NEREU LIBERATO NUNES, n. 263, Centro, Navegantes/SC, doravante denominada EMPREGADORA, e JACKSON MIGUEL BESSA, portador da Carteira Profissional n° 001394078 série 9941, inscrito no CPF sob o n° 139.407.899-41 e cadastrado no PIS-PASEP sob o n° 157.95336.31.2, denominado EMPREGADO, celebram entre si Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, convencionando as seguintes alterações ao Contrato de Trabalho firmado em 13/10/2026, adicionando-lhe as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA
- ALTERAÇÕES CONTRATUAIS –

As alterações e inovações contratuais previstas neste Termo Aditivo são pactuadas em comum acordo e a requerimento do EMPREGADO, que acusa ter pleno conhecimento e reputar as modificações contratuais como benéficas, em respeito ao artigo 468 da CLT.

CLÁUSULA SEGUNDA
– AQUISIÇÃO DE PRODUTOS DO EMPREGADOR –

O EMPREGADO autoriza que sejam realizados descontos salariais referentes à compra de produtos oferecidos pela EMPREGADORA, por ser de seu interesse e em benefício próprio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para garantir a incolumidade da remuneração do EMPREGADO nos exatos limites dos valores das compras realizadas, o EMPREGADOR emitirá um relatório mensal dos itens, descrição e valor para conferência e arquivamento, mantendo consigo a nota fiscal do produto. O EMPREGADO deve firmar o relatório mensalmente após conferência das informações, restando o original de posse do EMPREGADOR e cópia ao EMPREGADO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica estabelecido o limite de aquisição e possibilidade de desconto em 40%.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os descontos serão efetuados na folha de pagamento subsequente ao mês da aquisição dos produtos sob a rubrica 'compras autorizadas'. No caso de rescisão contratual, será permitido o desconto dos valores até o limite de 1 (um) salário, o restante constituirá em dívida de natureza civil, valendo este documento como título executivo extrajudicial.

Navegantes, 13 de Outubro de 2026.

Jackson Miguel Bessa

EMPREGADO

CASAS DA AGUA
Tatiane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda
13.501.187/0024-45

TESTEMUNHAS:

NOME:
CPF:
NOME:
CPF:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Pelo presente instrumento particular que, entre si, fazem, de um lado como EMPREGADORA, Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda., com sede localizada na VEREADOR NEREU LIBERATO NUNES, n. 263, Centro, Navegantes/SC, CEP nº 88370-232, inscrita no CNPJ sob o nº 13.501.187/0024-45, neste ato representada por quem de direito, e de outro, como EMPREGADO(A), JACKSON MIGUEL BESSA, nacionalidade brasileiro, estado civil solteiro, portador(a) da Carteira Profissional n° 001394078, série 9941, identidade nº 139.407.899-41, residente e domiciliado(a) à Rua ADOLFO JOSE DA LUZ, 291, CEP nº 88371-110, sob as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA
– DURAÇÃO –

O presente instrumento particular é celebrado em caráter de experiência, pelas partes acima qualificadas, vigorando pelo prazo de 45 dias, podendo ser prorrogado por igual período, de acordo com as cláusulas e condições ora estabelecidas e de acordo com o parágrafo único do art. 445 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica, desde já, acordado que, findo o prazo mencionado no caput desta cláusula, o presente contrato passará a vigorar por prazo indeterminado, de acordo com as cláusulas e condições ora ajustadas.

CLÁUSULA SEGUNDA
– FUNÇÃO E JORNADA –

A EMPREGADORA admite o EMPREGADO para exercer o cargo de Ajudante de Motorista I, competindo-lhe, além das atribuições inerentes ao referido cargo, outras que lhe sejam congêneres e compatíveis, mormente quanto às relacionadas ao seu setor, incluídas viagens e deslocamentos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de trabalho de 44h semanais, com 1h diária para refeição e descanso, cabendo à EMPREGADORA a definição do lapso temporal diário. Fica autorizada a mudança de horário, decorrente do jus variandi, durante a execução do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O EMPREGADO se compromete a trabalhar em regime de compensação e de prorrogação de horas, inclusive em período noturno, sempre que as necessidades assim o exigirem, observadas as formalidades previstas em lei.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O EMPREGADO autoriza, pelo presente acordo individual escrito, o sistema de compensação intrassemanal, nos termos dos itens I a III da Súmula 85 do TST. Neste caso, não haverá pagamento de horas extraordinárias excedentes ao limite semanal, ainda que haja excesso ao limite diário de jornada, jamais superando-se 10 horas diárias.

PARÁGRAFO QUARTO: O EMPREGADO prestará os seus serviços à EMPREGADORA em regime de dedicação exclusiva.

PARÁGRAFO QUINTO: Obriga-se o EMPREGADO, além de executar com dedicação e lealdade o seu serviço, a cumprir o Regulamento Interno da EMPREGADORA, as instruções de sua administração e as ordens de seus chefes e superiores hierárquicos, relativas às peculiaridades dos serviços que lhe forem confiados.

PARÁGRAFO SEXTO: O EMPREGADO não participará de regime de sobreaviso, estando ciente que não está autorizado a tanto.

Jackson

CLÁUSULA TERCEIRA
– REMUNERAÇÃO –

A EMPREGADORA pagará ao EMPREGADO, como contraprestação pelos serviços realizados por mês, o salário base de R$ 2.380,00 (dois mil, trezentos e oitenta reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O EMPREGADO autoriza a EMPREGADORA a promover descontos salariais, nos termos do §1º do artigo 462 da CLT, decorrentes de haveres de natureza trabalhista, de contribuições legais, normativas e/ou convencionais, eventuais adiantamentos e empréstimos concedidos, outros valores devidamente autorizados, qualquer prejuízo ou dano causado ao seu patrimônio ou de terceiros, por culpa ou dolo, inclusive os advindos de extravio, perda ou quebra, em serviço ou fora dele, de maquinário, ferramentas de trabalho, uniformes, equipamentos de proteção individual, vestimentas, postos sob sua responsabilidade. No caso de impossibilidade de desconto salarial que dê completa quitação ao débito do EMPREGADO, este permite que a cobrança ocorra por meio de dívida civil, valendo este pacto, desde já, como título executivo extrajudicial.

PPARÁGRAFO SEGUNDO: O EMPREGADO está de acordo com eventuais modificações posteriores do sistema de pagamento, quer quanto à forma, quer quanto à periodicidade, na hipótese dessas modificações se tornarem necessárias, a critério da EMPREGADORA, desde que das mesmas não resulte diminuição salarial.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O EMPREGADO, autoriza desde já, se assim optar e mediante preenchimento de Termo de Autorização de Descontos para Vale Transporte, a EMPREGADORA a descontar mensalmente de meus vencimentos, até o limite de 6% (seis por cento) do seu salário, o valor destinado a cobrir a fornecimento de Vales Transportes.

PARÁGRAFO QUARTO: O pagamento dos salários, bem como das férias será feito em moeda nacional, cheque ou depósitos bancários, a critério da EMPREGADORA. Os salários serão pagos até o 5º dia útil do mês subseqüente ao vencido ou após o decurso de qualquer um dos períodos previstos no item supra, de acordo com o previsto em lei e nas normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego.

CLÁUSULA QUARTA
– TRANSFERÊNCIA –

O local da prestação de serviços pelo EMPREGADO será na cidade de Navegantes, concordando, a partir deste momento, que poderá ocorrer, à discricionariedade da EMPREGADORA, sua transferência definitiva a outra localidade, sem qualquer majoração salarial ou pagamento de adicional, nos termos do artigo 469 da CLT. Para o efeito da bilateralidade exigida pelo dispositivo, o EMPREGADO acusa ciência e permite, ad futurum, esta possibilidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Explicita-se a condição contratual de possibilidade da transferência unilateral definitiva, promovida a interesse da EMPREGADORA por real necessidade de serviços, nos termos do §1º do artigo 469 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de mudança de residência, estado civil, de nome ou quaisquer outras modificações, fica o EMPREGADO obrigado a comunicar o fato à EMPREGADORA até o segundo dia em que comparecer ao serviço, após o fato. O mesmo prazo fica estabelecido para comunicar a EMPREGADORA de agendamento de perícia junto ao INSS, bem como início e cessação de benefícios previdenciários.

CLÁUSULA QUINTA
– ADIANTAMENTO SALARIAL –

A requerimento do EMPREGADO, fica estabelecida a possibilidade de o EMPREGADOR lhe conceder adiantamentos salariais e, por conseguinte, descontar-lhes do salário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido o limite de adiantamento salarial em 40% do salário base do EMPREGADO, sendo decisão discricionária do EMPREGADOR o atendimento da solicitação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A soma dos descontos fica limitada ao percentual de 40%

Jackson

CLÁUSULA SEXTA
– AQUISIÇÃO DE PRODUTOS DO EMPREGADOR –

O EMPREGADO autoriza que sejam realizados descontos salariais referentes à compra de produtos oferecidos pela EMPREGADORA, por ser de seu interesse e em benefício próprio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para garantir a incolumidade da remuneração do EMPREGADO nos exatos limites dos valores das compras realizadas, o EMPREGADOR emitirá um relatório mensal dos itens, descrição e valor para conferência e arquivamento. O EMPREGADO deve firmar o relatório mensalmente após conferência das informações, restando o original de posse do EMPREGADOR e cópia ao EMPREGADO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica estabelecido o limite de aquisição e possibilidade de desconto em 40%.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os descontos serão efetuados na folha de pagamento subsequente ao mês da aquisição dos produtos.

PARÁGRAFO QUARTO: A soma dos descontos fica limitada ao percentual de 40%.

CLÁUSULA SÉTIMA
– CONFIDENCIALIDADE –

O EMPREGADO se obriga a não fazer internamente ou em quaisquer veículos de comunicação, declarações sobre assuntos internos da EMPREGADORA de que venha a ter conhecimento em razão do desempenho dos serviços contratados, que violem matéria considerada confidencial pela mesma, que atinjam o seu negócio, direta ou indiretamente ou, ainda, que possam ser desabonadoras para a reputação desta última.

CLÁUSULA OITAVA
– RECURSOS –

O EMPREGADO reconhece que os recursos de informática cedidos pela EMPREGADORA - inclusive e-mail e internet -destinam-se a uso estritamente profissional, sendo vedada à utilização para fins particulares ou alheios aos interesses da EMPREGADORA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todo o conteúdo já constante ou inserido pelo EMPREGADO nos equipamentos de informática pertence à EMPREGADORA, podendo ocorrer fiscalização, a qualquer momento, sem necessidade de prévio aviso, da correta utilização dos recursos cedidos ao EMPREGADO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O uso indevido implicará punições disciplinares e a reparação dos danos eventualmente ocasionados, autorizando-se desde já, inclusive, o desconto em folha de pagamento.

CLÁUSULA NONA
– DECLARAÇÃO DE VERACIDADE E CONHECIMENTO DOS TERMOS CONTRATUAIS –

O EMPREGADO afirma serem verdadeiras as declarações por ele prestadas a EMPREGADORA, e constantes do cadastro individual por ele preenchido ao solicitar o emprego, importando em justa causa, para rescisão do presente contrato, a posterior apuração a qualquer tempo por parte da EMPREGADORA, da eventual inveracidade.

Jackson

CLÁUSULA DÉCIMA
– PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS –

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As Partes declaram que cumprem integralmente as determinações legais da Lei n. 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - 'LGPD'), incluindo seus empregados, agentes e subcontratados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Partes comprometem-se a utilizar os dados pessoais compartilhados única e exclusivamente para a execução do presente contrato e cumprimento de obrigações legais e regulatórios. Desta forma, obrigam-se a não copiar, reproduzir, adaptar, modificar, alterar, apagar, destruir, difundir, transmitir, divulgar ou por qualquer outra forma colocar à disposição de terceiros os dados pessoais a que tenha acesso ou que lhe tenham sido transmitidos, sem que para tal tenha sido expressamente instruído, por escrito, pela contraparte.

Navegantes, 13 de Outubro de 2026.

CASAS DA AGUA
Tatiane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda

Jackson Miguel Bessa
EMPREGADO

TESTEMUNHAS:
NOME:
CPF:
NOME:
CPF:

CASAS DA ÁGUA
Materiais para Construção e Eletrodomésticos

Comprovante de Treinamento de Integração Procedimento de Saúde e Segurança

SESMT - Serviço EspecializadoeSegurança e Medicina do Trabalho

Treinar os trabalhadores recém contratados conforme as exigências legais estabelecidas nas Normas do Trabalho.

Conteúdo Programático:

- Apresentação do SESMT, o que é, suas funções e apresentação da equipe.
- Orientações da Saúde, e como proceder nas ausências do Trabalho.
- Procedimento para entrega de Atestados.
- Orientações para realizações de exames ocupacionais.
- Ações de Saúde e Campanhas orientativas
- Informações Legais sobre saúde e segurança no trabalho.
- Informações sobre as Condições e Meio Ambiente de Trabalho.
- Uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI).
- Tipos de Epis por função.
- Objetivos dos Epis e finalidade.
- Deveres do Empregado e Empregador.
- Medidas disciplinares no não uso dos Epis.
- Orientações sobre os efeitos do Ruído no organismo.
- Orientações sobre como carregar e manusear peso.
- Posição correta para coluna no manuseio de materiais.
- Orientações para trabalhos em pé, e sentados.
- Acidente de Trabalho. Comunicação, e orientações de saúde e segurança.

DECLARAÇÃO

Declaro que recebi da empresa **CASAS DA ÁGUA MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO E ELETRODOMÉSTICO** as orientações que fazem parte da integração de novos colaboradores, comprometendo-me a seguir as orientações nele contidas e reconhecendo serem elas indispensáveis à minha segurança e à de meus colegas de trabalho. Também afirmo ter recebido os EPI´s de utilização obrigatória na minha função, bem como o treinamento para sua correta utilização, manutenção e limpeza, e comprometo-me a utilizá-los durante toda a minha jornada de trabalho, solicitando sua substituição sempre que necessário ao setor do Sesmt ou gerente.

Nome: **JACKSON MIGUEL BESSA**
Cadastro: 113098
Função: Ajudante de Motorista I

Jackson Miguel Bessa
Assinatura do Profissional

CASAS DA ÁGUA
Tatiane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda

Data: 13/10/2026

ACORDO PRORROGAÇÃO DE HORAS

Entre a empresa Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda, com estabelecimento situado em Navegantes à VEREADOR NEREU LIBERATO NUNES, com o ramo de Comércio Materiais Construção, neste ato representada pelo Sr(a). e seu empregado JACKSON MIGUEL BESSA, abaixo assinado, portador da Carteira de Trabalho e Previdência Social nº 001394078 Série 9941 fica acertado este acordo para prorrogação da jornada de trabalho, que se regerá pelas cláusulas abaixo:

1º) A duração do trabalho diário será prorrogado por 02::0 horas,sendo consideradas extras e pagas com acrécimo abaixo as horas que ultrapassarem o horário normal de trabalho semanal.

2º) A remuneração de trabalho será a seguinte:
Hora Normal R$ 10,82
Hora Extra R$ 16,23

3º) Decorrente desta prorrogação o horário de trabalho passará a ser o seguinte:

4º) Comprovado a conveniência para isso, fica facultado a qualquer das partes rescindir unilateralmente este acordo, mediante aviso escrito, a partir do qual ficará cancelada a prorrogação de horário.

O presente acordo vigorará pelo prazo Indeterminado.

Navegantes, 8 de Outubro de 2026.

CASAS DA AGUA
Tatiane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

Empresa: _____

Empregado: Jackson Miguel Bessa

Testemunhas:

_____ _____

CASAS DA ÁGUA
Materiais para Construção e Eletrodomésticos

TERMO ADITIVO AO ACORDO INDIVIDUAL DE COMPENSAÇÃO MENSAL DE JORNADA DE TRABALHO

EMPREGADOR: CASAS DA AGUA MAT. P/ CONSTRUÇÃO LTDA
Incrita no CNPJ n° 13.501.187/0024-45, situada na VEREADOR NEREU LIBERATO NUNES, n° 263, no bairro Centro, em SC - Navegantes, CEP 88370-232.

EMPREGADO(A): JACKSON MIGUEL BESSA
Portador da Carteira Profissional nº 1394078, série nº 9941, inscrito no CPF sob nº 139.407.899-41 e cadastrado no PIS-PASEP sob o nº 157.95336.31.2, com Contrato de Trabalho firmado em 13/10/2026, doravante denominado EMPREGADO.

CLÁUSULA PRIMEIRA
ALTERAÇÕES CONTRATUAIS

As alterações e inovações contratuais previstas neste Termo Aditivo são pactuadas em comum acordo. O EMPREGADO acusa ter pleno conhecimento e reputar as modificações contratuais como benéficas, em respeito ao art. 468 da CLT.

CLÁUSULA SEGUNDA
COMPENSAÇÃO MENSAL

As partes acordam que por mês, serão pagas, as primeiras 30 (trinta) horas extras. O tempo trabalhado a partir da 30 (trinta) hora extra será automaticamente direcionado para o banco de horas. As demais horas serão pagas como extraordinárias ou descontadas as horas de dédito dentro do módulo mensal, previsto no contrato de trabalho do EMPREGADO

E por estarem assim justas e acordadas, as partes firmam o presente Acordo, por estar de acordo com a legislação vigente, em 02 (duas) vias de igual teor, na presença de 02 (duas) testemunhas.

Navegantes, 13 de Outubro de 2026.

Jackson Miguel Bessa

JACKSON MIGUEL BESSA
CPF nº 139.407.899-41

CASAS DA ÁGUA
Tatiane Fernandes Oliveira
Gerente Dep. Pessoal

Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda
CNPJ nº 13.501.187/0024-45

TESTEMUNHAS:

NOME:_____ NOME:_____

CPF:_____ CPF:_____

CASAS DA ÁGUA
Materiais para Construção e Eletrodomésticos

ACORDO INDIVIDUAL DE BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

EMPREGADOR: CASAS DA AGUA MAT. P/ CONSTRUÇÃO LTDA
Incrita no CNPJ n° 13.501.187/0024-45, situada na VEREADOR NEREU LIBERATO NUNES, n° 263, no bairro Centro, em SC - Navegantes, CEP 88370-232.

EMPREGADO(A): JACKSON MIGUEL BESSA
Portador da Carteira Profissional nº 1394078, série nº 9941, inscrito no CPF sob nº 139.407.899-41 e cadastrado no PIS-PASEP sob o nº 157.95336.31.2, com Contrato de Trabalho firmado em 13/10/2026, doravante denominado EMPREGADO.

As partes celebram entre si o presente Acordo Individual de Banco de Horas e Compensação de Jornada de Trbalho, conforme previsto no art. 59 da cLT, nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA
IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Nos termos dos art. 59 e 468 da CLT, a EMPREGADORA e o EMPRGADO ajustam, por meio do presente Acordo Individual, a instituição do Banco de Horas e Compensação de Jornada de Trabalho, segundo os critérios e regras descritos nas cláusulas a seguir.

CLÁUSULA SEGUNDA
COMPENSAÇÃO DE HORAS

As horas executadas em sobrejornada de segunda a sábado, serão creditadas ou pagas em cada fechamento de banco na proporção de 01 (uma) hora de trabalho excedente para 01 (uma) hora creditada no banco de horas; e as trabalhadas aos domingos e feriados, serão creditadas ou pagas (em cada fechamento de banco) na proporção de 01 (uma) hora de trabalho excedente para 02 (duas) horas creditadas no banco de horas.

Parágrafo Primeiro: As horas negativas, provenientes dos períodos de ausência de trabalho, serão trabalhadas por determinação unilateral da EMPREGADORA.

Parágrafo Segundo: O EMPREGADOR realizará mensalmente o controle individualizado do Banco de Horas, que será demonstrado, de forma clara e precisa, as horas de crédito e débito no espelho de ponto, o qual fica à disposição do empregado no RH ou área administrativa da unidade.

a) Caso o EMPREGADO, por algum motivo, não concorde com o lançamento das horas de crédito e débito, deverá, imediatamente, informar a EMPREGADORA, por escrito ao RH ou na área administrativa da unidade, descrevendo com clareza os motivos pelos quais não concorda com as horas creditadas ou debitadas.

Parágrafo Terceiro: As horas de crédito do banco de horas não compensadas até o final do fechamento do banco de horas serão remuneradas como extraordinárias.

Parágrafo Quarto: As horas de débito não compensadas até o fechamento do banco de horas serão descontadas da remuneração do EMPREGADO na competência do mês de fechamento do banco.

a) Caso o número de horas de débito supere o limite de 70% da remuneração mensal do EMPREGADO no mês de fechamento do banco, as horas devidas serão descontadas no mês subsequente.

Parágrafo Quinto: O fechamento do banco de horas ocorrerá semestralmente.

Parágrafo Sexto: A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Jackson

CASAS DA ÁGUA
Materiais para Construção e Eletrodomésticos

ACORDO INDIVIDUAL DE BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA TERCEIRA
DESLIGAMENTO POR RESCISÃO CONTRATUAL

Na ocorrência de rescisão contratual, o fechamento do Banco de Horas do EMPREGADO será antecipado para o momento da rescisão e o pagamento ou desconto das horas de crédito e débito ocorrerá na quitação das verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUARTA
MÓDULO MENSAL OU SEMANAL

Na eventualidade deste acordo individual ser considerado inválido, as partes acordam que serão pagas como extraordinárias ou serão descontadas as horas de débito dentro do módulo mensal. Serão pagas, portanto, as horas que suplantarem o módulo mensal previsto no contrato de trabalho do EMPREGADO.

CLÁUSULA QUINTA
PRIORIDADE DO ACORDO INDIVIDUAL

A vigência do presente acordo individual de trabalho será no período de 21/03/2020 a 20/09/2020, renovando-se, automaticamente, por perídodos subsequentes de 6 (seis) meses, desde que não aja manifestação contrária das partes antes do seu término.

CLÁUSULA SEXTA
FORO

Acordam as partes que eventuais divergências oriundas do presente acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho da Comarca do local de prestação de serviço.

E por estarem assim justas e acordadas, as partes firmam o presente Acordo, por estar de acordo com a legislação vigente, em 02 (duas) vias de igual teor, na presença de 02 (duas) testemunhas.

Navegantes, 13 de Outubro de 2026.

Jackson Miguel Bessa

JACKSON MIGUEL BESSA
CPF nº 139.407.899-41

CASAS DA ÁGUA
Tatiane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

Casas da Agua Mat. P/ Construção Ltda
CNPJ nº 13.501.187/0024-45

TESTEMUNHAS:	
NOME: _____	NOME: _____
CPF: _____	CPF: _____

CASAS DA ÁGUA
Materiais para Construção e Eletrodomésticos

REGULAMENTO PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa Casas da Água Materiais para Construção Ltda., doravante denominada EMPREGADORA, estabelece o presente Regulamento de Prêmio de Assiduidade com o objetivo de reconhecer e incentivar a assiduidade e o comprometimento de seus colaboradores, garantindo a natureza indenizatória deste prêmio, em conformidade com a legislação trabalhista vigente.

1. OBJETIVO

1.1. O Prêmio de Assiduidade tem como objetivo premiar os colaboradores que demonstram comprometimento com a assiduidade, não registrando faltas injustificadas e atestados no período de avaliação estabelecido por este Regulamento.

2. NATUREZA DO PRÊMIO

2.1 O prêmio será concedido de forma discricionária pela EMPREGADORA, baseando-se na assiduidade do colaborador e no exercício de suas atividades laborais de maneira efetiva conforme as expectativas e obrigações do seu cargo, durante o período de avaliação.
2.2 O Prêmio de Assiduidade possui natureza estritamente indenizatória, não se incorporando ao salário dos colaboradores para quaisquer efeitos legais, conforme §2º do art. 457 da CLT.
2.3 O prêmio não constitui base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

3. ELEGIBILIDADE

3.1. São elegíveis ao Prêmio de Assiduidade os colaboradores do setor logístico (exceto os lotados na expedição) que exercem as seguintes funções:
Abastecedor de Veículos
Ajudante de Motorista, Assistente de Depósito, Aux. de Pedreiro, Auxiliar de Depósito, Conferente, Lavador de Veículos, Mecânico, Motofretista, Motorista B (Entregas), Motorista B - Ferro, Motorista C, Motorista D, Operador de Empilhadeira, Pedreiro, Serviços Gerais Externo.

4. CRITÉRIOS PARA RECEBIMENTO DO PRÊMIO ASSIDUIDADE

4.1. Os colaboradores elegíveis para o recebimento do Prêmio Assiduidade devem cumprir, cumulativamente, os seguintes critérios:
a) Possuir vínculo empregatício ativo com a EMPREGADORA;
b) Não ter faltas injustificadas durante o período de apuração estabelecido pela EMPREGADORA;
c) Não ter recebido as seguintes sanções disciplinares: advertência por escrito, suspensão e/ou demissão por justo motivo;
d) Não ter atestados médicos durante o período de apuração estabelecido pela EMPREGADORA;
e) Ter exercido suas atividades laborais de maneira efetiva durante o período de apuração, conforme as expectativas e obrigações do seu cargo;
f) Nos demais casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, incluindo férias, o pagamento do prêmio será proporcional aos dias efetivamente trabalhados durante o período de apuração.
g) Estar aprovado no período de experiência (90 dias).

5. REGISTRO DA ASSIDUIDADE

5.1. O registro e controle da assiduidade dos colaboradores será efetuado, exclusivamente, por meio do ponto eletrônico. Portanto, é fundamental que sejam registrados todos os horários de início e término de jornada de trabalho, incluindo-se aqui o intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

6. ACESSOS ÀS INFORMAÇÕES SOBRE A ASSIDUIDADE

6.1. Todos os colaboradores terão acesso, a qualquer tempo e de forma irrestrita, às informações relativas ao cumprimento da sua assiduidade ao trabalho, por meio do espelho de ponto.
6.2. Caberá ao Gestor Imediato a manutenção dos dados atualizados referente a assiduidade de seus colaboradores.

7. VALOR DO PRÊMIO

7.1. A EMPREGADORA concederá ao final do período de apuração aos colaboradores elegíveis que cumprirem os critérios do item 4 cumulativos para recebimento, o valor crescente, conforme tempo desempenhado nas funções elegíveis ininterruptamente:

Tempo em função elegível	Valor (R$)
Acima de 90 dias até 01 ano	R$ 100,00
Acima de 01 ano até 03 anos	R$ 150,00
Acima de 03 anos até 05 anos	R$ 200,00
Acima de 05 anos	R$ 300,00

8. FORMA DE PAGAMENTO

8.1. A apuração será feita mensalmente, conforme período de fechamento de ponto (dia 21 de um mês até o dia 20 do mês subsequente), até o final da vigência do presente regulamento.
8.2. O Prêmio Assiduidade será pago em parcela única, no quinto dia útil do mês subsequente ao período de apuração, em cartão de premiação, como um benefício de natureza indenizatória, não incidindo sobre ele encargos trabalhistas e previdenciários.

9. TRANSFERÊNCIA OU PROMOÇÃO

9.1. Quando um colaborador é transferido para outra área, função ou unidade, ou promovido a um cargo que não se enquadra na elegibilidade definida por este regulamento, o direito ao recebimento da premiação por assiduidade será ajustado conforme segue:
a) O direito ao pagamento da premiação prevista neste documento cessará a partir da data da efetiva transferência ou promoção do colaborador;
b) Será realizado o pagamento proporcional ao período em que o colaborador exerceu suas atividades em uma função elegível, até a data da efetiva mudança.

10. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

10.1. No caso de rescisão do contrato de trabalho, o colaborador perderá o direito ao recebimento do prêmio, independente do cumprimento dos critérios de concessão até o momento da rescisão.

11. PERÍODO DE VIGÊNCIA

11.1. O período de avaliação para concessão do Prêmio de Assiduidade será de 13/10/2026 até 28/02/2027.

12. DISPOSIÇÕES GERAIS

12.1. O Prêmio Assiduidade não se incorpora ao salário do colaborador para nenhum efeito legal, mantendo-se sua natureza indenizatória;
12.2. A EMPREGADORA se reserva ao direito de alterar, suspender ou cancelar este regulamento, garantindo a comunicação prévia de qualquer mudança com, no mínimo, 30 (trinta) dias de antecedência;
12.3. O Departamento de Recursos Humanos será responsável por documentar e comprovar as situações de transferência, promoção e rescisão, assegurando o correto ajuste do direito à premiação conforme este regulamento;
12.4. Dúvidas referentes à aplicação deste regulamento podem ser direcionadas ao Gestor Imediato, que fornecerá as orientações necessárias para a correta interpretação e aplicação das regras aqui estabelecidas.

Navegantes, 13 de Outubro de 2026.

Jackson

CASAS DA AGUA
Tatiane Fernandes Oliveira
Gerente de Dep. Pessoal

DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO E CIÊNCIA DO REGULAMENTO DO PRÊMIO ASSIDUIDADE

Eu, JACKSON MIGUEL BESSA, portador do CPF nº 139.407.899-41, DECLARO que recebi a "Política de Prêmio Assiduidade", instituída pela Casas da Água Materiais para Construção, a qual estabelece as condições, critérios e procedimentos para a concessão do referido prêmio.

Estou ciente e de acordo com todas as disposições contidas no regulamento, comprometendo-me a cumpri-las integralmente.

Entendo que o Prêmio Assiduidade é uma forma de reconhecimento pela dedicação e pelos resultados alcançados no desempenho das minhas atividades, superando o ordinariamente esperado, conforme os critérios estabelecidos nesta política.

Declaro, ainda, que todas as minhas dúvidas sobre o regulamento foram devidamente esclarecidas pela empresa, não restando qualquer pendência ou questionamento a ser feito.

Por ser verdade, firmo a presente declaração.

Jackson Miguel Bessa

Empregado - JACKSON MIGUEL BESSA

Casas da Água Materiais para Construção Ltda

1. Apresentação

A Casas da Água reafirma, por meio desta Política, seu compromisso com um ambiente de trabalho digno, seguro, saudável, respeitoso e alinhado aos valores da empresa: humildade e honestidade, pessoas, clientes, qualidade, comunidade e resultado.

Como empresa que valoriza relações duradouras com colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros, e que se reconhece como uma "Família Casas da Água", não admite condutas que violem a dignidade, a integridade física ou psíquica, a liberdade, a igualdade de tratamento e o respeito entre as pessoas.

Esta Política integra as práticas de Recursos Humanos, Saúde e Segurança do Trabalho, CIPA, liderança e governança da empresa, e passa a compor o conjunto de normas internas aplicáveis a todos que atuam em nome ou em favor da Casas da Água.

2. Objetivo

Esta Política tem por objetivo prevenir, identificar, acolher, apurar e combater o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação e outras formas de violência no trabalho, promovendo:

- relações respeitosas e profissionais;
- proteção à dignidade da pessoa;
- prevenção de riscos psicossociais;
- segurança para relatar situações inadequadas;
- resposta célere, imparcial e confidencial às denúncias;
- melhoria contínua do ambiente de trabalho.

3. Abrangência

Esta Política aplica-se a:

- empregados de todas as unidades e níveis hierárquicos;
- diretores, gestores, supervisores, coordenadores, encarregados e líderes;
- aprendizes, estagiários e temporários;
- terceiros, prestadores de serviços e parceiros;
- fornecedores, clientes e visitantes, quando em interação com a empresa ou seus colaboradores.

A Política se aplica nas dependências da empresa, em viagens, eventos corporativos, treinamentos, confraternizações, rotas de entrega, veículos da empresa, contatos por telefone, e-mail, sistemas internos, aplicativos de mensagens e demais meios físicos ou digitais relacionados ao trabalho.

4. Base legal e normativa

Esta Política observa a legislação e normas aplicáveis, especialmente:

- Constituição Federal, quanto à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e à redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- CLT, inclusive quanto ao dever do empregador de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;
- Lei nº 14.457/2022, quanto às medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho;
- Portaria MTP nº 4.219/2022, que alterou normas da CIPA e do treinamento obrigatório;
- NR-1 vigente, quanto ao gerenciamento de riscos ocupacionais e integração ao PGR;
- Código Penal, art. 215-A e 216-A, quanto ao assédio ou importunação sexual.

5. Princípios

São princípios desta Política:

I. Respeito à dignidade humana

Toda pessoa deve ser tratada com respeito, educação, urbanidade e consideração.

II. Tolerância zero

A Casas da Água não tolera assédio, discriminação, intimidação, humilhação, retaliação ou violência.

III. Ambiente de trabalho saudável

A empresa busca manter um ambiente harmônico, seguro e profissional, coerente com sua cultura e com o Manual do Colaborador.

IV. Imparcialidade e confidencialidade

Toda apuração será conduzida com seriedade, sigilo, objetividade e respeito ao contraditório e à ampla defesa.

V. Não retaliação

É proibida qualquer forma de retaliação contra quem denuncia de boa-fé, testemunha, colabora ou busca orientação.

VI. Prevenção e educação

A prevenção é responsabilidade compartilhada entre empresa, liderança, trabalhadores, RH, SESMT e CIPA.

6. Condutas vedadas

Sem prejuízo de outras condutas incompatíveis com esta Política, são vedados:

- ofender, humilhar, ridicularizar ou constranger colegas, subordinados, líderes, clientes, fornecedores ou terceiros;
- fazer piadas preconceituosas, sexistas, racistas, homofóbicas, capacitistas ou vexatórias;
- ignorar, isolar ou boicotar intencionalmente alguém;
- divulgar rumores, fofocas ou informações pessoais de forma ofensiva;
- expor publicamente erros com objetivo de humilhar;
- usar tom agressivo, ameaçador ou intimidador de forma recorrente;
- pressionar com metas, cobranças ou comparações vexatórias;
- enviar mensagens ofensivas, discriminatórias ou de cunho sexual;
- pressionar com metas, cobranças ou comparações vexatórias;
- enviar mensagens ofensivas, discriminatórias ou de cunho sexual;
- permitir ou tolerar assédio praticado por cliente, fornecedor ou terceiro sem adoção de providências.

7. O que não configura assédio, por si só

Não configuram assédio, isoladamente, quando praticados com respeito, proporcionalidade e finalidade legítima:

- cobrança de resultado de forma profissional;
- feedback corretivo e construtivo;
- distribuição regular de tarefas;
- aplicação de medidas disciplinares cabíveis;
- reorganização de equipe por necessidade operacional;
- divergências pontuais ou conflitos interpessoais sem humilhação, perseguição ou abuso.

A forma de condução, a repetição, o contexto, o desequilíbrio de poder e os efeitos da conduta serão sempre considerados.

8. Responsabilidades

8.1 Da empresa

Compete à Casas da Água:

- divulgar amplamente esta Política;
- manter canal de denúncia seguro, preferencialmente externo e independente, conforme o projeto institucional;
- assegurar acolhimento, escuta e apuração adequada;
- adotar medidas de proteção e prevenção;
- aplicar medidas disciplinares cabíveis;
- promover treinamentos periódicos;
- integrar esta Política ao PGR e às ações de SST;
- monitorar indicadores e revisar a Política.

8.2 Das lideranças

Compete às lideranças:

- agir com exemplo, equilíbrio e respeito;
- não utilizar gestão abusiva como prática de cobrança;
- intervir prontamente ao identificar situações inadequadas;
- acolher relatos com seriedade e sem julgamento;
- encaminhar os casos ao canal ou à área responsável;
- preservar sigilo;
- apoiar ações preventivas e educativas.

8.3 Dos colaboradores

Compete a todos:

- tratar pessoas com respeito, dignidade e profissionalismo;
- cumprir esta Política e o Regulamento Interno;
- não praticar nem compactuar com assédio, discriminação ou violência;
- comunicar situações inadequadas;
- colaborar com apurações, falando a verdade;
- respeitar a confidencialidade do processo.

9. Canal de acolhimento e denúncia

A Casas da Água disponibilizará canal de denúncia e acolhimento para recebimento de relatos de assédio, discriminação e violência no trabalho, com possibilidade de registro identificado ou anônimo, nos limites da apuração possível.

10. Regras de denúncia, boa-fé, sigilo e proteção

10.1 Boa-fé

Nenhuma pessoa será punida por denúncia feita de boa-fé, ainda que a apuração não confirme os fatos.

10.2 Denúncia anônima

Denúncias anônimas serão aceitas e analisadas, desde que tragam elementos mínimos para apuração.

10.3 Confidencialidade

A identidade das pessoas envolvidas será protegida, observadas as necessidades de investigação e o direito de defesa.

10.4 Vedação à retaliação

É proibida qualquer forma de retaliação. A prática de retaliação constitui falta grave.

10.5 Denúncia dolosamente falsa

Se comprovado que houve relato intencionalmente falso, com dolo de prejudicar outra pessoa, poderão ser aplicadas medidas disciplinares cabíveis, assegurado o devido tratamento do caso.

11. Medidas protetivas e de acolhimento

Sempre que necessário e proporcional, a Casas da Água poderá adotar medidas como:

- acolhimento pela área responsável;
- escuta protegida;
- encaminhamento ao SESMT ou saúde ocupacional;
- orientação para atendimento médico ou psicológico;
- ajuste temporário de jornada, setor, escala ou reporte;
- afastamento preventivo de contato entre envolvidos, quando cabível;
- monitoramento de eventual retaliação.

12. Medidas disciplinares

Confirmada violação desta Política, poderão ser aplicadas, conforme a gravidade do caso, reincidência, impacto da conduta e legislação aplicável:

- orientação formal;
- advertência verbal;
- advertência escrita;
- suspensão;
- demissão por justa causa;
- rescisão contratual ou substituição de terceiro/prestador, quando aplicável;
- comunicação às autoridades competentes, em caso de indício de ilícito civil, trabalhista ou penal.

13. Vigência, ciência e revisão

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e terá vigência por prazo indeterminado.
Ela deverá ser:

- amplamente divulgada;
- disponibilizada aos colaboradores;
- incorporada à integração;
- periodicamente revisada, ao menos uma vez por ano ou sempre que houver alteração legal, normativa ou necessidade organizacional.

Navegantes, 13 de Outubro de 2026.

José Nitro da Silva Neto
Casas da Água Materiais para Construção Ltda

DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Eu, **JACKSON MIGUEL BESSA**, CPF **139.407.899-41** declaro, para os devidos fins, que recebi, li e tive conhecimento do conteúdo da **Política Interna de Prevenção e Combate a Assédios, Discriminação e Outras Formas de Violência no Trabalho da Casas da Água Materiais para Construção Ltda.**

Declaro estar ciente dos princípios, orientações, responsabilidades e condutas previstas nesta Política, comprometendo-me a respeitá-las e cumpri-las durante o exercício das minhas atividades profissionais e em todas as situações relacionadas ao ambiente de trabalho.

Estou ciente de que a Casas da Água não tolera práticas de assédio, discriminação, humilhação, intimidação, retaliação ou qualquer outra forma de violência, sendo responsabilidade de todos contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho digno, seguro, saudável, respeitoso e profissional.

Declaro também estar ciente de que o descumprimento das disposições previstas nesta Política poderá resultar na adoção das medidas cabíveis, conforme a gravidade da situação, as normas internas da empresa e a legislação aplicável.

Por fim, afirmo que tive a oportunidade de conhecer o conteúdo desta Política e de esclarecer eventuais dúvidas, comprometendo-me a cumprir integralmente suas disposições.

Navegantes, 13 de Outubro de 2026.

Jackson Miguel Bessa

JACKSON MIGUEL BESSA
CPF: 139.407.899-41

CASAS DA ÁGUA Materiais para Construçao e Eletrodomesticos	**Ordem de Serviço por Atividade**	Elaboração: Outubro de 2013 Última Revisão: 10/09/2015
Função: Ajudante de Motorista		**Setor:** Entrega

1. Descrição da Função:

- Transporte manual de material de construção e eletrodomésticos.

2. Agentes associados às atividades:

- Ergonômico e de acidente

3. EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) de Uso Obrigatório:

- Uniforme;
- Sapato de proteção;
- Luva de raspa.

4. Obrigações e Recomendações:

- Comunicar a chefia imediata e a CIPA ou designado, quaisquer situações de risco que possam comprometer a Segurança do Trabalho e/ou a integridade física do trabalhador;
- Não fumar no local de trabalho;
- Usar os EPIs recomendados a sua função, responsabilizando-se pela sua guarda, higienização e conservação adequada;
- Ao verificar qualquer defeito nos EPIs ou ferramentas, não iniciar o trabalho sem antes substituir ou informar ao superior;
- Evitar brincadeiras, conversas ou qualquer outra atividade não pertinente ao serviço, evitando a distração;
- Deixar o ambiente limpo e manter todos os pertences no seu devido lugar;
- Não carregar, em nenhuma hipótese, peso na cabeça ou em posições e posturas inadequadas;
- No transporte de grandes volumes, solicitar ajuda de um companheiro;
- Não girar o tronco quando estiver carregando objetos pesados, dê um giro com o corpo inteiro, movimentando os pés com pequenos passos;
- Não transportar cargas com apenas uma das mãos, distribuir o peso entre as duas mãos;
- No caso de faltas por motivo de doença enviar atestado médico, em 48 horas, para a chefia imediata ou RH;
- Cumprir as disposições legais e regulamentadoras sobre Segurança e Medicina do Trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pela empresa;
- Não executar qualquer atividade sem treinamento e sem pleno conhecimento dos riscos e cuidados a serem observados;
- Colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras – NR;
- Submeter-se aos exames médicos previstos no PCMSO.

5. Procedimentos em caso de acidentes:

- Solicitar atendimento médico para o acidentado;
- Todo e qualquer acidente de trabalho, deverá ser comunicado para o superior imediato, na falta desse para um membro da CIPA, designado e ou ao Recursos Humanos para que possa ser providenciada a emissão da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, cujo prazo é de 24 horas.

6. Observações:

- A fiscalização do uso de EPI compete ao encarregado e a CIPA, sendo constatada sua não utilização o infrator poderá ser advertido;
- A chefia não deve permitir o início ou a continuação do trabalho sem que o trabalhador esteja usando o EPI adequado à sua proteção;
- O acidente não comunicado, não será considerado para efeitos legais;
- O descumprimento desta ordem de serviço implicará nas punições previstas em lei.

Declaro que recebi da Casas da Água Materiais para Construção Ltda as orientações que fazem parte deste documento, bem como, cópia do mesmo, comprometendo-me a seguir as orientações nele contidas e reconhecendo serem elas indispensáveis à minha segurança e à de meus colegas de trabalho. Também afirmo ter recebido os EPIs de utilização obrigatória na minha função e comprometo-me a utilizá-los durante toda a minha jornada de trabalho, solicitando sua substituição sempre que necessário.	**JACKSON MIGUEL BESSA** Data: 13/10/2026 Jackson Miguel Bessa Assinatura do Funcionário

TREINAMENTO: HIGIENIZAÇÃO E CONSERVAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAIS - EPIS



Em relação ao uso do EPI o trabalhador deverá:

- Verificar a atividade a ser desenvolvida;
- Consultar se o EPI é adequado para cada trabalho a ser realizado a ser realizado;
- Utilizar o EPI apenas para a atividade a que se destina;
- Higienizar antes e depois do uso;
- Providenciar a guarda dos EPIs em local previamente definido, longe de fontes de calor, umidade, poeiras ou produtos químicos;
- Verificar a validade e vida útil de cada EPI;
- Comunicar o extravio ou qualquer dano causado no EPI ao chefe imediato;
- Em atividades que necessitam da utilização de protetor respiratório, é proibido o uso de barba, bigode ou costeletas.

Cabe ao empregado quanto ao uso do EPI NR 06:

a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;

b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;

c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso;

d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

Limpeza do EPI

Cada trabalhador é responsável pela limpeza dos equipamentos sob sua responsabilidade.

Como lavar e cuidar melhor do EPI

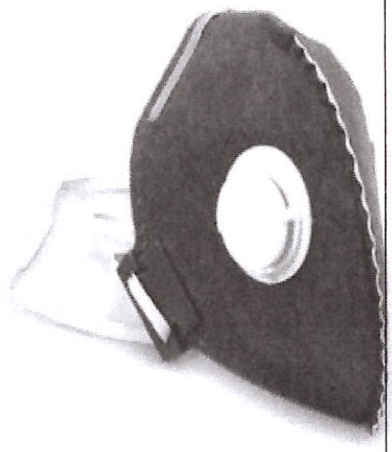
Os EPIs devem ser lavados e é preciso tomar alguns cuidados com ele. Alguns EPIs devem ser lavados todos os dias, inclusive, tudo dependerá do tipo de EPI e da atividade desenvolvida

Ao final do dia, ao retirar o protetor auditivo você nota que ele parece sujo, empoeirado. O que fazer?

Se ele for um EPI descartável, basta descarta-lo no local correto, contudo se ele for permanente é necessário que você o lave com sabão neutro e água corrente e o deixe secar até o dia seguinte.

Separamos mais algumas dicas para você cuidar melhor do seu EPI:

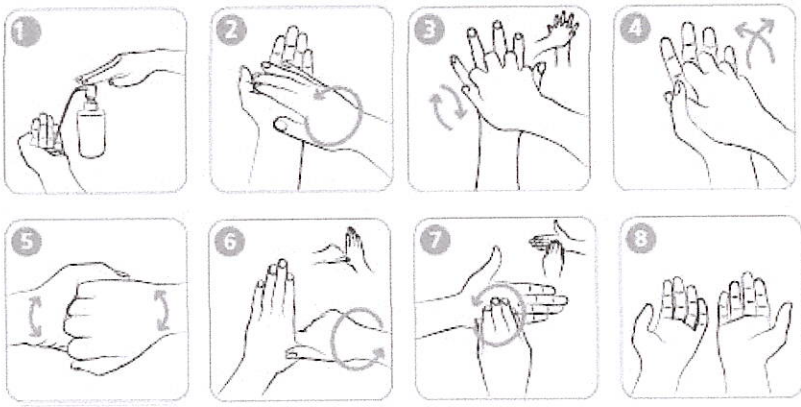
Jackson

• **Capacete**: passe um pano úmido, ao final do dia, para retirar o excesso de sujeira. Caso esteja trincado ou sem a fita não o utilize e solicite um novo capacete ao responsável pela entrega de EPI;	
• **Óculos**: Atenção: Não guarde o seu óculos juntos com outros objetos que possam arranha-lo, se possível guarde-o em local separado. Troque os óculos imediatamente em caso de rachaduras na lente, trincas e etc. Higienização: Lavar com água e sabão neutro e secar com papel absorvente ou pano limpo. Conservação: Evitar quedas, guarda-lo, se possível, na embalagem original (com face voltada para cima), protegido, de modo a evitar que o mesmo seja danificado. Testes: Visualmente, verificar se existe arranhaduras ou quebras.	
• **Respirador**: passe pano úmido ao final do dia e seque com papel toalha ou toalha macia, troque os filtros sempre que necessário. Não deixe o respirador em lugares sujos e, se tiver que manuseá-lo com as mãos sujas, pegue-o pela parte externa; Quando não estiver utilizando o respirador, guarde-o em um saco plástico e coloque-o em um lugar apropriado; Se sentir dificuldade na respiração, cheiro ou gosto do produto com o qual está trabalhando, talvez esteja na hora de trocar o respirador por um novo, no caso de respiradores sem manutenção, ou substituí-lo por um respirador com filtro (com manutenção).	

Jackson

• **Calçado**: Fazer limpeza periodicamente. Uma vez a cada quinze dias ou mês lave-o e seque-o na sombra. Higienização: Armazenar em local limpo de poeira e umidade; se molhado, secar à sombra; utilizar pó anticéptico mas não deixar que se forme depósitos de pó dentro do sapato o que facilitará a proliferação de fungos. Conservação: Manter limpa. Testes: visualmente, verificar desgaste acentuado, rasgos, descolamento e outros que comprometa o bom estado das botas de segurança.	
• **Luva**: Não fazer uso de luvas sujas, no dia seguinte. Em caso de furos, trocar as luvas imediatamente. Higienização: lave ao final do dia com sabão neutro e deixe secar na sombra. Conservação: Armazenar fora de qualquer fonte de calor, se molhada, secar à sombra. Nunca secar ao sol, pois pode causar efeito de ressecamento. Testes: Visualmente, verificar furos, rasgos e corte	
• **Protetor auditivo**: Tipo concha - Higienização: Limpar com pano seco e limpo. Armazenar protegido de raios solares ou quaisquer outras fontes de calor; substituir as espumas (internas) e almofadas (externas) das conchas quando estiverem sujas, endurecidas ou ressecadas. Guardar o protetor auricular em local limpo e sem umidade. Tipo inserção (Plug) - Não corte os fios do protetor. Dê um nozinho ao lado de um deles e sempre utilize aquele lado no mesmo ouvido. Cuide-se para não desenvolver uma infecção no ouvido. Higienização: lave ao final do dia para retirada de sujeiras e secreção do ouvido. Deixe secar naturalmente, na sombra. Testes: Visualmente, verificar desgaste que comprometa o bom estado. Guardar o protetor auricular em local limpo e sem umidade.	 

• **Creme para as mãos:** Estes cremes oferecem uma proteção adequada, ficando desta maneira o trabalhador exposto a agentes químicos que podem ocasionar dermatoses irritativas e ou alérgicas. Para que eles possam ter seu máximo desempenho é necessária uma perfeita limpeza das mãos antes da sua aplicação para que não fique sujeira ou qualquer elemento indesejável.



• **Jaleco (Uniforme)**: apesar de nem sempre ser um EPI, os uniformes também devem ser cuidados para não prejudicar a saúde e integridade física do trabalhador. Lave-o sempre que necessário e não utilize o seu uniforme de trabalho, especialmente se for EPI (aventais, roupas térmicas, etc.) fora do ambiente de trabalho onde ele é obrigatório. Se apresentar danos, solicite a substituição.



Em caso de dúvida, procure o seu supervisor ou o responsável pela entrega dos EPI.
São José/SC, 13 de outubro de 2026

Jackson Miguel Bessa

JACKSON MIGUEL BESSA