ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002659/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062362/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.203710/2026-08
DATA DO PROTOCOLO: 08/10/2026

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SIND TRAB EMPRESAS TRANSP RODOV DE PASSAGEIROS DE JLLE, CNPJ n. 81.159.931/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUBENS MULLER;

E

OCEANICA SUL TRANSPORTES LTDA, CNPJ n. 05.314.329/0005-74, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). HASSAN HUSSEIN DEHAINI JUNIOR;

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 setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria: Profissional dos Trabalhadores e condutores de veículos, fiscais, trocadores e escritórios, oficinas e manutenção em geral nas empresas de transportes rodoviários e urbanos, intermunicipal, interestadual e internacional de passageiros, e transporte de passageiros de turismo e fretamento; trabalhadores e condutores de veículos nas empresas de transporte de passageiros de turismo e fretamento industrial, escolar e comercial e condutores de veículos rodoviários (categoria diferenciada) nas empresas de locação de veículo, dos condutores de veículos e trabalhadores nas empresas de logística no transporte de passageiros e nas empresas de transportes terceirizados de passageiros**, com abrangência territorial em **Itapoá/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO.

A empresa pagará aos seus empregados Motoristas, a partir de primeiro de Setembro de 2026, o piso salarial de R$ 2.600,00 (Dois Mil, Seiscentos Reais) 06 (seis) horas diárias, 180 (cento e oitenta) horas mensais .

Parágrafo primeiro: As demais funções, Administrativa, Manutenção e Zeladoria terão um Reajuste

Salarial de 10% (dez) por cento a partir de 01 de Setembro de 2026 com jornada de 08 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Parágrafo segundo: Fica garantido aos empregados da empresa abrangida pelo presente acordo coletivo de trabalho os salários percebidos, cabendo igual salário aos empregados admitidos para a mesma função, excluídos vantagens pessoais.

Parágrafo terceiro : O salário normativo dos demais trabalhadores pela empresa abrangida pelo presente acordo coletivo de trabalho, não poderá ser inferior a R$ 1.994,00 (Hum mi, Novecentos e Noventa e Quatro Reais) por mês

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALARIOS.

A Empresa fará o pagamento dos salários mensais dos seus funcionários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo primeiro: O pagamento dos vencimentos dos empregados será efetuado diretamente pela empresa em espécie ou na conta salário, garantindo-se a não incidência de tarifas ou emolumentos, conforme Resolução do Banco Central.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS.

A empresa concederá, obrigatoriamente, adiantamento salarial aos seus empregados, em porcentagem de 40 % quarenta por cento) do salário recebido pelos mesmos. Esse adiantamento será efetivado no dia 20 de cada mês.

Parágrafo primeiro : quando o dia da antecipação recair em sábado o pagamento deverá ser efetuado em espécie, vedado o pagamento em cheque .

Parágrafo segundo: quando o pagamento for realizado na data limite e ocorrer a através de cheque, exceto aos sábados, o mesmo deverá ser efetuado até as 12:00 horas.

Parágrafo terceiro: a empresa não poderá descontar de seus empregados motoristas, qualquer peça de reposição do veículo que dirige, exceto se houver dolo ou culpa do mesmo .

Parágrafo quarto: todos os descontos efetuados na folha de pagamento, a título de adiantamento devem ser conferidos pelo empregado e se tiver qualquer dúvida ou irregularidade deve–se recorrer a empresa no prazo de 30 (trinta) dias, do contrário caracterizará anuência tácita do funcionário.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - DISCRIMINAÇÃO DAS PARCELAS.

A empresa ficará obrigada a fornecer no ato do pagamento, envelope ou documento timbrado e discriminativo dos valores que os empregados fizeram jus.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALARIO.

No cálculo do 13º salário, férias e de repouso remunerado (domingos e feriados), serão computados as médias das horas extras, comissões e adicionais noturnos e quaisquer outras verbas habitualmente pagas.

Parágrafo único: a empresa se obriga a pagar a segunda parcela do 13º aos seus empregados, até o dia 20 de dezembro de 2026.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS/REPOUSO REMUNERADO.

As horas extraordinárias prestadas, mensais serão remuneradas com adicional de 50 % (cinqüenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal e as prestadas aos domingos e feriados sofrerá acréscimo de 100 % (cem por cento) .

Fica garantida uma folga de seis em seis dias, com intervalo de 35 horas, recaindo esta em no mínimo, três domingos a cada dois meses.

Prêmios

CLÁUSULA NONA - PREMIO DE DISCIPLINA E ASSIDUIDADE.

A partir de Setembro de 2026 a Empresa concederá o benefício de PRÊMIO DISCIPLINA E ASSIDUIDADE, pago mensalmente a todos os colaboradores das EMPRESAS que efetuam registro de ponto e que não apresentarem, dentro de um período de apuração do cartão-ponto, faltas,

atrasos ou infrações às normas internas ao trabalho, conforme as premissas que seguem abaixo.

§ 1º - O valor mensal do PRÊMIO DISCIPLINA E ASSIDUIDADE será de até R$ 300,00 trezentos reais) por mês, sem qualquer acréscimo de índices de reajuste. Este prêmio tem natureza estritamente indenizatória, não integrando a base de cálculo para qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário, nem para fins de FGTS, INSS, férias ou 13º salário.

§ 2º - Situações que não acarretam a perda do direito ao Prêmio Disciplina e Assiduidade:

1. Não perde o direito ao prêmio o colaborador que em algum momento do período de apuração estiver de férias, o pagamento será proporcional aos dias efetivamente trabalhados;

2. Não perde o direito ao prêmio o colaborador que se ausentar para participar de cursos ou eventos relacionados à sua área de atuação e que tenham sido autorizados pelas EMPRESAS;

3. Não perde o direito ao prêmio o colaborador cuja falta ao trabalho se enquadrar em quaisquer das hipóteses previstas no artigo 473 da CLT;

4. Não perde o direito ao prêmio o colaborador que realizar folga em banco de horas ou compensar a ausência conforme termo de compensação firmado com as EMPRESAS, desde que autorizado pela respectiva chefia;

5. Não perde o direito ao prêmio o colaborador que, no período de apuração, venha a se afastar por auxílio-doença acidentário ou tenha faltas por acidente típico de trabalho a que não deu causa e, desde que, tenha efetivamente cumprido todas as regras de segurança estabelecidas pela lei e normas internas da empresa. Referida exceção não se aplica no caso de enquadramento como auxílio-doença previdenciário pelo INSS e nos meses subsequentes à aquisição do auxílio-doença acidentário até a alta previdenciária, onde o empregado perderá o direito ao prêmio assiduidade no mês de apuração.

§ 3º - Perderá o direito ao recebimento do Prêmio Disciplina e Assiduidade o colaborador que, dentro do período de apuração do cartão de ponto mensal:

1. Tiver faltas injustificadas;

1. ***2. Apresentar atestados médicos ou odontológicos para si ou dependentes;***
2. ***3. Apresentar declarações de comparecimento a consultas médicas ou odontológicas, bem como em acompanhamento a familiar;***
3. ***4. Tiver atrasos ou saídas antecipadas sem justificativa e autorização prévia (o funcionário não poderá utilizar o argumento de que compensará as horas do seu banco de horas para ganhar o prêmio, caso não tenha saldo positivo no dia – não no período – em que infringir este item);***
4. ***5. Deixar de registrar a jornada no cartão-ponto por dez oportunidades;***
5. ***6. Estiver afastado do trabalho em benefício previdenciário por auxílio-doença, auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez, licença-maternidade, licenças não remuneradas e/ou em outros casos de suspensão do contrato de trabalho, observadas as regras estabelecidas no parágrafo segundo;***
6. ***7. Não utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) obrigatórios ou descumprir normas de segurança;***
7. ***8. Descumprir normas internas ou manuais da empresa;***
8. ***9. Possuir qualquer punição disciplinar, como advertência ou suspensão, no período de apuração;***

§ 4º -Não terão direito ao Prêmio Disciplina e Assiduidade:

1. Estagiários e aprendizes;

2. Empregados admitidos e demitidos durante o período de apuração;

3. Empregados de terceiros, temporários ou ocupantes de cargos de confiança;

4. Colaboradores cuja remuneração base seja superior a R$ 6.000,00;

5. Colaboradores afastados, em licença ou por qualquer motivo que impeça o exercício normal de suas atividades no período.

§ 5º - O período de apuração será de 01 (um) mês, iniciando-se sempre no fechamento da folha de pagamento do respectivo mês.

§ 6º - O prêmio será pago mensalmente conforme apuração realizada nos cartões-ponto, mediante crédito do valor em cartão magnético intransferível e de titularidade do próprio colaborador ou em folha de pagamento, a critério das EMPRESAS, até o quinto dia útil do mês seguinte ao da apuração.

CLÁUSULA DÉCIMA - PREMIO DE CONSUMO.

A partir de Janeiro de 2027 a Empresa concederá o benefício de PRÊMIO DE CONSUMO MÉDIO MENSAL de combustível, pago mensalmente aos Motoristas da Empresa que obtiverem a melhor média mensal.

§ 1º - O valor mensal do PRÊMIO PRÊMIO DE CONSUMO MÉDIO MENSAL de combustível ISCIPLINA E ASSIDUIDADE será de até R$ 100,00 (Cem reais) por mês, sem qualquer acréscimo de índices de reajuste. Este prêmio tem natureza estritamente indenizatória, não integrando a base de cálculo para qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário, nem para fins de FGTS, INSS, férias ou 13º salário.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TICKET ALIMENTAÇÃO.

A empresa se compromete a conceder o pagamento "Ticket Alimentação – Cartão Eletrônico" aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, no valor de R$ 825,00 (Oitocentos e Vinte e Cinco Reais) mensais, devendo ser pago até o quinto dia útil do mês.

Parágrafo primeiro: O benefício acima concedido, não poderá ser objeto de desconto para empresa que tenha convênio com o programa alimentação do trabalhador PAT ou qualquer outro benefício similar, devendo o referido ser concedido na sua integralidade.

Parágrafo segundo: O fornecimento do Ticket Alimentação descrita no caput, não integralizará os salários em nenhuma hipótese, não gerando qualquer reflexo sobre os componentes da remuneração ou seus agregados, tais como FGTS e Previdência Social, ou outro complemento qualquer, devendo seu valor ser discriminado no Envelope de Pagamento.

Parágrafo terceiro : Durante o período do gozo de férias, por ocasião do recebimento do 13° salário,

Auxilio Previdenciário pelo período de 12 (doze) meses, os empregados terão direito em receber o Ticket Alimentação.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONSULTAS MÉDICAS.

A Empresa se compromete aderir ao convênio celebrado pelo Sindicato para prestação de Assistência Médica, Exames Laboratoriais, Cirurgias de Pequeno Porte e Atendimentos Urgentes a todos os seus colaboradores, o qual passa a ser extensivo para o uso facultativo de todos os seus empregados. Os serviços serão prestados por profissionais e nos estabelecimentos credenciados pelo Sindicato e pelas Empregadoras e poderão ser utilizados pelos usuários. O custo dos serviços será o previsto na tabela da AMB (Associação Médica Brasileira) e será subsidiado na proporção de 50% (cinquenta por cento) pela empregadora e 50% (cinquenta por cento) pelos empregados. As cirurgias ficam limitadas ao valor de 3.000 CH's por procedimento, devendo o respectivo valor ser repassado ao Sindicato como gestor do Convênio.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AQUISIÇÃO DE MEDICAMENTOS.

A Empregadora compromete-se no período da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho à celebrar convênio para aquisição de medicamentos conforme receita médica para seus colaboradores com desconto efetuado através da folha de pagamento até o limite de R$ 390,00 (Trezentos e Noventa Reais).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVENIO SINDICATO.

A Empregadora se compromete durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a celebrar Convênio com o Sindicato dos Trabalhadores de todos os Convênios para desconto em folha de pagamento dos colaboradores.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA.

O contrato de experiência fica suspenso durante o auxilio-doença comum ou acidentário, completando–se o tempo nele previsto, após o termino do benefício previdenciário.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JUSTA CAUSA.

A empresa deverá fornecer, por escrito , ao empregado os motivos da demissão por justa causa , indicando o texto legal violado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VERBAS RESCISÓRIAS.

A quitação das verbas rescisórias será efetuada em 10 (dez) dias em se tratando de aviso prévio indenizado na forma e sob pena das cominações previstas na lei nº. 7.855/89, alem das penalidades previstas neste acordo , conforme o artigo 477 parágrafo 60 letras “A” e “B” da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PREVIO.

O empregado demitido sem justa causa, cujo contrato de trabalho seja igual ou inferior a 11 meses e 29 dias terá direito a 30 dias de aviso prévio. A partir de 1 (um) ano de registro, o aviso prévio receberá o acréscimo de 3 dias para cada ano trabalhado, limitado a 90 (noventa) dias, conforme tabela abaixo:

TEMPO DE EMPRESA	AVISO PRÉVIO	TEMPO DE EMPRESA	AVISO PRÉVIO
0	30	11 anos	63
1 ano	33	12 anos	66
2 anos	36	13 anos	69
3 anos	39	14 anos	72
4 anos	42	15 anos	75
5 anos	45	16 anos	78
6 anos	48	17 anos	81
7 anos	51	18 anos	84
8 anos	54	19 anos	87
9 anos	57	20 anos	90
10 anos	60		

Parágrafo primeiro: O empregado somente irá cumprir 30 dias de aviso prévio, os demais dias serão indenizados.

Parágrafo segundo: Na demissão por iniciativa da empresa, o empregado que manifeste, por escrito o interesse de não cumprir o aviso prévio, parcial ou totalmente, poderá, a critério da empresa, ficar dispensado do seu cumprimento, abrindo mão do correspondente pagamento, recebendo, no entanto, proporcionalmente aos dias trabalhados.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO AVISO PREVIO.

Fica dispensado do cumprimento integral do aviso prévio, o empregado que obter novo emprego antes do término do respectivo prazo, a pedido deste, recebendo a remuneração proporcional aos dias trabalhados.

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA - NORMAS E PROCEDIMENTOS.

Ao motorista incumbe a responsabilidade da segurança do veículo a ele confiado, devendo portanto efetuar a inspeção dos componentes (calibragem dos pneus, freios, luzes, limpadores níveis de água e óleo, combustíveis e afins, cabendo–lhe comunicar a empresa ou a quem por ela indicada, pelo meios mas rápidos, os imprevistos ocorridos, bem como tomar atitudes imediatas que o caso exigir.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE A GESTANTE.

Fica assegurada à empregada gestante a estabilidade provisória no emprego de 60 (sessenta) dias após o termino do licenciamento da previdência, exceto nos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTENCIA JURÍDICA.

A empresa assegurará assistência jurídica gratuita ao empregado que for indiciado em inquérito policial ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho de suas funções, em decorrência de acidentes de trânsito, atropelamento, ou na defesa do patrimônio da empresa, mesmo após a sua demissão .

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO.

A jornada de trabalho será de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, exceto os Colaboradores das áreas Administrativa, Manutenção e Zeladoria.

Parágrafo primeiro : A jornada de trabalho será controlada, quando exigida, através de registros manuais ou mecânicos, admitidos pela legislação vigente.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA.

O Intervalo Intrajornada para descanso e alimentação não poderá ser inferior a 01 (uma) hora e nem superior a 05 (cinco) horas para os Motoristas, devendo neste período os colaboradores ficarem liberados de suas atividades, não sendo responsáveis pelo veículo a ele confiado.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS.

Não serão descontados os dias, o repouso remunerado e os feriados da semana, quando o empregado faltar ao serviço pelos seguintes motivos:

a) 5 (cinco) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente (pai, mãe, avô e avó) e descendente (filho, filha, neto e neta).

b) 2 (dois) dias úteis consecutivos no caso de falecimento de sogro ou sogra e 03 (três) dias acima de 500 Km;

c) 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em virtude do matrimônio do empregado;

d) 2 (dois) dias por mês no caso de internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge ou filhos menores;

e) 5 (cinco) dias consecutivos, no decorrer da primeira semana de vida, em caso de nascimento de filho (a) ou adoção legalmente comprovada:

f) 60 (sessenta) horas por ano para levar filho ou dependente legal, menor de 14 (catorze) anos, ao médico, mediante comprovação até 48 horas após;

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS.

A empresa poderá, através de acordo individual, partilhar o gozo das férias em dois períodos desde que respeitado o prazo legal para a sua concessão, com o pagamento do abono constitucional de forma proporcional .

Parágrafo único: a concessão de férias será participada por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar o respectivo aviso

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES.

Quando exigido uniformes ou equipamentos para o trabalho, a empresa deverá fornece–lo gratuitamente, até o limite de 02 (duas) camisas e 02 (duas) calças por ano. Vedado qualquer desconto salarial a tal título.

Parágrafo único: Na hipótese de não devolução por parte do empregado, quando da rescisão do contrato de trabalho, poderá a empresa descontar o valor de 50 % (cinqüenta por cento) do valor da aquisição dos mesmos.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLÓGICOS.

Os atestados emitidos por médicos ou dentistas da previdência social oficial, ou que com este mantenha convênio, serão aceitos pela empresa para todos os efeitos legais, se apresentados no prazo máximo de 02 dias úteis.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS.

A empresa providenciara a colocação de um quadro de avisos, nele podendo o sindicato profissional fazer suas comunicações.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS.

Compromete-se a empresa abrangida pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, quando instada formalmente por meio de solicitação enviada pelo Sindicato Laboral, apresentar cópias dos documentos necessários à averiguação do cumprimento da Lei ou deste ACT, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

§ 1º - O inadimplemento do contido no caput, sujeita a empresa a uma multa equivalente ao valor do menor piso normativo estabelecido neste Acordo Coletivo de Trabalho – ACT.

§ 2º - A quitação da multa será realizada na sede do Sindicato Laboral, sendo que o não pagamento autoriza a entidade ingressar com ação de cumprimento na Justiça do Trabalho para exigir a obrigação.

§ 3º - Verificada qualquer irregularidade no cumprimento das normas trabalhistas e/ou do presente ACT, o Sindicato laboral notificará a empresa e concederá o prazo de 15 (quinze) dias a partir do recebimento da notificação para que a anormalidade seja sanada.

§ 4º - Depois de transcorrido o prazo concedido para regularização das pendências sem que essa providência seja tomada, o Sindicato Laboral ajuizará as ações pertinentes para cobrança de eventuais valores devidos pelas empresas e informará aos órgãos fiscalizadores as irregularidades encontradas.

§ 5º - O Sindicato dos Trabalhadores comunicará eventuais irregularidades constatadas nas empresas ao Sindicato Patronal, facultando-lhe o acompanhamento das negociações para regularização das pendencias

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTENCIA SOCIAL.

A empresa se obriga a transferir, mensalmente, para custear despesas com assistência social a seus filiados, o correspondente a 1% (um por cento) da folha de pagamento bruta mensal (totalizando 12% ao ano), sem ônus ao trabalhador e cuja importância será transferida ao sindicato profissional por guia própria fornecida pelo mesmo, sendo que o vencimento da primeira parcela dar-se-á no dia 15 (quinze) de julho de cada ano.

A empresa terá que enviar ao sindicato profissional cópia de folha de pagamento usada para o cálculo do recolhimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL FECTROESC.

Visando possibilitar o custeio na realização de cursos profissionalizantes e de capacitação aos integrantes da categoria profissional de todo o Estado, as empresas abrangidas pela presente Convenção ficam obrigadas a transferir em favor da Federação dos Trabalhadores (FECTROESC), mensalmente e em guias próprias fornecidas pela entidade, uma contribuição de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) sobre a folha de pagamento bruta mensal, devendo tal importância ser recolhida até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao trabalhado.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES.

A empresa descontará de todos os trabalhadores beneficiados por este instrumento coletivo de trabalho sob responsabilidade do Sindicato Laboral, conforme aprovado na Assembleia Geral extraordinária da Entidade Profissional, o percentual de 2,50% (dois virgula cinquenta por cento) da remuneração base de seus funcionários), dividida em 05 (cinco) parcelas de 0,5% (meio por cento), nos meses de Novembro/2026, Janeiro/2027, Março/2027, Maio/2027 e Julho/2027, para serem aplicados no atendimento social do Sindicato, recolhendo o total descontado em conta bancária do sindicato profissional, até o 10° dia posterior ao desconto, através de guia por este fornecida, sendo que o vencimento da primeira parcela dar-se-á no 10 (dez) de Dezembro de 2026.

§ 1º - Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores, **não associados** na forma da MEMO CIRCULAR SRTE/MTE Nº 04 DE 20/01/2006, a seguir transcrita: “Para exercer o direito de oposição, o trabalhador deverá apresentar, no sindicato carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 dias antes do primeiro desconto, após o depósito do instrumento coletivo de trabalho na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Santa Catarina, e divulgação do referido instrumento pelo Sindicato Profissional. Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, essa poderá ser remetida pelo correio, com aviso de recebimento”. Havendo recusa do desconto por parte do trabalhador, incidirá na perca dos Benefícios do Sindicato Laboral, Ticket Alimentação, Consultas Médicas, Aquisição de Medicamentos, Premio Disciplina e Assiduidade e Premio de Consumo de Combustivel.

§ 2º - Qualquer divergência quanto aos descontos estabelecidos no caput desta cláusula será resolvido diretamente entre o empregado que sofreu o desconto e o sindicato dos trabalhadores, uma vez que a empresa será mera repassadora, ficando ressalvado, contudo, o direito de oposição na forma estabelecida no presente instrumento coletivo.

§ 2º - Qualquer divergência quanto aos descontos estabelecidos no *caput* desta cláusula será resolvido diretamente entre o empregado que sofreu o desconto e o sindicato dos trabalhadores, uma vez que a empresa é mera repassadora, ficando ressalvado, contudo, o direito de oposição na forma estabelecida no presente instrumento coletivo.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIVERGENCIAS E CONCILIAÇÃO.

As controvérsias oriundas do presente instrumento, bem como aquelas surgidas das relações empregatícias, serão dirimidas, preliminarmente entre as partes envolvidas que poderão se valer da assistência de suas entidades sindicais e inclusive com mediação do Ministério do Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MORA SALARIAL.

A empresa pagará ao empregado 10% (dez por cento) de multa, mais 2% (dois por cento) ao dia, sobre o salário vencido no caso da mora salarial, sendo considerado atraso o pagamento efetuado após o prazo mencionado na Cláusula Quinta desse Acordo .

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CLAUSULA PENAL.

Fica estabelecida multa pelo descumprimento das condições e cláusulas contratadas, no valor de 50% (cinqüenta por cento) do salário constante neste acordo para todos os empregados, por cláusula infringida e por empregado lesado, mensalmente, devendo ser repassada destes valores 50% (cinqüenta por cento) para os empregados e 50% (cinquenta por cento) para o Sindicato Laboral.

Parágrafo único: No caso de atraso ou não repasse das mensalidades ou da taxa assistencial, além da multa estabelecida no “caput” a favor do Sindicato Profissional, incorrerá a empresa em multa mais juros devidos.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSINATURAS.

E por estarem de comum acordo firmam este acordo coletivo de trabalho em 03 (tres) vias de igual, teor e forma, nas presenças de testemunhas e em conjunto, facultando–se ao sindicato o registro e o arquivo deste instrumento junto ao órgão competente para todos os efeitos legais.

}

RUBENS MULLER
Presidente
SIND TRAB EMPRESAS TRANSP RODOV DE PASSAGEIROS DE JLLE

HASSAN HUSSEIN DEHAINI JUNIOR
Diretor
OCEANICA SUL TRANSPORTES LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA EMPREGADOS RODOVIARIOS 2026

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.