

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000842/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/05/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022667/2026  
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.201395/2026-76  
DATA DO PROTOCOLO: 05/05/2026

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

TRANSPORTE E TURISMO SANTO ANTONIO LTDA, CNPJ n. 84.697.051/0002-95, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). HUGO FRANCISCO HOFFMANN e por seu Diretor, Sr(a). VILMAR HARGER;

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 janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### 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 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 Araquari/SC, Balneário Barra do Sul/SC, Barra Velha/SC, Campo Alegre/SC, Garuva/SC, Itapoá/SC, Joinville/SC, Rio Negrinho/SC, São Francisco do Sul/SC e São João do Itaperiú/SC.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL.

Excluídas as funções indicadas na cláusula seguinte e nas demais cláusulas do presente instrumento, (incluído as descritas no quadro demonstrativo), as empresas concederão aos seus empregados e que cumpram carga semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, a partir de 01.01.2026, o reajuste de **5,07%(cinco**

**vírgula zero sete por cento**), a incidir sobre o salário vigente em 31.12.2025.

O Ticket alimentação será de R\$ 812,00 (Oitocentos e doze reais) por mês efetivamente trabalhado (proporcional aos dias trabalhados), pago a todos funcionários abrangido pelo presente acordo coletivo de trabalho (com exceção dos aprendizes, que será de R\$ 406,00 (quatrocentos e seis reais) proporcionais aos dias trabalhados), autorizado o desconto mensal de R\$2,00 (dois) reais a partir de Janeiro de 2026.

§1º - Ficam integralmente reconstituídos os salários até 31.12.2025, pelo quanto disposto na presente cláusula e nas seguintes:

§2º - Serão compensados todos os eventuais adiantamentos e/ou abonos concedidos pelas Empresas após 31/12/2025, com o objetivo de garantir a reposição salarial do trabalhador por conta da sua data base enquanto não foi celebrado o presente Acordo Coletivo.

§3º - Aos aprendizes será pago o salário-mínimo regional, proporcional por hora de trabalho, sendo considerado, como hora de trabalho, as horas trabalhadas nas empresas e as horas de aprendizado teórico na instituição formadora. Caso o aprendiz faça curso de aprendizagem em estabelecimento particular, poderão as empregadoras descontar do pagamento do aprendiz o valor do respectivo curso de aprendizagem, se custeado pelas empregadoras.

§4º - Excetuadas as funções previstas neste instrumento, para as demais funções e/ou cargos dos trabalhadores beneficiados pelo presente acordo coletivo, deverá ser respeitado o salário-mínimo regional como piso salarial, restando ratificados os salários vigentes em 31.12.2025, observadas as demais disposições contidas neste instrumento.

#### **CLÁUSULA QUARTA - REMUNERAÇÃO: MOTORISTA URBANO, MOTORISTA DE FRETAMENTO, MOTORISTA VEICULO L**

A partir de 01.01.2026, os empregados nas funções abaixo indicadas, que cumpram a carga horária semanal de 44 horas, receberão o seguinte conjunto remuneratório.

##### **TRANSPORTE E TURISMO SANTO ANTÔNIO LTDA – FILIAL**

<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALÁRIO-BASE</b>	<b>TOTAL</b>
Motorista Urbano	2.546,00	<b>2.546,00</b>
Motorista fretamento	2.546,00	<b>2.546,00</b>
Motorista - Veículo Leve Van	1.942,00	<b>1.942,00</b>
Executivo.	1.842,00	<b>1.842,00</b>
Porteiro	1.842,00	<b>1.842,00</b>
Bilheteiro	1.842,00	<b>1.842,00</b>

**Parágrafo Primeiro:** A política salarial aplicável aos empregados exercentes de funções administrativas e de manutenção da frota operacional, todos mensalistas, obedecerá à livre negociação em face da incidência de peculiaridades funcionais diversas em relação ao pessoal de operação.

**Parágrafo Segundo:** As cobranças das passagens pelo Motorista não caracterizam Dupla/Desvio de Função.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS.**

Ressalvados os descontos previstos em lei ou no presente acordo, é vedado às empregadoras, na forma do que dispõe o art. 462, da CLT, efetuar descontos na remuneração salarial do empregado, salvo por prévia e expressa concordância deste, realizada por meio de assinatura em vale, ou ainda em virtude de falta grave decorrente de inobservância de norma disciplinar.

§1º - Os motoristas que estiverem com a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) vencida há mais de 30 (trinta) dias, ou que não estiverem de posse das respectivas habilitações, poderão ter descontos proporcionais em férias ou salário dos dias em que permanecerem nesta condição, poderão gozar de férias vencidas ou solicitar licença não remunerada, a critério das empregadoras, sem prejuízo da faculdade destas realizarem a dispensa do empregado tendo em vista a impossibilidade legal do exercício da função a que foram contratados.

§2º - É dever do motorista zelar para estar em dia com a documentação necessária para o pleno exercício de suas atividades, no caso em que não possa exercer a profissão de motorista. Sem prejuízo das disposições expressas no §1º, fica o empregado, ainda, integralmente responsável por toda e qualquer sanção que venha a ser aplicada pelas autoridades de trânsito em virtude da irregularidade da documentação necessária ao pleno exercício da função.

§ 3º - Em conformidade com o Artigo 462, § 1º, da CLT, eventuais danos causados pelo empregado, desde que, sejam eles causados por dolo, imperícia, desídia, negligência ou mesmo pelo não cumprimento das normas legais, fica a empregadora autorizada a efetuar o desconto da importância correspondente ao comprovado prejuízo, mediante vale, cabendo a esta comunicar formalmente a intenção de desconto ao funcionário, esclarecendo o fato causador do desconto, e dando oportunidade de defesa ao mesmo.

§ 4º - Ficam proibidos os descontos salariais a título de assalto, roubo, quebra de equipamentos, veículos, peças e outras avarias ocasionados por terceiros ao patrimônio da empresa, salvo se, o empregado tenha contribuído para o alcance do resultado obtido.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - SALARIO BASE.**

Resta estabelecido que os valores pagos a título de “Salário Base”, passarão a compor o “Salário Mensal”, que servirá para fins de cálculo das horas extras.

**Parágrafo Único:** O “Salário Mensal” composto nesta Cláusula, será anotado em CTPS de acordo com a função de cada empregado.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO.**

A Empregadora quitará o décimo terceiro salário, sempre o mais tardar até o dia 20 de dezembro.

### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO MOTORISTA.**

Aos motoristas com jornada mensal de 220 horas que tiverem que efetuar vendas de passagens embarcadas e/ou a bordo e realizar a prestação de contas destas vendas, receberão a título de contraprestação por estes dois serviços o valor fixo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais (proporcional a 220h), a partir de 01 de abril de 2026, valor este que não integrará a remuneração para nenhum fim, tratando-se de verba indenizatória, sem que com isto caracterize desvio de função.

§ 1º - Referido valor será pago de forma proporcional aos dias trabalhados. O tempo despendido no acerto de contas das vendas das passagens, no final da jornada, como sendo de 15 (quinze) minutos diários, não serão computados como hora de trabalho.

§ 2º - As diferenças de caixa verificadas nas prestações diárias das contas dos motoristas deverão ser reembolsadas à empregadora no prazo de 24 (vinte e quatro) horas. A ocorrência sistemática de diferença de caixa nas prestações de contas ao longo de seu contrato de trabalho será considerada como apropriação indébita, suscetível de punição na forma do art. 482 da CLT.

§ 3º - Os motoristas de fretamento e turismo poderão realizar viagens de transporte regular e vice-versa, sem que isto caracterize dupla função ou desvio de função, nem incorra a empregadora no dever de pagar qualquer valor ou gratificação adicional.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO.**

Nas viagens noturnas, assim consideradas as realizadas entre as 22:00 (vinte e duas) e às 05:00 (cinco) horas, a remuneração será acrescida de 20% (vinte por cento) a título de adicional noturno, reduzindo-se a hora trabalhada de 60 (sessenta) minutos para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO.**

A partir de 01.01.2026 o "ticket Alimentação" será R\$ 812,00 (Oitocentos e doze reais) por mês efetivamente trabalhado (proporcional aos dias trabalhados), pago a todos funcionários abrangido pelo presente acordo coletivo de trabalho (com exceção dos aprendizes, que será de R\$ 406,00 (Quatrocentos e seis reais) proporcionais aos dias trabalhados), autorizado o descontos mensal de R\$2,00 (dois) reais a partir de Janeiro de 2026.

I - O benefício acima especificado possui natureza indenizatória, não tem natureza salarial, não se integrando à remuneração para quaisquer efeitos. Referido benefício poderá ser regulado pelo PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) a critério da empregadora.

II - Os descontos aqui especificados ficam autorizados pelo presente instrumento, independentemente de qualquer outra formalidade.

III – Em concedendo a Empresa a possibilidade de feitura das refeições em seu próprio refeitório, fica também assegurado o desconto do empregado de 50% (cinquenta por cento), do custo efetivo da referida refeição.

IV - Os empregados exercentes de funções nas sedes das empregadoras, ligados as atividades de administração e manutenção da frota, poderão fazer suas refeições nos refeitórios de cada uma delas, a preço de custo ou através do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) ou de acordo com as normas internas, excepcionalmente, a critério da empregadora, mediante prévio aviso, faculta-se o uso do benefício a qualquer empregado que esteja na sede das empresas por necessidade do serviço.

V- O valor estipulado para vigor a partir de 01.01.2026 é estabelecido com fundamento no inciso XXVI da CF, sem direito adquirido a qualquer outro valor anteriormente estabelecido por norma individual ou coletiva.

VI – Resta facultado à Empresa realizar o pagamento proporcional do ticket-alimentação para os empregados cuja jornada de trabalho semanal seja inferior a 44 (quarenta e quatro) horas Os aprendizes terão ticket-alimentação em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor estipulado no *caput* da presente cláusula.

VII - Os empregados exercentes de outras funções receberão o ticket alimentação na proporcionalidade das horas de trabalho, ainda que, contratados para trabalhar sob o regime de tempo parcial previsto no art. 58-A, da CLT. Para fins de cálculo da proporcionalidade do ticket alimentação não serão contabilizadas as horas extras realizadas, apenas a jornada contratual dos empregados.

VIII – O ticket alimentação pago nos termos do presente ajuste tem natureza indenizatória e não integrará a remuneração para todos e quaisquer efeitos legais, restando a Empregadora autorizada a descontar R\$ 2,00 (dois) reais por mês de cada funcionário.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE CARREIRA PARA MOTORISTAS.**

O PLANO DE CARREIRA instituído pela empresa aos empregados admitidos na função de motorista na empresa e aos que doravante passem a exercer referida função, a partir de 01.01.2026, passará a ser

regulado nos termos dos parágrafos *infra*, admitindo-se como marco inicial para contagem do tempo de serviço a respectiva data de admissão dos motoristas na empresa ou a data de alteração para a função de motorista no caso dos empregados admitidos em função diversa:

§1º - Para os empregados motoristas que contam(rem) com 3 (três) ou mais anos de trabalho na empresa até 6 (seis) anos incompletos, será pago um valor mensal equivalente a 2% (dois por cento) do valor total do conjunto remuneratório, previsto na Cláusula Quarta, do presente instrumento coletivo, percebido pelo empregado;

§2º - Para os empregados motoristas que contam(rem) com 6 (seis) ou mais anos de trabalho na empresa até 10 (dez) anos incompletos, será pago um valor mensal equivalente a 3% (três por cento) do valor total do conjunto remuneratório, previsto na Cláusula Quarta, do presente instrumento coletivo, percebido pelo empregado.

§3º - Para os empregados motoristas que contam(rem) com 10 (dez) ou mais anos de trabalho na empresa até 15 (quinze) anos incompletos, será pago um valor mensal equivalente a 4% (quatro por cento) do valor total do conjunto remuneratório, previsto na Cláusula Quarta, do presente instrumento coletivo, percebido pelo empregado;

§4º - Para os empregados motoristas que contam(rem) com 15 (quinze) ou mais anos de trabalho na empresa até 20 (vinte) anos incompletos, será pago um valor mensal equivalente a 5% (cinco por cento) do valor total do conjunto remuneratório, previsto na Cláusula Quarta, do presente instrumento coletivo, percebido pelo empregado;

§5º - Para os empregados motoristas que contam(rem) com 20 (vinte) ou mais anos de trabalho na empresa, será pago um valor mensal equivalente a 6% (seis por cento) do valor total do conjunto remuneratório, previsto na Cláusula Quarta, do presente instrumento coletivo, percebido pelo empregado;

§ 6º - Os valores de que tratam os parágrafos desta cláusula não tem caráter cumulativo, possuindo natureza salarial, integrando a remuneração para todos os fins de direito.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS BENEFÍCIOS.**

Além dos benefícios previstos em lei, a empregadora proporcionará aos empregados, ao longo do período a que se refere este acordo, os benefícios a seguir enunciados e regulamentados, os quais não constituirão parte integrante da remuneração:

I - Transporte Gratuito - A Empregadora concederá a todos os seus empregados o transporte local gratuito, em todas as linhas de transporte coletivo urbano mediante simples apresentação, aos operadores, do respectivo crachá de identificação funcional, sem qualquer limitação. Caso seja necessária a aquisição de vale transporte pelas empregadoras, este será custeado pelo beneficiário, na parcela no máximo a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, e pela empregadora, no que exceder à parcela anterior.

II – Seguro de Vida em Grupo – A todos os empregados que forem admitidos, será oferecido no ato da assinatura do contrato de experiência, a possibilidade de participarem de um contrato de Seguro de Vida em Grupo. Os empregados que pretendam desistir do benefício deverão manifestar por escrito esta intenção, junto aos setores de pessoal das empresas ou ao sindicato. Os empregados que tiverem seus contratos suspensos ou interrompidos por prazo superior a 12 (doze) meses, deverão manifestar intenção em manter o seguro de vida, por escrito, e realizar o pagamento da respectiva quota parte em até 12 (doze) parcelas mensais. Após cinco anos de suspensão ou interrupção contratual ou em caso de não pagamento das parcelas, fica facultado à empresa optar pela permanência ou a exclusão do seguro do empregado, cessando, no caso de exclusão, o pagamento do prêmio mensal do respectivo seguro. Os motoristas não

poderão ser excluídos da referida apólice, salvo mediante consentimento escrito do segurado.

### III – Convênio/Plano de Saúde e Odontológico

a) A todos os empregados sindicalizados será oferecido um plano de saúde de gerência do Sindicato, sendo que a mensalidade do plano será paga pelo empregado, podendo-se fazer desconto em folha, respeitando-se as limitações do plano.

b) É facultado aos empregados, ao longo do período convencional, aderirem ao convênio celebrado pelo Sindicato para prestação de Assistência Odontologia (a ser indicada pela empresa), bem como seus familiares. O Sindicato se compromete a exigir da empresa Conveniada que a primeira consulta se faça de graça, a fim de se estabelecer um orçamento do tratamento a ser feito.

c) O Sindicato, como gestor do Convênio com a Assistência Odontológica, obriga-se a repassar, mensalmente, nos seus respectivos vencimentos, os valores descontados nas folhas de pagamento referente a qualquer orçamento aprovado e assinado pelo empregado, desde que recebidos pela Empregadora, sob pena de multa de 10 (dez) salários-mínimos por credenciado. Em caso de não atendimento aos funcionários por falta de pagamento, desde que comprovado o repasse da empresa ao sindicato em tempo hábil, fica aquela autorizada a não repassar mais nenhuma verba ao sindicato enquanto não seja regularizada a situação financeira dos convênios.

d) Estipulam a Empregadora e o Sindicato que, com relação ao plano odontológico, este não poderá ultrapassar o valor de 20% (vinte por cento) do total da remuneração do associado. No caso de demissão ou pedido de dispensa, o valor a ser descontado também não ultrapassará este limite e, se houver saldo remanescente com a empresa conveniada, deverá ser acertado diretamente com esta, pelo empregado, sem qualquer ônus para a Empregadora.

IV – Convênio Aquisição de Medicamentos – Os medicamentos adquiridos pelos empregados e seus dependentes, estes com idade máxima de até 18 anos, que forem prescritos através de receita dos médicos pertencentes ao quadro funcional da empregadora, ou emitido pelos médicos filiados ao convênio, somente no que se refere o plano de saúde (com exclusão do plano odontológico), serão subsidiados em 30% (trinta por cento) pela empregadora, arcando os empregados com os restantes 70% (setenta por cento).

V - Assistência Jurídica – O sindicato se responsabiliza a fornecer um advogado credenciado que atenderá toda quinta-feira à tarde. A primeira consulta será gratuita e, as demais, cobradas, conforme acordo entre partes. As consultas trabalhistas serão ultimadas sem qualquer custo, a não ser a percentagem sobre ganhos em eventuais ações propostas, que também será acordada entre as partes.

VI – Licença Paternidade – Todo Empregado terá direito a 5 (cinco) dias consecutivos de licença remunerada, contados a partir do dia do nascimento do filho, inclusive. se o nascimento ocorrer durante o dia do repouso semanal remunerado a licença será concedida a partir do primeiro dia útil seguinte.

VII – Corte de Cabelo Mensal Gratuito - Extensivo a todos os empregados, uma vez por mês, bastando que compareçam aos cabeleireiros credenciados pelas empregadoras e identifiquem-se mediante a apresentação de crachá. O barbeiro do Sindicato fica credenciado para a execução dos cortes de cabelo, em igualdade de condições com os demais cabeleireiros credenciados.

VIII - Auxílio Funeral - As empregadoras pagarão ao cônjuge sobrevivente ou aos herdeiros de qualquer empregado que houver falecido sob quaisquer circunstâncias e não coberto por seguro, mediante a simples apresentação do atestado de óbito, um auxílio-funeral correspondente a um salário-base da função por ele exercida.

IX - Empregados Estudantes - As faltas ao serviço de empregados estudantes para a prestação de exames-vestibulares serão abonadas pelas empresas desde que comprovadas logo em seguida com exibição de documentação hábil.

X - Transferência - Havendo necessidade de mudança de domicílio do empregado por necessidade de serviço, todas as despesas decorrentes da transferência correrão por conta das empregadoras, nos termos da lei.

XI - Licença para amamentação – A empregadora concederá à empregada, quando do retorno da licença maternidade, até a criança completar 6 (seis) meses de idade, as seguintes opções de licença para amamentação: a) Dois intervalos de 30 minutos durante a jornada de trabalho; b) Uma hora diária conforme horário a ser estabelecido conjuntamente com a chefia imediata da beneficiária.

XII - Reembolso-Creche - As empresas efetuarão reembolso das despesas mensais realizadas pelas suas empregadas que tenham filhos com até 05 (cinco) anos e 11(onze) meses de idade, inclusive, nos termos da Lei n. 14.457/22, e que necessitem de contratação de creche ou serviços institucionais equivalentes, no valor máximo de R\$ 322,00 (trezentos e vinte e dois reais).

a) O reembolso será efetuado até o 5º dia útil de cada mês, tão somente mediante a prévia apresentação por parte da empregada, do comprovante de pagamento mensal da creche ou instituição equivalente junto ao departamento de Recursos Humanos.

b) A concessão do reembolso creche substitui o previsto nos §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT, bem como na Portaria 3.296, de 03/09/86, do Ministério do Trabalho e terá natureza indenizatória, não incidindo sobre a remuneração da trabalhadora para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

c) O valor que as empresas repassam às empregadas a título de reembolso creche desobrigam as empregadoras a manterem creche em suas dependências, ficando ressalvado que, no caso de instalação de creche própria, ou de formalização de convênio com instituição de ensino que ofereça referido serviço, a obrigação do benefício cessa de imediato, cabendo às empregadoras a divulgação interna e comunicação a entidade sindical representante de seus empregados.

d) O valor previsto no presente inciso, não será devido pelas Empregadoras, em relação a qualquer período de afastamento (licenças, suspensão ou interrupção do Contrato de Trabalho, salvo licença maternidade) das empregadas por período superior a 15 dias consecutivos, sendo devido de forma proporcional ao saldo de dias do mês, quando for o caso, inclusive no mês da admissão, do desligamento, final e reinício do pagamento de benefício previdenciário.

§ 1º - Os empregados que tiverem o contrato de trabalho interrompido ou suspenso por auxílio doença, benefício acidentário, licença maternidade, exceto por concessão ou restabelecimento de aposentadoria por invalidez, onde os benefícios não poderão ser concedidos, poderão utilizar os benefícios do convênio/consultas médicas e convênio/aquisição de medicamentos durante o prazo máximo de 12 (doze) meses, a contar da data de início da interrupção ou suspensão, desde que efetuem o pagamento correspondente a 70% (setenta por cento) dos custos dos serviços relativos ao convênio/consultas e 70% (setenta por cento) dos custos relativos à aquisição de medicamentos com receita, diretamente na sede das Empresas, até o 3º (terceiro) dia útil subsequente ao do recebimento do valor do benefício previdenciário.

§ 2º - Caso o empregado não efetue o pagamento correspondente, será permitido à Empresa, a seu exclusivo critério, suspender os benefícios do convênio/plano de saúde e/ou convênio/aquisição de medicamentos até que a irregularidade seja sanada.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CURSOS OBRIGATORIOS DECORRENTES DA LEGISLAÇÃO DE TRANSITO.**

Todos os cursos obrigatórios decorrentes da Legislação de Trânsito do CTB (Código de Trânsito Brasileiro) que se fizerem necessários aos Motoristas serão providos pelas respectivas empregadoras, com a devida cooperação do poder público (SEST/SENAT), para aqueles já efetivamente admitidos. Aos novos motoristas

admitidos que não possuem o curso de capacitação para transporte de passageiros, este igualmente será custeado pela empregadora, com a devida cooperação do poder público, que ficará autorizada ao desconto salarial do efetivamente pago em 03 (três) vezes, sem acréscimo.

§ 1º - Não está incluso no *caput* desta Cláusula, as taxas de renovação da CNH (carteira nacional de habilitação), bem como de eventuais cursos de reciclagem exigidos pelo DETRAN da região, que serão realizados às expensas exclusivas do colaborador.

§ 2º - O tempo despendido na duração dos cursos não gerará tempo de efetivo trabalho, não sendo considerado à disposição do empregador, sob nenhuma hipótese.

§ 3º - Os candidatos à admissão deverão se apresentar já com curso concluído, ou suportar o ônus de sua realização, a critério das empresas contratantes e nos termos de presente cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA.**

A empresa pagará aos seus empregados que ocupem exclusivamente as funções **CAIXA, ATENDENTES DE LOJAS, ATENDENTES DE GUICHÊ, MOTO-BOYS e BILHETEIROS** um adicional salarial de R\$ 94,00 (Noventa e quatro reais) a título de quebra de caixa, que será destacado com rubrica específica no demonstrativo de pagamento.

Parágrafo único – Reconhecem as partes que tal verba tem caráter indenizatório, não integrando o salário dos empregados para nenhum efeito.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA.**

Na dispensa por justa causa, a Empresa comunicará por escrito ao Empregado, enviando cópia ao Sindicato, indicando o artigo legal infringido.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.**

Todo Empregado que houver sido dispensado sem justa causa terá direito a carta de referência que solicitar, na qual se declarará, no mínimo, o tempo de serviço prestado e o fato de o empregado ter cumprido suas obrigações contratuais.

**Parágrafo Único:** - Em caso de pedido de demissão os empregados serão dispensados do cumprimento integral do aviso prévio, podendo as empregadoras pagarem os seus haveres proporcionais aos dias trabalhados, no prazo de 10 (dez) dias.

## **Contrato a Tempo Parcial**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS JORNADAS REDUZIDAS DE TRABALHO.**

As empregadoras poderão admitir novos funcionários para trabalhar em regime de jornada de trabalho reduzida, com salário e demais benefícios, inclusive o ticket de alimentação, concedidos proporcionalmente - Trabalho a Tempo Parcial - a que se refere o artigo 58-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com os seguintes critérios:

- a) A jornada de trabalho reduzida não poderá exceder a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais;
- b) No Contrato de Experiência a Tempo Parcial definir-se-á a jornada e os dias da semana em que o empregado deverá cumpri-la;
- c) O repouso semanal terá a duração de 24 (vinte e quatro) horas, com remuneração igualmente proporcional;
- d) Na jornada diária dos empregados submetidos a tempo parcial com remuneração proporcional poderá ser concedido um intervalo intrajornada de no máximo 01 (uma) hora;
- e) Um mesmo empregado poderá ser admitido por duas empregadoras, com jornadas distintas prestadas a cada uma delas, em horários diferenciados, responsabilizando-se cada uma das empregadoras pelo pagamento dos respectivos salários proporcionais, recolhimento dos encargos, depósitos fundiários e anotações contratuais na CTPS.
- f) deverão ser respeitadas as demais condições estabelecidas no 58-A, no que tange o trabalho a tempo parcial;
- g) Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial poderá ser feita mediante opção manifestada por escrito perante a empresa.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIENCIA.**

Considera-se como experiência o período de até 90 (noventa) dias, ao longo do qual empregador e empregado constatarão o recíproco interesse e conveniência à vinculação indeterminada.

Parágrafo único – No período de experiência o empregado poderá ser remunerado com 90% (noventa por cento) do valor do piso salarial atribuído na função para o qual foi admitido, sendo que o conjunto remuneratório a ser percebido pelo empregado não poderá ser inferior ao valor do Piso Estadual de Salário, respeitadas as disposições contidas no presente instrumento coletivo de trabalho.

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

## **Atribuições da Função/Desvio de Função**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISCIPLINA NO TRABALHO.**

O pessoal da administração, manutenção, operação e os motoristas subordinam-se à disposições previstas na Lei em vigor e na respectiva legislação que regulamenta o Serviço de Transporte Coletivo do Município. Além disso:

I – Os empregados poderão ser responsabilizados disciplinarmente pelas empregadoras por quaisquer infrações cometidas no exercício da função, inclusive em relação aos danos comprovadamente causados por dolo ou culpa ao seu patrimônio ou de terceiros, legitimado o desconto respectivo em folha de pagamento.

II – Ocorrendo alguma das situações dispostas no inciso I, acima, a Empresa poderá executar os descontos nos salários de seus funcionários até o limite legal de 70% (setenta por cento) da remuneração e de forma mensal até a quitação do dano causado. Quando findo o contrato de trabalho, a empresa realizará o desconto do saldo devedor do empregador em parcela única.

III – As multas decorrentes das infrações de trânsito, bem como as aplicadas pela fiscalização competente, originadas de ato de indisciplina, desídia, imperícia ou imprudência do colaborador poderão ser cobradas dos trabalhadores na forma do inciso II.

IV – O motorista que receber pessoalmente qualquer tipo de multa deverá apresentar à empresa cópia da mesma com a respectiva justificativa por escrito no prazo de no máximo 03 (três) dias. A não apresentação da cópia e justificativa será considerada falta grave, ficando o empregado sujeito à sanção disciplinar na data em que a empresa tiver conhecimento oficial da multa, sem prejuízo da realização dos devidos descontos na remuneração, nos termos do inciso II da presente cláusula.

V – Para melhor conforto e higiene dos usuários e do ambiente de trabalho, os Motoristas e Cobradores farão as varrições diárias na parte interna dos veículos nos pontos finais das linhas, cometimento este já remunerado no salário ajustado, sem que tal atividade caracterize desvio e/ou acúmulo de função, sendo o serviço realizado dentro da escala de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRATAMENTO AO PÚBLICO.**

Ao pessoal incumbido da operacionalização dos serviços, exigir-se-á que o tratamento ao público seja cortês e educado, bem como ainda sejam observadas as regras básicas de higiene pessoal e boa aparência. As empresas orientarão seus empregados no sentido de que não compareçam ao trabalho desprovidos de uniforme.

## **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS DE CAIXA.**

As diferenças de caixa verificadas nas prestações diárias das contas dos Cobradores, motoristas,

atendentes de guichê, caixas, bilheteiros e agentes de bordo deverão ser reembolsadas às empregadoras no prazo de 24:00 (vinte e quatro horas). A ocorrência sistemática de diferenças de caixa nas prestações de contas ao longo de seus contratos de trabalho considerar-se-á apropriação indébita, suscetível de punição na forma do Artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO.**

A empregadora obriga-se a fornecer aos seus empregados comprovantes de pagamento de todas as verbas, sejam elas de natureza remuneratória ou indenizatória, discriminando a sequência de todos os componentes da contraprestação pecuniária, inclusive com referência a descontos e contribuições, bem como ainda destacarão, mês a mês, nos demonstrativos individuais de pagamento, as importâncias alusivas aos depósitos fundiários. Os comprovantes de pagamento poderão ser disponibilizados aos trabalhadores mediante ferramenta online, acessível por usuário e senha pessoal e intransferível, restando a Empregadora dispensada da impressão do comprovante físico. O empregado que não possuir acesso à referida ferramenta poderá solicitar a impressão do respectivo recibo perante a sua Empregadora.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FERISTA, FOLGUISTA, PLANTONISTA E DA SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA.**

Serão considerados como tais, todos os Motoristas, Cobradores, Agentes, bilheteiros e Porteiros que tenham por função substituir outros Motoristas, Agentes, Bilheteiros, Cobradores e Porteiros, que estiverem em gozo de férias, repousos semanais ou que houverem faltado ao seu serviço. Os pisos salariais aplicáveis a estes empregados serão os mesmos devidos aos Motoristas, Cobradores, bilheteiros e Porteiros que eles venham a substituir, somente enquanto durar a substituição. O piso salarial será devido de forma proporcional aos dias trabalhados na referida função. A regra prevista na presente cláusula se aplica aos demais cargos e funções, onde seja necessária a substituição temporária de trabalhador em função do gozo de férias, repousos semanais, ou ainda que houver falta do serviço ou para atender demanda pontual e/ou extraordinária de serviço.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.**

Ressalvadas as situações particulares enunciadas neste acordo, a duração do trabalho será 44 horas semanais. Os repousos semanais terão a duração de 24 (vinte e quatro) horas, mais 11 (onze) correspondentes ao intervalo Inter jornada, e serão concedidos em regime de revezamento e coincidirão com o domingo, pelo menos uma vez a cada 7 (sete) semanas.

I - Em decorrência da organização das escalas, dos turnos de trabalho, da natureza e do funcionamento dos serviços, o repouso semanal/Inter semanal poderá ser usufruído, em regime de revezamento, entre o 4º

(quarto) e o 9° (nono) dia consecutivo de trabalho, assegurando-se ao empregado, no curso de cada mês, a fruição de tantos repouso semanais remunerados quantos forem devidos no respectivo período, bem como a coincidência com o domingo ao menos uma vez a cada 7 (sete) semanas.

I I Todos os feriados trabalhados serão remunerados com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

III- Todo o repouso semanal trabalhado que coincidir com o domingo e que no mesmo seja feriado, será pago na forma do item II.

III Para os empregados que aderirem ao acordo de compensação de jornada das empregadoras não será feita a compensação dos feriados coincidentes com o sábado, como também não serão computadas a crédito da empregadora as horas relativas à compensação do sábado e não trabalhadas em razão de feriado ocorrido na semana.

V - O intervalo interjornada será sempre de 11 (onze) horas consecutivas, podendo, em casos para atender demandas específicas de fretamento, ser fracionado em dois intervalos, devendo o primeiro ser obrigatoriamente de no mínimo 8 (oito) horas ininterruptas, e o segundo de 3 (três) horas, podendo este coincidir com o intervalo intrajornada e devendo ser gozado em no máximo 8 (oito) horas após o término do primeiro período. Caso não seja possível realizar o segundo período de descanso ou em caso de gozo de intervalo interjornada inferior a 11 (onze) horas, as empregadoras pagarão como hora extra apenas o período suprimido do referido intervalo;

IV - O intervalo para repouso ou alimentação previsto no Artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho poderá ser ampliado para até 4 (quatro) horas, considerada a especificidade dos serviços de transporte coletivo regular e de fretamento, mediante acordo escrito entre empregado e empregador. O intervalo que trata o presente inciso não será computado na jornada de trabalho do empregado, e nem será considerado como tempo a disposição do empregador.

VII - Não configura tempo à disposição das Empregadoras a permanência do veículo com o motorista, em sua residência ou em qualquer outro local em período em que não há prestação de serviço, nos intervalos intrajornadas e interjornadas, reconhecendo as partes que, nestes casos, o motorista não está de sobreaviso, não será convocado para trabalhar e nem será responsabilizado por danos causados por terceiros nos veículos.

VIII - A utilização pelos empregados do transporte coletivo nas linhas regulares do sistema, bem como no transporte especial na falta de linhas regulares, para ida ou retorno ao trabalho não configurará tempo "in itinere" integrante da jornada de trabalho, tendo em vista que as empresas são as prestadoras do serviços público de transporte coletivo urbano, não possuindo, portanto, a faculdade para determinação do início e/ou fim da jornada de trabalho de seus empregados de modo que sejam compatíveis com os horários atendidos pelas linhas regulares.

IX - O intervalo intrajornada dos motoristas, cobradores e agentes de bordo poderá ser reduzido e/ou fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos os referidos trabalhadores, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

X - À jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos diários, independente da existência de turnos ininterruptos de revezamento, não se aplica o disposto no art. 7º, inciso XIV da Constituição Federal.

XI - Em virtude do disposto no caput do art. 235-C, da CLT, a jornada diária de trabalho do motorista profissional poderá ser prorrogada por até 4 (quatro) horas extraordinárias, mediante o pagamento do adicional previsto em Lei, observadas as vedações previstas no presente instrumento coletivo de trabalho. Os motoristas convocados para realização de labor extraordinário receberão o valor da hora trabalhada com o respectivo adicional previsto na Lei.

XII - As Empresas poderão firmar acordos com seus empregados, de modo geral ou com setores específicos, relativamente a adoção do regime de compensação de jornada, restando convalidadas as disposições estabelecidas pelas Empresas em referidos acordos, desde que, respeitadas as limitações previstas na Lei.

XIII As empresas poderão adotar, de acordo com a necessidade dos serviços, intervalo intrajornada de no mínimo 30 (trinta) minutos para jornadas de trabalho superiores a seis horas.

XIV Estarão dispensados do registro da jornada de trabalho, nos termos dos arts. 62 e 611-A, inciso III, da CLT, a critério das Empregadoras, os empregados exercentes de cargos de confiança, tais como, gerente, advogado, contador, médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, coordenadores e encarregados de manutenção.

Parágrafo único - Considerando a natureza contínua, pública e essencial dos serviços de transporte coletivo de passageiros, prestados em regime de concessão ou de fretamento, sujeitos à organização de escalas, turnos, grades horárias, variações de demanda e peculiaridades operacionais próprias do setor, as partes ajustaram na presente cláusula as regras de fruição dos descansos e intervalos, como expressão da adequação setorial negociada e da autonomia coletiva da vontade, devendo prevalecer as disposições do presente acordo coletivo de trabalho sobre a legislação, nos termos do Tema 1046 do STF.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ADMINISTRATIVO E MANUTENÇÃO.**

Os empregados exercentes de funções administrativas e manutenção poderão trabalhar sob o regime de

compensação da jornada de trabalho. A referida jornada de trabalho e o respectivo regime de prorrogação de jornada de trabalho *retro* citados poderão ser aplicados aos motoristas e demais funções do setor operacional, observadas as disposições contidas na presente cláusula. A adoção, na prática e dia a dia, do regime de compensação pela empregadora e empregado, significa a aplicação efetiva do regime pelas partes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO MANUTENÇÃO**

Aos empregados exercentes de funções ligadas à manutenção da frota, tais como os mecânicos, lavadores, lubrificadores, ajudantes de serviços e abastecedores, todos mensalistas, as semanas serão de seis dias, concedendo-se o repouso semanal sob escala de revezamento, devendo coincidir o repouso com o domingo ao menos uma vez por mês.

Parágrafo único - Os empregados do setor de manutenção poderão trabalhar em regime de compensação de jornada, sendo adotada a jornada denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e 40 (quarenta) horas em outra, alternando o descanso dos referidos empregados de acordo com a escala de trabalho. Em razão do regime de compensação de jornada *retro* citado, as horas acrescidas não serão consideradas como horas extraordinárias para nenhum efeito.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO DURAÇÃO.**

Com base no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, fica facultado à empresa, de acordo com a sua necessidade, o estabelecimento do acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, possibilitando estabelecer jornada de trabalho de 12 (doze) horas com 36 (trinta e seis) horas de descanso. Igualmente estabelecem a adoção da jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias de trabalho de 2ª à 6ª feira e de 12 (doze) horas nos sábados ou domingos, alternadamente, perfazendo 42 (quarenta e duas) horas semanais

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA JORNADA NOS SERVIÇOS EM VIAGENS ESPECIAIS TURISMO E FRETAMENTO.**

Motoristas em Viagens Especiais, de Turismo e de Fretamento, poderão ser contratados por salário-hora, tendo como hora-base o salário normativo da categoria e o divisor de 220 (duzentas e vinte) horas. O salário dos horistas, assim, será calculado proporcionalmente ao número de horas trabalhadas.

Parágrafo único - A remuneração dos Motoristas contratados por salário-hora será calculada na forma da cláusula seguinte e seus parágrafos, tendo como base o dia de efetivo trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MOTORISTAS EM VIAGEM DE TURISMO E FRETAMENTO/SEM PERNOITE.**

Para os Motoristas em Viagem Especiais, de Turismo e/ou Fretamento, sem pernoite, tomar-se-á como base o total de horas realizadas na viagem, considerando-se como tempo de efetivo trabalho 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos da jornada normal, ou aquelas de efetiva permanência ao volante, deduzindo-se o intervalo intrajornada. O saldo das horas existentes, se houver, será considerado como tempo a disposição e pago a razão de 1/3 (um terço), calculado com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, garantindo sempre o salário contratual do motorista, mesmo se realizada jornada inferior a de 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos.

§ 1º - Aos Motoristas que trabalharem predominantemente em viagens sem pernoite, considerar-se-ão como período de sobreaviso os dias em que não houver viagens, garantindo-se o pagamento do repouso semanal remunerado.

§ 2º - Aos Motoristas de sobreaviso será garantida a remuneração de 1/3 (um terço) da jornada normal de 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos, ou seja, 2 (duas) horas e 40 (quarenta) minutos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA JORNADA NOS SERVIÇOS EM VIAGENS ESPECIAIS, TURISMO/FRETAMENTO C/PERNOITE**

Para os motoristas em viagem de longa duração os pernoites de descanso serão consideradas como intervalos Inter jornada, com duração de 11 (onze) horas. Para efeito de remuneração, tomar-se-á como base a jornada de 24 (vinte e quatro) horas, considerando-se como tempo de efetivo trabalho 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos da jornada normal ou aquelas de efetiva permanência ao volante, deduzindo-se o intervalo intrajornada. O saldo das horas existentes será considerado como tempo a disposição e pago à razão de 1/3 (um terço), calculado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, garantindo sempre o salário contratual do motorista, mesmo se realizado jornada inferior a de 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos.

§ 1º - Para o cálculo da remuneração acima previsto, nos dias de partida e de chegada serão consideradas as horas efetivamente trabalhadas.

§ 2º - Para atendimento à legislação de trânsito, os motoristas em viagens de longa duração deverão revezar-se a cada 6 (seis) horas de efetiva permanência ao volante.

§ 3º - Aos motoristas que trabalharem predominantemente em viagens com pernoite, considerar-se-á como dia de repouso aqueles em que não houver viagens.

§ 4º - As jornadas de trabalho dos motoristas em Viagens Especiais, de Turismo e de Fretamento poderão ser controladas através de papeleta externa individual preenchida por eles.

### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRONICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO.**

As empresas poderão utilizar sistemas eletrônicos ou outros controles (relatórios de não conformidade), alternativos de controle de jornada de trabalho, permitindo a comprovação da presença do empregado ao

serviço nos termos das diretrizes estabelecidas na legislação vigente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTROLE DE JORNADA DOS MOTORISTAS E COBRADORES.**

O controle de jornada dos motoristas profissionais e cobradores poderá ser feito mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou por sistemas e meios eletrônicos instalados nos veículos ou existentes e à disposição dos empregados nos terminais urbanos e estabelecimentos das empregadoras, a critério destas, tendo em vista a peculiaridade e atipicidade dos serviços prestados.

Parágrafo único – Fica estabelecido que eventuais anotações ultimadas fora do cartão ponto serão repassadas a este documento e, não havendo objeção do motorista quanto aos horários lá lançados no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar do recebimento do cartão ponto, este passa a ser o principal e único registro fidedigno de horas trabalhadas, devendo prevalecer sobre qualquer outra forma de anotação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MOTORISTAS REGULARES EM VIAGENS.**

Para fins de horas trabalhadas aplica-se o disposto no caput das cláusulas vigésima nova e trigésima também para os motoristas de linhas regulares em viagens especiais, de turismo e/ou fretamento.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SEGURANÇA, MEDICINA E HIGIENE DO TRABALHO.**

A empresa procederá ao levantamento ambiental de todos os locais de trabalho e obrigam-se a pagar aos empregados exercentes de funções consideradas insalubres ou perigosas os adicionais nos graus indicados nos respectivos laudos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TESTE DO "BAFOMETRO" E MONITORAMENTO ELETRONICO.**

Tendo em vista a preocupação das empresas na segurança dos usuários do transporte coletivo e de toda a comunidade, fica facultado às empregadoras a aplicação do teste de bafômetro em todos os seus empregados, visando à segurança coletiva no ambiente de trabalho, bem como a monitorá-los por meio de câmeras, permitida a revista, quando aleatória, em pertences do empregado e por pessoa do mesmo sexo

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES.**

Obriga-se a empresa a fornecer ao pessoal incumbido da manutenção, aos motoristas, fiscais, agentes de bordo, bilheteiros, cobradores rodoviários e supervisor de venda que forem admitidos, duas calças e três camisas, quantidade esta que as partes entendem suficientes pelo prazo de 1 (um) ano, após o que, salvo exceções, serão feitas as reposições. Por ocasião das dispensas, pedidos de demissão ou término de contrato de experiência sem continuidade do serviço, poderão as empregadoras exigir dos empregados a devolução dos uniformes. As empregadoras poderão disponibilizar outros modelos de uniformes aos empregados, cuja aquisição não será obrigatória, e que serão totalmente custeadas pelos mesmos.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS, SUSPENSÃO CONTRATO DE TRABALHO E INTERPOSIÇÃO DE RECURSO.**

As despesas relativas aos exames pré-admissionais, periódicos e demissionais correrão por conta das empregadoras, as quais se obrigam também a aceitar atestados emitidos por médicos e dentistas do INSS ou do Sindicato da Categoria, para todos os efeitos legais, sendo obrigatória a indicação no atestado médico do CID (Código Internacional de Doenças) e registro em órgão de classe do profissional da saúde, sem os quais os atestados não serão aceitos. Do mesmo modo, havendo indicação pelo médico de medicamentos, o atestado somente será aceito se acompanhado da receita médica referente à consulta originária do atestado, com a respectiva nota fiscal da farmácia, comprovando a compra do medicamento receitado.

§1º - Os atestados deverão ser entregues no ambulatório das empresas no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, contados da data de emissão, sob pena de não serem aceitos e, não havendo expediente, no primeiro dia útil subsequente, devendo o empregado ser examinado pelo médico das empresas para fins de registro das informações em prontuário. Os Empregados deverão comunicar previamente a empresa acerca da falta ou necessidade de saída para a realização de consultas médicas, sendo que, neste caso, deve haver expressa autorização do empregador para que o empregado possa deixar o posto de trabalho, salvo na ocorrência de situação emergencial. Caso o empregado não possa realizar a entrega pessoal do atestado e comparecer em consulta com o médico do trabalho, por questão de incapacidade física, deverá se apresentar à empresa tão logo possua condições para tanto. Caso não haja a entrega do atestado e o comparecimento no prazo de 48 (quarenta e oito) horas ou a falta de comparecimento pessoal será considerada falta injustificada para todos os efeitos legais.

§2º - Caso o trabalhador discorde da alta previdenciária no auxílio doença e/ou não tenha preenchido o período de carência para obter o referido benefício, o trabalhador deverá requerer, por escrito e juntamente com o atestado do seu médico comprovando a impossibilidade de prestação de seus serviços laborais, a suspensão do seu contrato de trabalho até o julgamento final (trânsito em julgado) do recurso junto ao Órgão Previdenciário ou, ainda, o preenchimento do período de carência, sob pena de se configurar abandono de emprego, nos termos da alínea "i", do art. 462, da CLT, caso o mesmo não compareça ao trabalho e não traga os referidos documentos.

§3º - Os exames toxicológicos previstos na legislação de trânsito, necessários à obtenção e/ou renovação da CNH, deverão ser providenciados e custeados pelo empregado motorista profissional.

§ 4º - Não há que se falar em "limbo previdenciário" no caso de o empregado promover pedido administrativo de revisão de decisão do INSS, bem como qualquer ação judicial que tenha como objeto a revisão da decisão proferida pelo órgão Previdenciário, período em que a empregadora não responde por

qualquer forma de pagamento, incluindo salários. Dessa forma, o período vulgarmente conhecido como “limbo previdenciário”, qual seja, aquele entre a alta/término ou cancelamento de eventual benefício previdenciário e o reestabelecimento do mesmo, mediante recurso do funcionário ou revisão da decisão por parte do INSS, por não haver labor prestado à empregadora, desobriga-a de qualquer responsabilidade, uma vez que o contrato de trabalho é sinalagmático, ou seja, haverá pagamento desde que haja prestação de labor. Resta convencionado ainda que será considerada, para todos os fins, inclusive para recolocação e recebimento de salários, como data de retorno ao trabalho, após alta do INSS, o dia em que o trabalhador se apresentar na empresa e não a data de cessão do benefício.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS.**

A empresa obriga-se a manter em suas dependências, em local visível e de acesso aos empregados, um quadro para uso do sindicato para veiculação de avisos, convocações, anúncios, publicações, textos legais e notícias gerais de interesse da classe, vedado o uso do quadro para fins político partidários, ou com o manifesto interesse injurioso ou ofensivo à honra e à reputação da empresa ou de seus diretores

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.**

As empresas descontarão 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 3.00% ( quatro virgula oitenta por cento) da remuneração base de seus funcionários até o teto máximo de R\$ 4.712,00 (Quatro mil, setecentos e doze reais), dividida em 06 (seis) parcelas de 0,5% (meio por cento), nos meses de Janeiro/2026, Março/2026, Maio/2026 , Julho/2026, Setembro/2026 e Novembro/2026, para serem aplicados no atendimento social do Sindicato, recolhendo o total descontado em conta bancária do sindicato profissional, até o 10º dia posterior ao desconto, através de guia por este fornecida, sendo que o vencimento da primeira parcela dar-se-á no 10 (dez) de Fevereiro de 2026. Cabendo ao empregado que houver o desconto de 0,5% (zero virgula oito por cento) o benefício de todos os convênios do Sindicato.

§ 1º Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores não associados, na forma da MEMO CIRCULAR SRTE/TEM 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. **Havendo recusa do desconto por parte do trabalhador, incidirá na perda dos Benefícios do Sindicato Laboral, Assistência Médica, Assistência Odontológica, Farmácia, Corte de Cabelo mensal gratuito, Autoescola, Despachante, Vale Gás, Convênios Lojas, Consulta Advocatícia.**

§ 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 as empresas são meras repassadoras, ficando ressalvado, contudo, o direito de oposição na forma

estabelecida no presente instrumento coletivo.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS.**

Os dissídios coletivos porventura resultantes das relações de trabalho previstas neste acordo serão dirimidos obrigatoriamente através de uma fase administrativa preliminar conciliatória, da qual lavrar-se-á termo declaratório da conciliação ou acordo com força de lei perante as partes. Não havendo acordo, lavrar-se-á termo de dissidência sujeito a exame judicial.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO.**

Este Acordo Coletivo de Trabalho regulamenta as relações laborais envolvendo direitos e obrigações dos empregados vinculados ao serviço de Transporte Coletivo e das empresas empregadoras signatárias deste instrumento, não se aplicando aos empregados exercentes de profissão ou ofício regulamentados por leis especiais, como é o caso dos Médicos, Contadores, Administradores de Empresas, Telefonistas, Cirurgiões Dentistas, Secretários Executivos, Advogados, Enfermeiros, Técnicos de Segurança do Trabalho e outros.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÕES SALARIAIS.**

Nas negociações salariais, serão sempre consideradas, através de compensação, as antecipações porventura concedidas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - APRENDIZES.**

No cálculo da contratação de aprendizes devem ser excluídos da base de cálculo os empregados motoristas, cobradores e ou bilheteiros, além dos demais exercentes de funções realizadas em ambiente insalubre e/ou perigoso e/ou que lidam diretamente com dinheiro, dada a incompatibilidade de tais funções com a aprendizagem.

Parágrafo único – Ainda quanto aos motoristas, caso as empresas queiram ultimar a inclusão dos mesmos na base de cálculo, sabendo-se que a janela de entrada dos aprendizes é dos 14 aos 24 anos e que a função de motorista de ônibus, pela regra técnica (categoria D), somente abre uma janela para ingresso de

aprendizes dos 21 aos 24 anos, caindo a oportunidade de ingresso de aprendizes de 10 para apenas 03 anos (cai 30% a oportunidade de inclusão), utilizar-se-á como base de cálculo a mesma percentagem de tempo reduzido de ingresso de um aprendiz a esta atividade (motorista categoria D), a incidir sobre o número total de motoristas categoria D em atividade. Referida regra de proporcionalidade também deverá ser observada para as demais funções que não possam ser exercidas por menores de 18 (dezoito) anos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROFISSÃO.**

Fica estabelecido Motorista de Fretamento se equipara a Motorista Urbano, adquirindo todas as garantias inerentes a função, facultando-se a empregadora designarem o trabalho destes Motoristas, tanto nas Linhas de Fretamento como nas de Transporte Coletivo Urbano normais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ASSINATURAS.**

Por estarem de comum acordo, firmam este acordo em 3 (três) vias de igual teor e forma, nas presenças e em conjunto com duas testemunhas, facultando-se ao Sindicato o Registro e Arquivo deste instrumento junto ao órgão competente, para todos os efeitos legais.

}

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

HUGO FRANCISCO HOFFMANN  
Diretor  
TRANSPORTE E TURISMO SANTO ANTONIO LTDA

VILMAR HARGER  
Diretor  
TRANSPORTE E TURISMO SANTO ANTONIO LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA DOS EMPREGADOS TRANSTUSA FILIAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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