ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002163/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049119/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.209632/2026-11
DATA DO PROTOCOLO: 20/08/2026

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

EXPRESSO SAO MIGUEL S/A, CNPJ n. 00.428.307/0026-46, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MATHEUS AFONSO KAUFMANN;

E

SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEICULOS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE LOGISTICA E DE TRANSPORTES DE CARGA E PASSAGEIROS DE ITAJAI E REGIAO, CNPJ n. 83.824.797/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO JOSE DE BORBA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAS PROFISSIONAIS E/OU FUNCIONAIS

Acordam as partes a concessão de um reajustamento nos valores dos pisos salariais profissionais/salários normativos no percentual global de **4,11%(quatro virgula onze por cento),** a partir de **01/05/2026** calculados sobre o salário de **01/05/2025,** em vista do reajuste mencionado os valores dos pisos salariais/salários normativos, **para uma jornada de 220hs**, passará a ser devidos consoante a seguinte tabela:

NOMENCLATURA DA FUNÇÃO	VALOR PISO ADMISSÃO (R$)
Motorista de Carreta	R$ 4.243,39
Motorista de Estrada	R$ 3.673,22

Motorista de Coleta e Entrega	**R$ 3.179,81**
Conferente	**R$ 2.850,86**
Demais Colaboradores	**R$ 2.050,42**

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

NOMENCLATURA DA FUNÇÃO	VALOR PISO EFETIVAÇÃO (R$)
Motorista de Carreta	**R$ 4.472,73**
Motorista de Estrada	**R$ 3.872,48**
Motorista de Coleta e Entrega	**R$ 3.352,81**
Conferente	**R$ 3.012,40**
Demais Colaboradores	**R$ 2.164,45**

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

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

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

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE GERAL

Acordam as partes que a partir de **01/05/2026**, será reajustado os salários de todos os empregados da empresa acordante na ordem de **4,11%(quatro virgula onze por cento),** devendo para tanto serem observados os seguintes critérios:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O salário base para aplicação dos reajustes acima mencionados em **05/2026** será o salário pago pela competência **maio de 2025**.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Farão jus ao recebimento do percentual acima mencionado todos os trabalhadores que em **abril de 2025** percebiam seus salários em valores superiores aos previstos para os salários normativos funcionais da categoria, inclusive aqueles que foram admitidos na empresa após **abril/2025**, caso em que receberão o reajuste de modo proporcional, apurando-se este à razão de 1/12 por cada fração de tempo igual ou superior a 15 dias/mês de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Através do percentual de reajuste concedido na forma do previsto nesta cláusula o Sindicato Profissional expressamente reconhece, para todos os efeitos legais, que a inflação havida no período revisando **(01/05/2026 a 30/04/2026)** foi repassada para os salários dos trabalhadores, observando o índice acumulado de 4,11%(quatro virgula onze por cento) do INPC/IBGE. Assim, os

acordantes têm por esclarecido que nada mais é devido sob essa rubrica, ficando o empregador autorizado à compensação de qualquer reajuste ou antecipação espontânea concedida no aludido período.

PARÁGRAFO QUARTO - As partes pactuam que a presente cláusula será objeto de renegociação no prazo máximo de 12 (doze) meses, a contar da data-base de **1º de maio de 2026**, para fins de realinhamento de todo valores pecuniários pactuados neste instrumento.

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

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO MENSAL

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso o empregado esteja faltando ao trabalho, de forma de injustificada, por período igual ou superior a 5(cinco) dias do período de apuração do ponto (16 a 15), ou encontrar-se afastado de suas atividades laborais por qualquer motivo, o mesmo não terá direito ao adiantamento salarial previsto no caput.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa poderá antecipar o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário, desde que haja ocorrência de cenário macroeconômico favorável.

CLÁUSULA SEXTA - FORMA DE PAGAMENTO SALÁRIOS

A Empresa se efetuar pagamento de salários às sextas-feiras, desde que este dia coincida com o último dia do prazo legal de pagamento dos salários, deverá fazer, em moeda corrente nacional. Ficam, entretanto, ressalvados os casos em que os pagamentos em questão sejam efetuados via crédito em conta corrente

bancária do empregado, situação em que, então, os valores depositados deverão estar disponibilizados para saque em tal dia.

CONSIDERANDO: A importância, a relevância e manutenção do sigilo e segurança das informações salariais dos colaboradores, acordam e legitimam as partes:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Sempre que solicitado pelo colaborador será fornecida uma via impressa de seu holerite.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS A DEPENDENTES

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

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS E BENEFÍCIOS

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA NONA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO - BIÊNIO

A partir da data do presente Acordo Coletivo, para cada dois anos consecutivos de serviço completado na mesma empresa, esta concederá ao seu empregado o equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do

respectivo salário normativo, a título de Prêmio por Tempo de Serviço, a ser pago no mês imediatamente seguinte àquele em que houver completado o biênio.

PARÁGRAFO ÚNICO: Limita-se o valor a ser pago a título do prêmio fixado no caput a 10% (dez por cento) do salário normativo.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Acordam as partes que todos os colaboradores/empregados que trabalham na empresa, independentemente de cargo ou função que desempenham e desde que estes preencham as condições estipuladas nesta cláusula e seus respectivos parágrafos, terão direito à percepção do PRÊMIO ASSIDUIDADE no valor de **R$ 140,00 (cento e quarenta reais) a partir de maio/2026, o qual será fornecido mediante crédito no Cartão Alimentação/refeição e/ou folha de pagamento.**

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

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

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

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

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

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

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

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

I. Estagiários e Aprendizes;

II. Colaboradores admitidos e demitidos no mês de apuração;

III. Empregados de terceiros e trabalhadores temporários;

IV. Colaboradores cuja remuneração ultrapasse R$ 6.246,60 (seis mil duzentos e quarenta e seis reais e sessenta centavos).

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE

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

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

Acordam as partes a instituição da “Ajuda de Custo Transporte”, no valor **R$ 12,00 (doze reais)** por dia útil efetivamente trabalhado, nos termos do §2º art. 457 da CLT para os empregados, sendo esta verba paga em folha de pagamento com natureza jurídica indenizatória.

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO: Não terão direito ao valor de “Ajuda de Custo Transporte” constante no caput os colaboradores optantes do vale transporte.

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO

Acordam as partes que a empresa acordante fornecerá vale-refeição no valor de **R$ 34,00 (trinta e quatro reais)** a partir de **maio/2026** por dia útil trabalhado para seus colaboradores, que realizam intervalo para refeições (almoço ou jantar) na empresa e que trabalham jornada de 220 horas, pagando proporcionalmente o valor para os que realizam jornada inferior a 220 horas, conforme tabela abaixo:

Jornada de trabalho mensal	Valor do Vale Refeição por dia útil trabalhado
220 horas mensais	R$ 34,00
180 horas mensais	R$ 29,00

150 horas mensais	**R$ 24,00**
100 horas mensais	**R$ 16,00**

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Estão excluídos da vantagem prevista nesta cláusula:

a) Colaboradores que recebem diárias e/ou reembolso de despesas de viagem.

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

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

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DOS BENEFÍCIOS / PLANO DE SAÚDE

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

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

CONSIDERANDO que a empresa possibilita o acesso ao benefício do Plano de Saúde a partir do quarto mês de contrato de trabalho com a empresa, conforme opção do empregado, acordam as partes:

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado após o quarto mês de empresa a qualquer tempo poderá solicitar a flexibilização do benefício do plano de saúde, o qual consistirá na **substituição do plano de saúde por**

Prêmio Assiduidade (descrito no parágrafo terceiro) e a flexibilização será de livre e espontânea vontade, sendo que a iniciativa deve partir do empregado.

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

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

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

O valor do Prêmio Assiduidade será de **R$ 140,00 (cento e quarenta reais) mensais**, sempre relacionados a presença e pontualidade ao serviço do colaborador, desde que atendido os critérios previstos neste parágrafo. Os valores possuem reajuste anual com data base mês de maio.

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

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

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

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

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

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

I. Estagiários;

II. Empregados de terceiros e trabalhadores temporários;

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALDO DEVEDOR PLANO DE SAÚDE

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

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

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

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

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO OBRIGATÓRIO

Fica acordado que a empresa se obriga a contratar para todos os colaboradores abrangidos por este acordo coletivo, um seguro de vida em grupo em valor mínimo de **R$ 35.000,00 (Trinta e cinco mil reais) para morte natural e de R$ 70.000,00(setenta mil reais) para morte acidental,** com cobertura de auxílio funeral em valor mínimo de **R$ 8.000,00 (oito mil reais)**.

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO DE DESPESAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica a empresa obrigada ao ressarcimento de um total mínimo equivalente a **R$ 115,00 (cento e quinze reais)** por dia viajado **(24 horas)** a partir de **maio/2026.**

PARÁGRAFO SEGUNDO: O motorista e seus auxiliares, sempre que se ausentarem do domicílio da empresa, em viagem a serviço desta, mesmo que por **período inferior a 24 (vinte e quatro) horas**, também terão direito de receber o adiantamento de despesas ou o reembolso de suas despesas, correspondentes às refeições*,* **cujo reembolso fica limitado no mínimo,** respectivamente, em **R$ 37,00 (trinta e sete**

reais) por café da manhã; **R$ 39,00 (trinta e nove reais) por jantar e R$ 39,00 (trinta e nove reais) por almoço.**

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

PARÁGRAFO QUARTO: As importâncias referidas nesta cláusula poderão, a critério do empregador, ser adiantadas ao empregado mediante o sistema de Vale Refeição/Alimentação e/ou folha de pagamento. Ressalvam, contudo, os Acordantes que os valores adiantados se destinam ao pagamento das despesas de viagem, sem que isto possa vir a ser caracterizado como salário “in natura”, devendo, entretanto, sempre respeitar os limites pecuniários acima já referidos.

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARGOS QUE SE ENQUADRAM COMO FUNÇÃO DE CONFIANÇA

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

a) Todos os cargos a nível de Gerência existentes na Empresa; Todos os cargos a nível de Coordenação existentes na Empresa; Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico, Todos os cargos a nível de

Supervisão existentes na Empresa; Todos os cargos a nível de Executivo de Contas, Executivo Rede, Executivo de Compras.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: As funções mencionadas no caput excluem-se da base de cálculo da cota de aprendizagem nos termos do parágrafo primeiro do art. 52 do Decreto nº 9.579/2018

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Considerando os incentivos que a empresa concede aos seus funcionários, para que estes melhorem sua qualificação pessoal, educacional e profissional, acorda-se que o tempo despendido pelo funcionário para frequência a cursos de formação genéricos ou profissionalizantes, realizados fora da jornada de trabalho dos mesmos, não serão considerados como tempo de serviço ou a disposição da empresa, para todos os efeitos legais, inclusive os custeados pela empresa.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Tendo em vista que a participação do empregado em cursos e treinamentos vem ao encontro da necessidade de sua qualificação profissional para o mercado de trabalho, quando estes forem realizados fora da empresa ou na sede desta e fora do horário normal de trabalho do empregado não será o tempo para este dispendido considerado como horário extraordinário, devendo, porém, ser remunerado como hora normal de trabalho, além disso a empresa , sempre que possível, privilegiara a realização destes curso dentro do horário de expediente.

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INSTALAÇÃO DE VÍDEO MONITORAMENTO NOS VEÍCULOS

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO – é vedado aos colaboradores desligar, obstruir ou, por qualquer forma ou meio tentar burlar o funcionamento dos referidos equipamentos sem ordem expressa da empresa, sendo de sua responsabilidade o zelo pelos referidos equipamentos, sob pena de constituir em falta grave a inobservância do quanto aqui estabelecido, além daquelas previstas no artigo 482 da CLT.

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: As partes obrigam-se a tratar os dados pessoais a que tiverem acesso unicamente para os fins e pelo tempo necessários para o cumprimento das suas obrigações e para a

adequada execução do objeto do presente acordo coletivo, ou ainda com fundamento em outra base legal válida e específica. Encerrado o prazo de vigência do presente acordo coletivo, as partes comprometem-se a devolver ou eliminar, conforme o caso, todos os dados pessoais disponibilizados, obtidos ou coletados na vigência dele, salvo se houver legítimo interesse ou motivo legal que justifique medida diversa.

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO E SEGURANÇA VIÁRIOS: TESTE DE ETILÔMETRO

Em observância às normas de segurança do trabalho e de trânsito, considerando o compromisso que a Empresa mantém com seus empregados, sempre na efetiva busca e concretização de boas práticas e visando a proteção da integridade física dos empregados, terceiros e toda a coletividade, as partes acordam que a Empresa poderá realizar a aferição de alcoolemia por meio de etilômetro (bafômetro) nos motoristas profissionais (estrada, coleta e entrega), ou de qualquer colaborador em trânsito com veículo a serviço da Empresa, de todas as suas unidades.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – **Da Natureza do Teste:** O procedimento possui caráter estritamente educativo e preventivo, com o intuito de não permitir a direção de veículo por colaborador que se apresentar em situação incompatível com a legislação de trânsito, não devendo ser realizado de forma discriminatória, punitiva ou vexatória.

PARÁGRAFO SEGUNDO – **Da Metodologia**: Os testes poderão ser realizados de forma aleatória (sorteio), universal (todos os motoristas na saída/entrada e intervalos da jornada) ou por fundada suspeita, utilizando equipamentos devidamente calibrados e certificados pelos órgãos competentes (INMETRO).

PARÁGRAFO TERCEIRO – **Do Sigilo e Dignidade**: A realização do teste deve respeitar a privacidade do empregado. Em caso de resultado positivo, a contraprova poderá ser requerida pelo Empregado e será garantida de imediato, conforme regulamento interno da Empresa. O tratamento dos dados observará os mais estritos direitos de sigilo e confidencialidade, em conformidade com a Legislação pertinente.

PARÁGRAFO QUARTO – **Dos Resultados**: Na hipótese de resultado positivo confirmado, o motorista será impedido de assumir a direção do veículo por questões de segurança, sendo o fato registrado internamente e encaminhado para as providências administrativas cabíveis, conforme o regulamento interno da empresa.

PARÁGRAFO QUINTO – **Da Recusa**: A recusa injustificada em submeter-se ao teste, conforme previsto nesta norma coletiva e no regulamento interno da Empresa, poderá ser caracterizada como ato de indisciplina, passível de sanções legais, dado o risco iminente que a atividade de transporte oferece à coletividade.

PARÁGRAFO SEXTO – **Da Publicidade e Transparência**: A Empresa obriga-se a dar ampla publicidade ao fluxo de aplicação do teste de etilômetro, mediante a divulgação de regulamento interno, treinamentos ou integração de novos colaboradores, de modo que nenhum empregado possa alegar desconhecimento das normas e procedimentos adotados para a segurança da operação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMAS/INSTRUMENTOS ELETRÔNICOS PARA CONTROLE DE JORNADA

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de trabalho e tempo de direção deverá ser controlada de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do parágrafo 3º do art. 74 da CLT, aprovado pelo decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos que guarnecem os veículos (rastreamento por satélite) ou de telefonia, aplicativos de telefonia, sistemas e software de informática, entre outros, a critério do empregador, nos termos da PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021 e artigos 31 e 32, da Lei n. 10.854 de 10 de novembro de 2021.

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

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MOTORISTAS RESPONSABILIDADES

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

a) O motorista é responsável pelo cuidado do veículo a ele confiado, devendo efetuar, diariamente, a inspeção dos componentes que impliquem em segurança de trafegabilidade do veículo como: calibragem de pneus, funcionamento dos freios, luz e sinaleiras de direção, limpadores do para-brisa, nível de combustível, nível de água no sistema de refrigeração, nível de óleo no motor, cabendo comunicar a direção da empresa ou a quem de direito, pelos meios mais rápidos disponíveis, os imprevistos ocorridos e também tomar as providências imediatas que tais casos exigirem, ficando desde já autorizado para tanto.

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

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

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

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

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

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

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

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA PRORROGAÇÃO DE JORNADA ATIVIDADES INSALUBRES

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

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

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

Acordam as partes o estabelecimento da FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, atendendo aos preceitos de relações de trabalho que visam a compensação do excesso de horas de um dia pela correspondente diminuição ou supressão total em outro dia, de maneira que as horas excedentes ou não cumpridas pelo empregado no mês sejam compensadas no período máximo de **90(noventa)** dias, complementando as horas em havendo falta.

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

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

a) Para efeitos de utilização das horas excedentes e anistiadas, as faltas de qualquer natureza, legais, justificadas e injustificadas, não integrarão o sistema de Banco de Horas, prevalecendo o sistema de origem. Fazem parte do Banco de Horas, as horas decorrentes da falta de produção, força maior ou aquelas consensadas previamente entre chefia e funcionário.

b) As faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que acordadas com a chefia imediata, serão contabilizadas no Banco de Horas, com base na jornada vigente para o empregado na data da ocorrência.

c) Quando do fechamento do saldo do Banco de Horas, ao término do período mensal, as horas positivas serão compensadas com as negativas, na proporção de 1x1(uma hora de trabalho por uma hora de descanso).

d) O período de apuração do Banco de Horas será de **90(noventa)** dias, respeitado o período do ponto utilizado pela empresa, quando então será realizado o balanço do Banco, e apurado o saldo devedor/credor, de cada período.

e) A empresa emitirá mensalmente, o saldo credor ou devedor, de forma individual, que será apresentado para os funcionários, sendo o mesmo calculado até a data do fechamento dos controles de frequências daquele mês.

f) Nos casos de Rescisões Contratuais, antes do término do período de apuração do Banco de Horas, o saldo remanescente positivo será pago na rescisão, e o saldo negativo será anistiado, exceto se a rescisão ocorrer por pedido de demissão do empregado ou justa causa, situação em que as horas negativas serão descontadas das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS E FERIADOS

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TROCA DE FERIADO

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

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

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

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO/INTERVALOS PARA DESCANSO

CONSIDERANDO a decisão final da ADI 5322, que acolheu parcialmente os embargos de declaração interpostos pela CNTTT, reiterando o reconhecimento da autonomia das negociações coletivas para tratar dos temas objeto deste instrumento, de acordo com o disposto no Artigo 7º, XXVI, da CF;

CONSIDERANDO que, mesmo após tal decisão, surgiram dúvidas sobre as possíveis restrições de flexibilização em relação aos descansos semanais e intervalos interjornadas, em razão do disposto no Tema 1.046 do STF;

CONSIDERANDO que, prevalecendo interpretações restritivas, algumas operações de transporte de cargas se tomarão inviáveis e haverá comprometimento evidente das condições de trabalho dos motoristas, não podendo a norma prejudicar aquele que visa proteger;

CONSIDERANDO a manifestação do Ministro Dias Toffoli em seu voto convergente, ressaltando que “a submissão dos temas tratados às negociações coletivas, como voto do eminente Ministro Relator, poderá melhorar o cumprimento do acórdão proferido em resultados do próprio trabalhador que, diante de viagens longas, pode acumular e usufruir seu legítimo direito ao descanso em proveito da própria família”,

CONSIDERANDO, assim, a necessidade das partes de adequar o presente instrumento aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da livre iniciativa, conforme previsto nos artigos lº, III e IV, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO o objetivo das partes de sempre zelar pela proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à saúde, segurança e condições dignas de trabalho, em consonância com o artigo 7º da Constituição;

CONSIDERANDO que a rigidez das normas atuais, sobre as quais recai a ADI 5322, já não reflete a realidade socioeconômica contemporânea e precisa ser atualizada para acompanhar as novas dinâmicas do mercado de trabalho e as demandas sociais;

CONSIDERANDO que o presente instrumento visa oferecer maior clareza jurídica, reduzindo a subjetividade na interpretação das normas, o que, por sua vez, aumenta a segurança jurídica para obstáculos e trabalhadores;

CONSIDERANDO que o presente acordo reforça as garantias dos direitos trabalhistas fundamentais, buscando equilibrar a proteção dos trabalhadores com a flexibilização necessária para atender às novas formas de trabalho;

CONSIDERANDO as especificidades da atividade de transporte rodoviário de cargas, especialmente de longa distância, que dificultam o cumprimento regular dos intervalos de descanso, em razão da ausência de locais funcionais de conforto e segurança ao longo das rotas percorridas;

CONSIDERANDO o artigo 611-A da CLT, que confere primazia à negociação coletiva, permitindo a adaptação das normas às realidades específicas do setor, desde que observados os direitos fundamentais dos trabalhadores;

CONSIDERANDO os princípios do direito coletivo do trabalho que incentivam a negociação coletiva e a intervenção mínima do Estado, conforme o artigo 8º, VI, da Constituição Federal, possibilitando a adequação das normas às especificidades da atividade econômica;

CONSIDERANDO o princípio da proteção ao trabalhador e da razoabilidade, que permite ajustes na aplicação da legislação para proteger a saúde, segurança e convívio familiar dos trabalhadores;

CONSIDERANDO o interesse manifestado pelos motoristas em concentrar os descansos semanais, acumulando-os para usufruto integral na cidade de origem, de modo a garantir maior convívio familiar e promover seu bem-estar físico e mental, conforme os direitos constitucionais de dignidade e saúde;

CONSIDERANDO, ainda, o interesse dos motoristas em adequar o intervalo previsto no artigo 235-C, § 3º, da CLT, de 11 horas de descanso dentro de um período de 24 (vinte e quatro horas), à efetiva necessidade de descanso e à possibilidade de fracionamento, sem que isso comprometa a segurança ou saúde do trabalhador;

CONSIDERANDO que o presente acordo foi precedido de amplos debates e estudos técnicos ocorridos, sobretudo, à preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores, bem como à manifestação de interesse destes por fazer as adequações dessas e de outras condições de trabalho;

CONSIDERANDO que esse Acordo Coletivo que visa regulamentar o tempo de espera, o fracionamento do intervalo intrajornada e a possibilidade de acumulação e fracionamento dos descansos semanais, em condições com as condições específicas do transporte rodoviário de cargas, as partes acordam:

INTERVALO INTERJORNADA:

Nos termos do Artigo 235-C, § 3º, da CLT, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso para o Motorista.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O referido intervalo poderá ser fracionado em dois períodos, sendo um de 8 (oito) horas ininterruptas, e as horas remanescentes usufruídas dentro das 16 (dezesseis) horas subsequentes ao início da primeira pausa, desde que em benefício do trabalhador. A medida visa reduzir o tempo na estrada para o motorista e a equipe do veículo, possibilitando o repouso em sua residência junto à família.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O motorista também poderá computar a fração de até 3 (três) horas como “descanso”, nos termos do parágrafo segundo da cláusula anterior, desde que o local apresente as condições adequadas para tanto.

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

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

DESCANSO SEMANAL:

Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO — Tal período de descanso poderá ser acumulado e usufruído, no todo ou em parte, quando de seu retorno à base (matriz oa filial) ou ao seu domicílio, ou ainda em local de sua escolha ou que a empresa ofereça ao longo do percurso, desde que em condições adequadas, limitado a 3 (três) períodos por mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO — Poderá ser fracionado o repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caráter de possibilitar a ampliação para novas contratações e postos de trabalho, e, visando atender as necessidades operacionais específicas da Empresa e as particularidades da categoria profissional, o intervalo intrajornada para repouso e alimentação, previsto no art. 71, da CLT, para as jornadas de trabalho contínuas com duração superior a 6 (seis) horas, poderá ser usufruído pelos empregados em tempo superior ao limite máximo legal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Intervalo Intrajornada será de, no máximo, 4 (quatro) horas, podendo ser estabelecido em tempo menor conforme jornada estipulada no contrato de trabalho, respeitado sempre o mínimo de 1 (uma) hora, de acordo com as necessidades operacionais de cada setor e as escalas definidas pela Empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O tempo destinado ao Intervalo Intrajornada, superior a 2 (duas) horas e limitado a 4 (quatro) horas, não será computado na jornada de trabalho do empregado, tampouco será considerado tempo à disposição do empregador, nem acarretará qualquer direito de compensação ou pagamento de horas extraordinárias, em estrito cumprimento da lei e do pactuado neste Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Eventual permanência do colaborador no local de trabalho por sua livre escolha, durante o gozo do seu intervalo intrajornada, desde que relacionada a questões de descanso, lazer, estudo, alimentação, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, bem como, quando se referir a questões relacionadas a insegurança da via pública, más condições climáticas, entre outras, não computará, como tempo a disposição do empregador.

PARÁGRAFO QUINTA: As partes reconhecem que o elastecimento do intervalo intrajornada para até 4 (quatro) horas é benéfico tanto para a Empresa, que ganha flexibilidade na gestão de suas escalas e abre amplia postos de trabalho, quanto para os empregados, que usufruem de um período de descanso mais prolongado, o qual será utilizado para repouso, alimentação, ou outros compromissos pessoais.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EXTERNO

Acordam as partes que os trabalhadores exercentes de cargos de Gerência, Supervisão e os Vendedores, desde que exerçam ATIVIDADES EXTERNAS da sede/filial/sucursal da empresa radicada em cidades abrangidas por este instrumento normativo, poderá ser dispensado do registro e controle de ponto, quanto presentes os requisitos do art. 62 da CLT.

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

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

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

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

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

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

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

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - USO E FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de não devolução ou perda por parte do empregado de tais uniformes, quando da rescisão contratual, qualquer que seja o motivo, poderá a empresa reter o equivalente a 100% (cem por cento) do valor de aquisição daqueles.

Periculosidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONDUÇÃO DE VEÍCULOS PARA ABASTECIMENTO

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

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

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DILATAÇÃO DO PRAZO DO EXAME DEMISSIONAL

Nos termos da Portaria n°24 de 29 de dezembro de 1994, com alteração introduzidas pela Portaria n° 08 de 08 de maio de 1996, todas do Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho do MTE, item 7.4.3.5 e sub-itens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2, no exame médico demissional será obrigatoriamente realizada até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de 180 (Cento e Oitenta) dias, visto que a empresa se enquadra no grau de risco 3, segundo Quadro I da NR-4.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

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

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Para complemento na manutenção da representação sindical profissional, a empresa descontará de todos os filiados, a título de Contribuição Negocial para estrutura e manutenção do sindicato laboral, conforme autorizado em Assembleia Geral, o percentual de 1% (um por centos) do salário base de seus funcionários sindicalizados, ou não, a partir de **maio/2026**, que será repassado aos cofres do Sindicato dos Empregados até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, sob pena de multa de 10% (Dez por cento), por mês de atraso, juros e mora mais variação da correção do período de atraso.

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO – No caso de as contribuições não atingir o valor de R$3.000,00 (três mil reais) será de ônus da empresa o recolhimento da diferença exceto naquilo que se refere ao parágrafo segundo da cláusula segunda.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

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

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FUNCIONÁRIOS NOVOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A presente contribuição é instituída em caráter transitório e terá vigência pelo prazo do Acordo Coletivo de Trabalho, extinguindo-se em 30 de abril de 2027.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATO JURÍDICO PERFEITO E NORMAS SUPERVENIENTES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JUSTOS E ACORDADOS

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

}

MATHEUS AFONSO KAUFMANN
Diretor
EXPRESSO SAO MIGUEL S/A

JOAO JOSE DE BORBA
Presidente

SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEICULOS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE LOGISTICA E DE TRANSPORTES DE CARGA E PASSAGEIROS DE ITAJAI E REGIAO

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

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.