

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036160/2021  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 07/07/2021 ÀS 16:20  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.105002/2021-94  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/08/2021  
SIND DOS MOTORISTAS COB E TRABAL EM EMP DE TRANSP COLET EM VEIC ROD DE PASSAG URB MUN METROP INTERMU INTEREST E DE FRET DE PONTA GROSSA E REGIAO , CNPJ n. 84.786.144/0001-05, neste ato representado(a) por seu ;

E

VIACAO SANTANA IAPO LTDA , CNPJ n. 76.803.766/0001-76, neste ato representado(a) por seu ;

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 2021 a 30 de abril de 2023 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) **O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Motoristas; cobradores, e os Trabalhadores em Empresas de Transportes Coletivos de Veículos Rodoviários de Passageiros Urbanos, Municipais, Metropolitanos, Intermunicipais, Interestaduais, Internacionais e de Fretamento, vinculados à EMPRESA signatária, no âmbito territorial do SINTROPAS-PG;** com abrangência territorial em **Carambeí/PR, Castro/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Guamiranga/PR, Imbituva/PR, Ipiranga/PR, Irati/PR, Ivaí/PR, Jaguariaíva/PR, Palmeira/PR, Piraí do Sul/PR, Ponta Grossa/PR, Porto Amazonas/PR, Rebouças/PR, São João do Triunfo/PR, Sengés/PR e Teixeira Soares/PR.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Como contraprestação mensal ao cumprimento da jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, ficam fixados os seguintes pisos salariais, a serem praticados a partir do dia 1º de setembro de 2021 (01/09/2021):

**I. Motorista de Ônibus**(linhas intermunicipais; fretamentos contínuos intermunicipais e fretamentos eventuais intermunicipais, interestaduais e internacionais; turismo e transporte municipal) – **em 1 de setembro de 2021 R\$ 2.166,20 (dois mil, cento e sessenta e seis reais e vinte centavos)** a título de salário, mais Vale Alimentação no valor de **R\$753,13 (setecentos e cinquenta e três reais e treze**

centavos) e em 1 de fevereiro de 2022 este salário será de R\$ 2.231,18(dois mil, duzentos e trinta e um reais e dezoito centavos)

**II. Motorista de Ônibus e Micro-ônibus Escolar Rural** (linhas escolares da zona rural do Município de Castro/PR) – em 1 de setembro de 2021 R\$ 1.927,22 (um mil novecentos e vinte e sete reais e vinte e dois centavos) a título de salário, mais *Vale Alimentação* no valor de R\$753,13 (setecentos e cinquenta e três reais e treze centavos) e em 1 de fevereiro de 2022 este salário será de R\$ 1985,03(mil novecentos e oitenta e cinco reais e três centavos)

**III. Motorista de Micro-ônibus** – em 1 de setembro de 2021 R\$ 1.738,59 (um mil, setecentos e trinta e oito reais e cinquenta e nove centavos) a título de salário, mais *Vale Alimentação* no valor de R\$753,13 (setecentos e cinquenta e três reais e treze centavos) e em 1 de fevereiro de 2022 este salário será de R\$ 1790,74(mil, setecentos e noventa reais e setenta e quatro centavos);

**IV. Motorista de Van e de Carro de Passeio** – em 1 de setembro de 2021 R\$ 1.386,26 (um mil, trezentos e oitenta e seis reais e vinte e seis centavos) a título de salário, mais *Vale Alimentação* no valor de R\$753,13 (setecentos e cinquenta e três reais e treze centavos) e em 1 de fevereiro de 2022 este salário será de R\$ 1.427,85(mil, quatrocentos e vinte e sete reais e oitenta e cinco centavos);

**V. Motorista de Van e Similar Escolar Rural**– em 1 de setembro de 2021 R\$ 1.770,40 (um mil, setecentos e setenta reais e quarenta centavos) a título de salário, mais *Vale Alimentação* no valor de R\$753,13 (setecentos e cinquenta e três reais e treze centavos) e em 1 de fevereiro de 2022 este salário será de R\$ 1.823,51(mil, oitocentos e vinte e três reais e cinquenta e um centavos);

**VI. Cobrador e Emissor de Bilhetes** – em 1 de setembro de 2021 R\$ 1.294,65 (um mil, duzentos e noventa e quatro reais e sessenta e cinco centavos) a título de salário, mais R\$ 30,00 (trinta reais) a título de *gratificação de quebra de caixa*, mais Cartão alimentação no valor de R\$ 645,54 (seiscentos e quarenta e cinco reais e cinquenta e quatro reais) e em 1 de fevereiro de 2022 este salário será de R\$ 1.333,48 ( mil trezentos e trinta e três reais e quarenta e oito centavos);

**VII. Manobrista** – em 1 de setembro de 2021 R\$ 1.507,80 (um mil, quinhentos e sete reais e oitenta centavos) a título de salário, mais *Vale Alimentação* no valor de R\$753,13 (setecentos e cinquenta e três reais e treze centavos); e em 1 de fevereiro de 2022 este salário será de R\$ 1.553,03 (mil quinhentos e cinquenta e três reais e três centavos);

**VIII. Demais Funcionários (Área Administrativa, Área de Manutenção e Área de Limpeza)** – sendo que a partir de 01-05-2021 Cartão alimentação no valor de R\$ 645,54 (seiscentos e quarenta e cinco reais e cinquenta e quatro reais);

**IX. Mecânicos** – Cartão alimentação no valor de R\$ 645,54 (seiscentos e quarenta e cinco reais e cinquenta e quatro reais) a partir de 01-05-2021

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES SALARIAL E SOBRE O VALE ALIMENTAÇÃO**

Em virtude da pandemia vivenciada no Brasil todo, ajustam as partes que excepcionalmente neste ano o reajuste do cartão alimentação será de **7.59%(sete ponto, cinquenta e nove por cento)** linear e de **5%(cinco por cento)** nos salários de todos os funcionários a partir de **1 de setembro de 2021** e de **3% (três por cento)** em **1 de fevereiro de 2022** nas seguintes proporções:

1- Motoristas e manobristas a partir de 01/05/2021 o cartão alimentação será de **R\$753,13 (setecentos e cinquenta e três reais e treze centavos)**

2- Demais funcionários a partir de 01/05/2021 o cartão alimentação será de **R\$645,54(seiscentos e quarenta e cinco reais e cinquenta e quatro centavos)**

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

A EMPRESA fornecerá, mensalmente, os comprovantes de pagamento, com especificação de cada verba paga e dos descontos efetivados, discriminando, também, o valor destinado ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

A EMPRESA pagará até o dia 20 (vinte) de cada mês, o percentual de 40% (quarenta por cento) do salário do empregado, incidente sobre o salário devido no mês a que se refere, a título de *adiantamento salarial*.

**Parágrafo único.** Caso a EMPRESA efetue o pagamento integral do salário até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado pelo empregado, ficará desobrigada da concessão do referido *adiantamento salarial*.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Para os fins previstos no artigo 462, da CLT, a EMPRESA poderá efetuar desconto salarial, quando expressamente autorizada pelo empregado, a título de lanches, refeições, convênios, inclusive os de assistência médica ou odontológica, compras, seguro de vida, associação de funcionários, entre outros. Em caso de dano, o desconto será legítimo, se observado o contido no parágrafo primeiro do artigo 462, da CLT.

**§ 1º** Quando da concessão de férias, a EMPRESA fica autorizada a efetuar a antecipação dos descontos que deveriam ser efetuados no mês de gozo das férias.

**§ 2º** Considerando a instalação de farmácia nas dependências do SINTROPAS-PG, com a finalidade de atender às necessidades da categoria profissional, fica contratada a possibilidade de desconto, em folha de pagamento, das despesas com medicamentos feitas pelos empregados da categoria, sendo a relação das despesas – devidamente vistas pelo empregado e pelo SINTROPAS-PG – enviadas pelo SINTROPAS-PG à EMPRESA até o dia 15 (quinze) de cada mês, para o respectivo desconto.

**§ 3º** As despesas com a aquisição de medicamentos somadas aos demais descontos previstos em relação a cada empregado, não poderão ultrapassar o valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) mensais, sendo que, ultrapassado o referido limite, o empregado ficará obrigado a buscar autorização escrita junto ao Departamento de Recursos Humanos da EMPRESA, cabendo ao SINTROPAS-PG proceder ao recebimento, junto à EMPRESA, dos valores das despesas efetuadas pelos empregados com medicamentos, entre os dias 10 (dez) e 15 (quinze) do mês subsequente ao do pagamento.

### **CLÁUSULA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Todos os trabalhadores associados/beneficiados por este instrumento normativo, aprovado mediante autorização da Assembleia Geral Extraordinária da entidade profissional, contribuirão com valor de 01 (um) dia de sua remuneração, a título de Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 8º, II, da Constituição Federal, e do artigo 513, letra “e”, da CLT.

§ 1º Fica a EMPRESA obrigada a proceder ao desconto de 01 (um) dia de remuneração (salário base) de cada trabalhador somente no mês de setembro de 2021 (09/2021), conforme aprovado em Assembleia Geral da categoria profissional, recolhendo o total descontado em conta bancária do SINTROPAS-PG, através de guia por este fornecida. Tais importâncias deverão ser recolhidas ao SINTROPAS-PG até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente à efetivação dos respectivos descontos, somente será feito esse desconto mediante guia enviada pelo sindicato laboral autorizando cobrança do que se trata nesta cláusula.

-

§ 2º Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores não associados, na forma do MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº 04, de 20/01/2006, a seguir transcrita: "Para exercer o direito de oposição, o trabalhador deverá apresentar, no sindicato, carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 dias a contar da publicação, em jornal de grande circulação em Ponta Grossa e Região, feita pelo Sindicato Profissional".

§ 3º Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas deverão ser tratados diretamente com o SINTROPAS-PG, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à presente *Cláusula*.

§ 4º Excetuam-se do referido desconto, na forma estabelecida no *caput*, aqueles empregados que já tenham sofrido o mesmo, quando por ocasião da data-base da categoria preponderante, ou outra data compreendida entre esta última.

§ 5º O descumprimento, pela EMPRESA, do recolhimento da contribuição a que se refere o capítulo desta Cláusula, no prazo de até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao desconto, determinará a incidência de multa idêntica à prevista no artigo 600, da CLT.

## **CLÁUSULA NONA - DANOS EM VEÍCULOS E ACESSÓRIOS**

Os danos e prejuízos acarretados em veículos da EMPRESA poderão ser descontados do empregado que os tenha causado, quando comprovada a sua culpa ou seu dolo, cabendo à EMPRESA fornecer discriminativo, contra recibo.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADO SINDICALIZADO**

A EMPRESA efetuará em folha de pagamento o desconto referente à mensalidade dos empregados filiados ao SINTROPAS-PG, conforme os valores de contribuição estabelecidos pela Assembleia Geral. À EMPRESA caberá repassar ao SINTROPAS-PG o valor descontado, até o 5º (quinto) dia subsequente ao mês de referência, sob pena de pagamento de multa equivalente a 10% (dez por cento) do valor devido, juntamente com a relação nominal dos associados.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Tempo de Serviço

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica definitivamente extinta, a partir de 1º de maio de 2005 (01/05/2005), a parcela de *adicional por tempo de serviço* que, para todos os admitidos a partir de 1º de maio de 1998 (01/05/1998), não era mais devido, por força de expressa disposição convencional. Aos empregados admitidos antes de 1º de maio de 1998 (01/05/1998), fica assegurada a percepção do valor nominal praticado em 30 de abril de 2005 (30/04/2005), sem qualquer acréscimo ou atualização, como vantagem de caráter personalíssimo.

**Parágrafo único.** O estipulado na presente *Cláusula* se dá com fundamento no artigo 7º, inciso VI e XXVI, da Constituição Federal, e Enunciado 277/TST, reconhecida expressamente a inexistência de direito adquirido a qualquer condição diversa da estipulada neste instrumento.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO – PAT (PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR)

Fica assegurado a todo empregado, enquanto vigente este instrumento, o *Vale Alimentação – PAT* nos seguintes valores:

<i>Motorista de Ônibus</i>	R\$ 753,13
<i>Motorista de Ônibus e Micro-ônibus Escolar Rural</i>	R\$ 753,13
<i>Motorista de Micro-ônibus</i>	R\$ 753,13
<i>Motorista de Van e de Carro de Passeio</i>	R\$ 753,13
<i>Motorista de Van e Similar Escolar Rural</i>	R\$ 753,13
<i>Cobrador e emissor de bilhete</i>	R\$ 645,54
<i>Manobristas</i>	R\$ 753,13
<i>Funcionários das Áreas Administrativa, de Manutenção e de Limpeza</i>	R\$ 645,54
<i>Mecânicos</i>	R\$ 645,54

§ 1º Fica legitimado o desconto salarial do *Vale Alimentação* sem outra formalidade, até o limite de R\$ 10,00 (dez reais), para carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou inferior, à sua proporcionalidade, para todas as categorias.

§ 2º A parcela relativa ao Vale Alimentação não tem natureza salarial e não integra o salário do beneficiário a qualquer fim, estando a mesma regulada pelo Programa de Alimentação do Trabalhador.

§ 3º O Vale Alimentação deverá ser pago integralmente até o dia 28 (vinte e oito) de cada mês, ficando estipulado que, na ocorrência de atrasos por responsabilidade da EMPRESA, a multa será de 10% (dez por cento), mais juros de 1% a.m. (um por cento ao mês), calculados sobre o valor integral do *Vale Alimentação*, revertidos diretamente ao trabalhador no mês subsequente. A multa a que se refere este parágrafo deverá ser debitada no *Vale Alimentação*.

§ 4º Quando afastado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregado fará jus ao *Vale Alimentação* aqui tratado, limitado tal benefício pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados da data do afastamento, reconhecida a sua natureza assistencial, não se integrando ao salário para qualquer fim.

§ 5º Fica aberta a possibilidade de a EMPRESA mudar a operadora do *Vale Alimentação*, desde que seja aceito pela maioria dos estabelecimentos de comércio, na mesma proporção daquele que hoje é pago.

§ 6º Fica assegurado a todo empregado que, ao usufruir de férias, terá o direito a receber o *Vale Alimentação*.

-

§ 7º Em virtude da implementação dos novos valores a título de cartão alimentação de acordo com a audiência do dia 02/06/2021, a diferença de cartão alimentação será adimplida junto com o cartão do mês de junho, até 28/06/2021.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO**

Para o empregado em serviço, quando fora da sede de seu domicílio de trabalho, a EMPRESA deverá fornecer alimentação, parcela expressamente reconhecida pelos signatários deste *Acordo* como tendo natureza meramente indenizatória, sem qualquer implicação salarial, tendo em vista as peculiaridades das atividade profissional e empresária envolvidas, que impõem o deslocamento como condição do contrato de trabalho. Para tanto, faculta-se:

- a) o fornecimento da alimentação, pela EMPRESA, através de refeitórios próprios; ou
- b) o fornecimento da alimentação em locais designados pela EMPRESA, na localidade em que estiver o empregado; ou
- c) o fornecimento de *alimentação* através concessão de Ticket refeição, sendo que, para esta hipótese, fica estipulado o valor de R\$ 23,00 (vinte e três reais) por refeição (almoço ou jantar) e R\$ 12,00 (doze reais) para o café-da-manhã.

**Parágrafo único.** Para todas as hipóteses previstas no capítulo desta Cláusula, é assegurado à EMPRESA o desconto salarial respectivo, limitado este até o máximo de 20% (vinte por cento), na forma do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), ressalvadas as condições mais vantajosas eventualmente estabelecidas em contrato individual de trabalho.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PASSE LIVRE**

Fica mantido o *passage livre* na EMPRESA, aos motoristas e demais empregados, com a apresentação da carteira funcional/crachá. O *passage livre* fica limitado a um raio de 40Km (quarenta quilômetros) do centro da cidade de Ponta Grossa. Nenhum trabalhador será obrigado a usufruir do benefício tratado na presente *Cláusula*.

**Parágrafo único.** Assegura-se aos empregados da EMPRESA o *vale transporte*, na forma e condição previstas na legislação.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Fica acordado para vigorar a partir do mês de competência de novembro de 2016 a estipulação de um pagamento pelas Empresas, na forma do inciso IV, § 2º, art. 458, da CLT, de uma assistência médica ambulatorial individual em favor dos empregados, com custo total mensal no valor de R\$ 69,22 (sessenta e nove reais e vinte e dois centavos) tendo como data base de reajuste anual, 1º de novembro ao qual será majorado pelo INPC do período.

**Parágrafo primeiro:** Será de responsabilidade do SINTROPAS-PG a implantação da referida assistência médica ambulatorial, sendo o valor respectivo repassado pelas empresas empregadoras para a entidade sindical, a qual se obriga à implantação da vantagem ora contratada, podendo o mesmo firmar convênio com clínicas/empresas terceirizadas da área de saúde a fim de melhor atender os trabalhadores.

**Parágrafo segundo:** O pagamento do valor fixado na presente cláusula será feito pelas empresas ao SINTROPAS-PG, mensalmente, mediante a apresentação, pelo SINTROPAS-PG, de guias específicas e identificadas, a serem enviadas por este em tempo hábil. Referido pagamento deverá ser feito até o dia 15 (quinze), sob pena de incorrerem, as empresas, nas penalidades prescritas no art. 545, parágrafo único, da CLT.

**Parágrafo terceiro:** Nos casos de afastamento do empregado, pelo período de até 6 (seis) meses, por motivo de auxílio doença ou auxílio doença acidentário, será mantido, por até este período, o pagamento e a obrigatoriedade da assistência médica individual, não sendo devido tal pagamento e a obrigatoriedade da assistência nas demais hipóteses de afastamento, inclusive aposentadoria por invalidez. Caberá às



Empresas comunicarem ao SINTROPAS-PG a respeito desses afastamentos entre o 16º e o 25º dia do evento, bem como comunicarem ao SINTROPAS-PG a data do retorno do empregado ao trabalho.

**Parágrafo quarto:** O benefício a ser oferecido pelo SINTROPAS-PG estará regido pelo sistema de coparticipação, no qual cada beneficiário arcará com até 50% (cinquenta por cento) do custo dos exames que venha a ser realizado.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA**

As EMPRESA deverá instituir, em favor de seus empregados, seguro de vida, fixando-se o capital, em caso de morte natural, ao equivalente a 10 (dez) pisos salariais do beneficiário, e em caso de morte acidental, ao equivalente a 20 (vinte) pisos salariais do beneficiário.

§ 1º Fica expressamente convencionado que o empregado concorrerá com 30% (trinta por cento) dos custos mensais do seguro, autorizando o respectivo desconto em sua folha de pagamento.

§ 2º Desejando o empregado a majoração dos capitais segurados, bem assim autorizando a instituição de outro seguro de vida, além do aqui estipulado, caberá ao mesmo suportar integralmente o respectivo custo, legitimado o respectivo desconto em sua folha de pagamento.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO**

A empresa acorda em manter convênio odontológico para todos os seus empregados, firmado pela entidade sindical, cujo valor mensal, por trabalhador, fica estipulado na importância de R\$ R\$ 12,37 (doze reais e trinta e sete centavos) mensal valor este que não poderá ser descontado do funcionário.

**Parágrafo primeiro- Desconto do empregado.** A empresa não poderá descontar dos salários dos empregados o custo do benefício, devendo ser custeado pela empresa integralmente.

**Parágrafo segundo – Renovação de cláusula.**

Esta cláusula possui validade de dois anos, conforme validade deste Acordo Coletivo de Trabalho, porém, o reajuste dos valores será anual.

### **Parágrafo terceiro – Envio dos dados ao sindicato.**

No ato da admissão e da rescisão a empresa fica obrigada a enviar os dados de seus empregados para que a entidade sindical possa realizar o vínculo do empregado com o convênio odontológico ou a sua desvinculação.

### **Parágrafo quarto - Cancelamento do convênio odontológico em caso de rescisão do contrato de trabalho.**

No ato da rescisão do contrato de trabalho, o benefício que se refere esta cláusula será cancelado imediatamente, independentemente se o beneficiário estiver em tratamento odontológico ou não.

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

### **Contrato a Tempo Parcial**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Pelo presente instrumento, fica admitida a possibilidade da adoção do contrato de trabalho por prazo determinado, na forma de Lei nº 9.601/1998, cabendo à EMPRESA comprovar, perante o SINTROPAS-PG, o implemento das condições necessárias à referida adoção.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIAS DE EMPREGO**

**Ajustam as partes que no período da pandemia não haverá demissões dos funcionários ativos da empresa, salve nas seguintes situações;**

**1- Justa causa**

**2- Em caso de a empresa perder contratos no período e não ter como absorver a mão de obra em outra situação.**

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

### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REMANEJAMENTO DE PESSOAL**

Na ocorrência de vagas no quadro de empregados da EMPRESA, está procurando dar preferências de ocupação entre seus próprios empregados, com capacidade profissional e que preencham os demais requisitos do cargo, como forma de estímulo e progresso do pessoal já empregado.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA**

Fica assegurada a garantia de emprego durante os 12 (doze) meses que antecederem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria, desde que comunique a empresa da aquisição desse direito de estabilidade dessa garantia de emprego. Fica ajustado que a empresa deverá conceder imediatamente ao empregado carta de recebida da comunicação desta estabilidade, com data e assinatura do responsável pelos Recursos Humanos.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LIMPEZA DE VEÍCULOS**

O motorista fica desobrigado de qualquer serviço de limpeza dos veículos da EMPRESA, bem como da sua organização interna, excetuando-se a obrigação de fazer as verificações de praxe e de fechar as janelas daqueles veículos que as possuam, visando à segurança do patrimônio da EMPRESA. O cobrador fica desobrigado do serviço de limpeza do veículo quando este estiver na garagem da EMPRESA.

**Parágrafo único.** Nas viagens de turismo, o motorista poderá efetuar as limpezas interna e externa, de aparência, dos veículos, sem que isso venha a onerar a EMPRESA.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO DE MOTORISTAS**

Fica pactuado que a EMPRESA promoverá a mudança de categoria dos motoristas interessados em fazê-lo, nos seguintes termos:

**a) Motorista de Van:** poderá pleitear a mudança de categoria para *Motorista de Micro-ônibus*, com requerimento entregue à EMPRESA;

**b) Motorista de Micro-ônibus:** poderá pleitear a mudança de categoria para *Motorista de Ônibus*, com requerimento entregue à EMPRESA.

**§ 1º** Os motoristas que se candidatarem às promoções de que tratam os itens “a” e “b” do *caput* desta *Cláusula*, deverão, juntamente com o requerimento de promoção, apresentar todos os documentos exigidos pelo Código de Trânsito Brasileiro (CTB) para atuar na categoria pleiteada.

**§ 2º** Os motoristas candidatos à promoção serão avaliados pelos instrutores da EMPRESA, os quais darão (ou não) seu aval para a mudança de categoria, conforme a aptidão técnica apresentada pelo candidato.

**§ 4º** Para poderem pleitear a promoção de que trata o *caput* desta *Cláusula*, os motoristas deverão aguardar o prazo mínimo de 03 (três) meses de contrato na função então exercida.

**§ 5º** O prazo máximo de permanência em cada uma das funções intermediárias será de 01 (um) ano, desde que o motorista tenha requerido promoção para a categoria superior e desde que tenha sido aprovado na avaliação realizada pelos instrutores da EMPRESA.

**§ 6º** O critério para a efetivação da promoção será a existência de vaga na categoria pretendida, respeitada a antiguidade dos candidatos devidamente habilitados (as matrículas mais antigas terão prioridade na ocupação das novas vagas).

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos integrantes das categorias profissionais ora abrangidas, vinculados à EMPRESA signatária, será a decorrente de lei, ou seja, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, independentemente dos turnos de trabalho, garantida a folga semanal remunerada.

**§ 1º** Fica facultada a compensação de horas, mediante ajuste entre sindicato laboral e a empresa, desde que compensadas dentro do mês em curso.

**§ 2º** O *adicional de hora extra* será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, sendo que em domingos e feriados o *adicional de hora extra* será de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, e o *adicional noturno* será de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

**§ 3º** O início da jornada de trabalho será contado a partir do momento em que o empregado tiver que se apresentar na EMPRESA, conforme escala constante em sua ficha de serviço externo, a qual já está prevendo o tempo de 00h15 (quinze minutos) de antecipação na entrada, tendo em vista seus compromissos funcionais; também está previsto o tempo de 00h15 (quinze minutos) no final da jornada, para os mesmos fins; ou seja, verificação e arrumação do veículo (CLT/74,§3º), já prevendo todas as situações cabíveis para as funções de motorista e cobrador, principalmente a verificação dos veículos, aplicável para cada localidade (“*garagem a garagem*” ou “*ponto final de jornada*”), não sendo considerado como de trabalho ou à disposição do empregador o período de descanso, ainda que gozado nos alojamentos da EMPRESA. Faculta-se ao empregador a celebração de *acordos individuais*, visando à prorrogação compensatória. Em razão das peculiaridades das profissões de motorista e cobrador, ajusta-se que, para o fim previsto no artigo 71 da CLT, inclusive seu §4º, prevalecerão exclusivamente os intervalos existentes praticados conforme as respectivas linhas e roteiros, avença esta com base no artigo 7º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, reconhecida e extinção e a não existência de banco de *horas*.

**§ 4º** O *intervalo interjornada* (de acordo com artigo 66 CLT) será de no mínimo 11h00 (onze horas); já o *intervalo intrajornada* poderá ser ampliado (CLT/71) para até 06h00 (seis horas), admitidos expressamente, pelo presente instrumento normativo, os períodos intervalares descritos nas escalas individuais e fichas de controle de veículos, ficando ajustado que os referidos períodos não integram a jornada de trabalho.

**§ 5º** Fica autorizada a realização de *escalas diferenciadas*, ou seja, em trabalhos considerados especiais, as escalas poderão ser de 12x36 (doze por trinta e seis), ou seja, de 12h00 (doze horas) trabalhadas por 36h00 (trinta e seis horas) de descanso, com intervalo para refeição de 02h00 (duas horas), mais os intervalos para repouso, conforme prevê a legislação vigente, tudo isso com a prévia e expressa anuência do empregado.

**§ 6º** Fica pactuado que as *horas extras* e o *descanso semanal remunerado* (DSR), geradas em feriados (nacionais, estaduais e municipais) ao longo do ano, serão pagas na sua totalidade e acrescidas do 1/3 (terço) constitucionalmente previsto, por ocasião das férias do trabalhador.

#### **§ 7º ART 67 da CLT- Do descanso semanal**

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES**

Quando exigido seu uso, a EMPRESA fornecerá gratuitamente o uniforme, estabelecendo-se 03 (três) jogos por ano, em um total de 03 (três) calças, 04 (quatro) camisas, ou 01 (um) jogo (calça + camisa) a cada 04 (quatro) meses, expressamente pactuada a natureza não salarial da concessão. Quando o empregado se retirar da EMPRESA ficará obrigado a devolver todos os itens de uniforme que tenha recebido, no estado em que se encontrarem, sob a pena de ressarcir o valor respectivo, descontando-se dos haveres que porventura tenha a receber.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

A EMPRESA aceitará os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais conveniados com o SINTROPAS-PG ou oriundos da Previdência Social oficial, com objetivo de justificar faltas ao serviço. Para que o empregado faça jus ao recebimento de salário-enfermidade e/ou repouso semanal remunerado no caso de ausência por doença, esta deve ser plenamente justificada por atestado médico, cuja ordem preferencial será aquela estabelecida em lei, conforme preceitua o Enunciado 15 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que é a seguinte:

- 1º – médico da EMPRESA ou de convênio por esta mantido;
- 2º – médico do SUS (Sistema Único de Saúde);
- 3º – médico do SEST;
- 4º – médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou saúde; e
- 5º – médico do SINTROPAS-PG ou profissional da escolha deste, quando inexistir, na localidade, médico nas condições acima especificadas.

**§ 1º** Nos casos em que o empregado esteja na iminência de receber punição administrativa (advertência ou suspensão) e a esta se antecipar, apresentando atestado médico, a EMPRESA fica autorizada a enviar o colaborador ao órgão que administra o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), para fim de validação do atestado apresentado, sendo que, em caso de discordância, ficará sem efeito o primeiro atestado apresentado, devendo o empregado ressarcir à EMPRESA as despesas do segundo exame, ficando sujeito as sanções legalmente previstas.

**§ 2º** Fica estabelecida a possibilidade de liberação do empregado para acompanhar filhos menores ao médico, em situações que necessitem acompanhamento, desde que mediante solicitação prévia à

EMPRESA e devidamente ajustado com antecedência junto à sua chefia, ficando estabelecida, nessa mesma autorização, a forma de reposição das horas perdidas, bem como apresentação do respectivo atestado médico em até 48h00 (quarenta e oito horas) após o retorno. A EMPRESA baixará regulamento operacional estabelecendo o detalhamento operacional de implementação da presente disposição.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES SINDICAIS**

A EMPRESA permitirá o livre acesso de dirigentes sindicais vinculados ao SINTROPAS-PG nos locais de trabalho, para que possam fixar editais e cartazes em locais previamente determinados, bem como efetuar e distribuição de boletins informativos, desde que agendadas com antecipação mínima de 24h00 (vinte e quatro horas) e desde que não haja prejuízo às atividades laborais dos empregados da EMPRESA.

## **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO DELEGADO SINDICAL NA EMPRESA**

Nas empresas com mais de 100 (cem) empregados, fica assegurado direito de eleger empregado representante do sindicato na empresa, para atuar como representante dentre os trabalhadores daquela empresa pela qual fora eleito, tendo como mandato o prazo de 12 meses após a data da posse.

§ 1º - A quantidade de representante se dará de acordo com a seguinte regra:

- I - nas empresas com mais de cem e até quatrocentos empregados, por um membro;
- II - nas empresas com mais de quatrocentos e até mil e seiscentos empregados, por dois membros;
- III - nas empresas com mais de mil e quinhentos empregados, por três membros.

#### **Parágrafo primeiro – DA ESTABILIDADE**

Fica garantida a estabilidade dos delegados sindicais na empresa eleitos pelos funcionários pelo período de 12 (doze) meses após o término do mandato, sendo conferida a mesma estabilidade que os membros da CIPA.

§ 1º - O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 2º - O membro representante dos empregados na empresa não receberá qualquer adicional ou pagamento para exercer cargo.

§ 3º - Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

### **Parágrafo segundo – DAS ATRIBUIÇÕES**

O eleito na forma deste regulamento tem a atribuição de representar os empregados perante a empresa. Com esse objetivo, em suma, cabe-lhe:

1. Receber dos empregados eventuais reclamações, reivindicações ou problemas trabalhistas, individuais ou da empresa como todo, desde que relacionados com o trabalho;
2. Buscar soluções para os problemas internos dentro dos limites do diálogo e do entendimento comum;

### **Parágrafo terceiro - CUMPRIMENTO DAS ATRIBUIÇÕES**

No cumprimento de suas atribuições, poderá o delegado sindical na empresa estabelecer contato individual e direto com seus representados nos locais e horários de trabalho, mediante prévio entendimento com os superiores hierárquicos correspondentes.

O delegado sindical na empresa poderá promover reuniões com os demais empregados, desde que previamente acordado com a Empresa.

### **Parágrafo quarto - PROCEDIMENTO ELEITORAL**

O procedimento eleitoral do delegado sindical na empresa obedecerá fielmente às disposições a seguir:

§ 1º - A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, comunicando o sindicato laboral para que convoque por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 2º - O(s) representante(s) do sindicato na empresa tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 3º - São elegíveis todos os empregados ativos do estabelecimento que, sendo eleitores tenham completado período superior a 01 (um) ano de trabalho na empresa na data da inscrição, bem como seja sindicalizado, que tenha completado 18 anos de idade na data da inscrição, que possuem contrato de trabalho por prazo indeterminado, que não estejam com contrato de trabalho suspenso e que não estejam em aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 4º - São eleitores todos os empregados que na data da votação tenham mais de 90 (noventa) dias de serviço na empresa, excluídos: a) aprendiz; b) estagiário, c) trabalhador temporário e; d) terceiros.

§ 5º - A inscrição de candidatos deverá ser efetivada diretamente no sindicato, fora do expediente normal de trabalho, devendo ser entregue uma via do respectivo comprovante no Departamento de Pessoal – RH da empresa.



§ 6º - As inscrições poderão ser feitas nos dias úteis, nos horários de funcionamento do sindicato das 08h30min às 18h00min.

§ 7º - Aos candidatos inscritos será permitido a realização de campanha eleitoral que vise a divulgação de seu nome e sua proposta de trabalho, desde que mantida a ética e o respeito aos demais candidatos e à empresa e seus representantes.

§ 8º - A campanha eleitoral poderá ser desenvolvida pelos candidatos, fora do expediente normal de trabalho, a partir da confirmação da sua inscrição por parte da entidade sindical, encerrando-se 24 horas (vinte e quatro horas) antes do início da votação.

§ 9º - O candidato que desrespeitar qualquer das instruções do presente acordo coletivo, no todo ou em parte, será passível de medida disciplinar, além de ter sua candidatura impugnada.

§ 10º - O processo de votação será conduzido por uma Comissão Eleitoral, a comissão eleitoral deve ser tripartite, com a seguinte composição: 1 representante indicado pela empresa. 1 representante indicado pelo sindicato laboral e 1 representante dos funcionários que não poderá ser candidato ao cargo de delegado sindical.

§ 11º - A votação ocorrerá no dia e horário a ser definido em edital de publicação de abertura, ocorrendo por meio secreto e direto, ficando vedada votação por procuração.

§ 12º - O eleitor deverá se identificar perante a mesa coletora de votos através de sua identificação funcional e assinar a relação dos votantes.

§ 13º - A apuração será realizada pela comissão eleitoral imediatamente após encerradas as votações, sendo o resultado afixado em edital.

§ 14º - Em caso de empate entre os dois candidatos mais votados deverão ser convocados para nova eleição e somente estes terão o direito de concorrer.

§ 15º - Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

§ 16º - O mandato do membro representante dos empregados na empresa será de um ano.

§ 17º - O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na empresa poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIRIGENTE SINDICAL**

Fica pactuado que a EMPRESA acordante concederá licença remunerada ao dirigente sindical empregado, limitado a 01 (um) diretor sindical, durante o período de seu mandato sindical, para atendimento das necessidades inerentes à representação sindical na região, com remuneração contemplativa do salário-base e do vale-alimentação, que na data deste Acordo beneficiam o empregado indicado. O valor aqui estabelecido será corrigido proporcionalmente à variação de correção dos demais trabalhadores da mesma função na EMPRESA, sempre que isso ocorrer durante o período de licenciamento.

Em caso de morte, aposentadoria, rescisão do contrato de trabalho por qualquer motivo, durante a vigência do presente instrumento, será facultada a substituição do dirigente sindical, se houver, no âmbito da EMPRESA.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMISSÃO PARITÁRIA**

Para análise das questões surgidas relativamente ao presente *Acordo*, bem como por outras afetas às relações de trabalho, poderão ser formadas comissões paritárias, entre os representantes do SINTROPAS-PG e a EMPRESA, objetivando a resolução conciliatória das mesmas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA NORMATIVA**

Pelo descumprimento de qualquer item ou cláusula deste acordo coletivo de trabalho, será imposta à empresa multa de um salário mínimo da época por infração, exclusivamente ao funcionário prejudicado,

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ENTREGA DA RAIS E INFORMAÇÕES RELATIVAS AOS FUNCIONÁRIOS**

A EMPRESA fica obrigada a encaminhar ao SINTROPAS-PG uma cópia de sua Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ou outro documento equivalente, contendo a relação de salários consignados, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigado o SINTROPAS-PG a manter sigilo sobre as informações recebidas.

**Parágrafo único.** A EMPRESA deverá fornecer mensalmente ao SINTROPAS-PG a relação de funcionários que compõe seu quadro funcional, bem como os valores efetivamente percebidos por cada funcionário.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FUNDO ASSISTENCIAL**

As cláusulas econômicas constantes das convenções e/ou acordos coletivos de trabalho anteriores a este instrumento, foram mantidas e majoradas com os índices de reajustamento salarial consignados nos itens respectivos, em favor de todos os trabalhadores, associados ou não do sindicato, assim durante a vigência da presente convenção e/ou acordo coletivo, a empresa contribuirá mensalmente com o equivalente a 2%(dois por cento) da remuneração de todos os empregados associados ou não ao sindicato, que não poderá ser descontado do salário do funcionário, incluídas, portanto, todas e quaisquer outras parcelas

componentes da contraprestação em favor dos sindicatos, tendo-se em conta a base territorial própria dos mesmos de acordo com o local onde os empregados prestarem os serviços.

**Parágrafo 1º** - O sindicato profissional encaminhará com a necessária antecedência a ficha de compensação bancária destinada ao recolhimento referido na cláusula, cabendo a empresa proceder o recolhimento e remeter a relação de empregados associados e não associados do sindicato que originou o valor recolhido, recolhimentos até o dia 10 (dez) posterior a data do pagamento dos salários, com detalhamento do nome, função e remuneração respectiva de cada empregado, sob pena de multa conforme prevê a Clausula Vigésima Primeira deste ACT, sem prejuízo da atualização monetária.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica instituída, pelas partes signatária do presente instrumento, a Comissão de Conciliação Prévia, na modalidade prévia no artigo 625-C, com a redação da Lei nº 9.958, de 12/01/2000, cabendo ao SINTROPAS-PG, juntamente com o sindicato patronal, dispor sobre sua constituição e normas de funcionamento, ficando, desde logo, fixada que a referida Comissão deverá possuir dois membros (um titular e um suplente) representativos de cada entidade, obreira e patronal.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONCLUSÃO**

O presente *Acordo Coletivo de Trabalho* é considerado firme e valioso para abranger seus dispositivos, em todos os contratos individuais de trabalho firmados entre a EMPRESA e seus funcionários representados pelo SINTROPAS-PG.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORO**

Eventuais divergências surgidas na aplicação das normas e condições contidas no presente instrumento, serão preliminarmente dirimidas amigavelmente entre as partes que, na impossibilidade de composição, elegem desde logo o FORO da Comarca de PONTA GROSSA, sendo a JUSTIÇA DO TRABALHO privilegiada sobre qualquer outra.

LUIZ FERNANDO PEREIRA DOS SANTOS  
Secretário Geral

SIND DOS MOTORISTAS COB E TRABAL EM EMP DE TRANSP COLET EM VEIC ROD DE  
PASSAG URB MUN METROP INTERMU INTEREST E DE FRET DE PONTA GROSSA E  
REGIAO

MARCELO JORGE FADEL  
Empresário  
VIACAO SANTANA IAPO LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - EDITAL DE CONCOCAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - PUBLICAÇÃO DO EDITAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA DE ENCERRAMENTO**

[Anexo \(PDF\)](#)