

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035570/2021  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 05/07/2021 ÀS 18:15  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.105004/2021-83  
**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

TRANSPEN TRANSPORTE COLETIVO E ENCOMENDAS LTDA, CNPJ n. 75.156.265/0005-06, neste ato representado(a) por seu ;

TRANSPEN TRANSPORTES URBANO E FRETAMENTO EIRELI, CNPJ n. 11.727.258/0003-72, neste ato representado(a) por seu ;

EXPRESSO JOIA TRANSPORTE DE PASSAGEIROS - EIRELI , CNPJ n. 04.680.853/0002-53, neste ato representado(a) por seu ;

VIACAO JOIA TRANSPORTES EIRELI, CNPJ n. 78.055.084/0011-20, neste ato representado(a) por seu ;

EXPRESSO TRANSPEN LTDA, CNPJ n. 13.207.092/0001-27, 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 **Jaguariaíva/PR e Ponta Grossa/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 agosto de 2021 (01/08/2021) e em 1 de janeiro de 2022 para o setor de Jaguariaíva – Pr;

<b>CARGOS</b>	<b>Salario reajustado em 01 agosto de 2021</b>	<b>Salario reajustado em 01 janeiro de 2022</b>	<b>Vale Alimentação</b>	<b>Setor</b>
AUX ADMINISTRATI-Jaguariaíva	R\$ 1.416,37	R\$ 1.465,94	R\$ 437,89	Jaguariaíva
COBRADOR URBANO-Jaguariaíva	R\$ 1.416,37	R\$ 1.465,94	R\$ 437,89	Jaguariaíva
COBRADOR RODOVIARIO-Jaguariaíva	R\$ 1.416,37	R\$ 1.465,94	R\$ 437,89	Jaguariaíva
COORD DE GARAGEM-Jaguariaíva	R\$ 1.962,54	R\$ 2.031,22	R\$ 437,89	Jaguariaíva
MANOBRISTA-Jaguariaíva	R\$ 1.416,37	R\$ 1.465,94	R\$ 437,89	Jaguariaíva
MECANICO-Jaguariaíva	R\$ 2.498,36	R\$ 2.585,80	R\$ 437,89	Jaguariaíva
MOT RODOVIARIO-intermunicipal Joia	R\$ 2.592,02	R\$ 2.682,74	R\$ 437,89	Jaguariaíva
MOT URBANO-Jaguariaíva	R\$ 2.120,77	R\$ 2.194,99	R\$ 437,89	Jaguariaíva
SERVICOS GERAIS-Jaguariaíva	R\$ 1.416,37	R\$ 1.465,94	R\$ 437,89	Jaguariaíva
LAVADOR-Jaguariaíva	R\$ 1.416,37	R\$ 1.465,94	R\$ 437,89	Jaguariaíva
AUXILIAR DE LIMPEZA-Jaguariaíva	R\$ 1.416,37	R\$ 1.465,94	R\$ 437,89	Jaguariaíva
VIGIA-Jaguariaíva	R\$ 1.416,37	R\$ 1.465,94	R\$ 437,89	Jaguariaíva

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) e, em 1º de fevereiro de 2022 para o setor de Ponta Grossa – Pr;

<b>CARGOS</b>	<b>Salario reajustado em 01 setembro de 2021</b>	<b>Salario reajustado em 01 fevereiro de 2022</b>	<b>Vale Refeição</b>	<b>Setor</b>
AGENC DE VENDAS-Ponta Grossa	R\$ 1.773,00	R\$ 1.826,19	R\$ 649,43	Ponta Grossa
AUX DE LIMPEZA- Ponta Grossa	R\$ 1.451,20	R\$ 1.494,73	R\$ 601,50	Ponta Grossa
ENC AGENCIA-Ponta Grossa	R\$ 2.812,32	R\$ 2.896,68	R\$ 649,43	Ponta Grossa
MANOBRISTA-setor ponta grossa	R\$ 1.515,46	R\$ 1.560,92	R\$601,50	Ponta Grossa
MECANICO-Ponta Grossa	R\$ 2.511,04	R\$ 2.586,37	R\$ 601,50	Ponta Grossa
MOT RODOVIARIO-Interestadual PG	R\$ 3.157,61	R\$ 3.252,33	R\$ 745,59	Ponta Grossa

§ 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 juntamente com o salário, 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 creditada 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 e que nenhum valor seja descontado do benefício pago ao trabalhador na sua utilização;

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

**§ 7º** Fica assegurado a todos os trabalhadores do setor de Ponta Grossa o fornecimento de uma cesta básica mensal, a qual tem por característica suprir o fornecimento de Vale Alimentação, contendo os seguintes itens:

#### CESTA BÁSICA

- a) 05 (CINCO) QUILOS DE FEIJÃO CARIOCA
- b) 02 (DOIS) PACOTES DE MACARRÃO DE ½ QUILO
- c) 05 (CINCO) QUILOS DE AÇUCAR REFINADO
- d) 05 (CINCO) LITROS DE ÓLEO DE SOJA DE 900 ML
- e) 10 (DEZ) QUILOS ARROZ AGULHA TIPO 01
- f) NO MINIMO 200 (duzentos) GRAMAS DE BOLACHA RECHEADA
- g) 01 (UM) QUILO DE PÓ DE CAFÉ
- h) 02( DUAS) LATAS DE EXTRATO DE TOMATE DE 140 GRAMAS
- i) 01 (UMA) LATA DE MOLHO DE TOMATE
- j) ½ 9MEIO) QUILO DE FUBA
- k) 01 (UM) QUILO DE FARINHA DE TRIGO
- l) 01 (UMA) LATA DE SARDINHA DE 135 GRAMAS

- m) 01 (UMA) LATA DE GOIABADA DE 700 GRAMAS
- n) 01 (UM) POTE DE TEMPERO PRONTO DE 300 GRAMAS
  - o) ½ (MEIO) QUILO DE FARINHA DE MILHO
- p) ½ (MEIO) QUILO DE FARINHA DE MANDIOCA
- q) 01 (Um) QUILO DE SAL
- r) 01 (UMA) LATA DE 400 GRAMAS DE LEITE EM PÓ
- s) 01( UM) PACOTE DE ACHOCOLATADO DE 400 GRAMAS
- t) 01 (UMA) DE LEITE CONDENSADO DE 200 GRAMAS

### **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 2.5%(dois ponto, cinco por cento) nos salários de todos os funcionários a partir de 1 de agosto de 2021 e de 3.5% (três ponto, cinco por cento) em 1 de janeiro de 2022 para o setor de Jaguariaíva – Pr e 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 para o setor Ponta Grossa - Pr nas seguintes proporções:

### **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**

Aos fins do artigo 462, da CLT, a empresa poderá efetuar desconto salarial, quando expressamente autorizada pelo empregado, a título de lanche, refeições, convênios, inclusive os de assistência médica ou odontológica, compras, seguro de vida, associação de funcionário, convênios sindicais, entre outros. Em caso de dano, o desconto será legítimo se observado o contido no parágrafo 1º do mesmo artigo;

§ 1º Quando da concessão de férias, a empresa fica autorizada a efetuar os descontos que deveriam ser efetuados no mês de gozo das férias;

§ 2º Considerando o convênio firmado pelo SINTROPAS-PG, com a finalidade de atender as 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 sindicato profissional – enviadas pelo SINTROPAS-PG à empresa empregadora até o dia 15 de cada mês para o respectivo desconto. As despesas com a aquisição de medicamentos, em relação a cada empregado, não poderão ultrapassar 15% (quinze por cento) do piso salarial respectivo, cabendo ao SINTROPAS-PG proceder o recebimento, junto ao empregador, dos valores das despesas efetuadas pelos empregados com medicamentos, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente;

§ 3º Considerando que a entidade sindical poderá firmar outros convênios que venham a beneficiar aos empregados, fica estipulado um limite específico de 20% (vinte por cento) do salário de cada funcionário, para essa modalidade de desconto, respeitado o limite global de descontos já praticados pela empresa;

#### **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

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 atividades 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\$ 24,37 (vinte e quatro reais e trinta e sete centavos) por refeição (almoço ou jantar) e R\$19,64 (dezenove reais e sessenta e quatro centavos) para o café-da-manhã;

**Parágrafo único.** Para todas as hipóteses previstas no capítulo desta Cláusula, a EMPRESA não poderá fazer nenhum tipo de desconto salarial respectivo;

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PASSE LIVRE

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

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Fica acordado para vigorar a partir do mês de competência de maio de 2018 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\$ 72,52 (setenta e dois reais e cinquenta e dois centavos) tendo como data base de reajuste anual, 1º de novembro ao qual será reajustado 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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\$ 12,37 (doze reais e trinta e sete centavos) mensais;

**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 convenio 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**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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;

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA**

Fica assegurada a garantia de emprego e salário aos empregados que dependam de até 12 (doze) meses para a aquisição do tempo mínimo de serviço necessário à aposentadoria e que trabalhem na Empresa acordante por período igual ou superior a 05 (cinco) anos, condicionando-se esta garantia à comprovação desse fato por escrito à Empresa acordante, contra recibo, ressalvando-se a ocorrência de falta grave;

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - REMANEJAMENTO DE PESSOAL**

Na ocorrência de vagas no quadro de empregados da EMPRESA, esta procurará 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;

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

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 no período das 22 horas até as 05:00 horas da manhã;

§ 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. 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 intrajornada* será de no mínimo 11h00 (onze horas); já o *intervalo interjornada* poderá ser ampliado (CLT/71) para além de 02 (duas) 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 A empresa deverá entregar aos funcionários em geral a escala de serviços com no mínimo de 8 dias de antecedência, garantindo assim que os funcionários se programem antecipadamente seus horários de descanso e sua folga semanal;

§ 6º A empresa não poderá fracionar a jornada de trabalho diária dos motoristas em mais de 3 escalas;

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

Quando exigido seu uso, a EMPRESA fornecerá gratuitamente o uniforme, sendo um conjunto total de uniforme a cada ano obrigatoriamente, 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 a empresa, 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;**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 3%(três 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 á 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 convencional conforme prevê a cláusula vigésima deste Acordo Coletivo;

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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

MIGUEL JORGE FADEL NETO

Empresário

TRANSPEN TRANSPORTE COLETIVO E ENCOMENDAS LTDA

JOSE RODOLFO QUEIROZ GUIMARAES

Empresário

TRANSPEN TRANSPORTES URBANO E FRETAMENTO EIRELI

JOSE CARLOS MENDONCA MARTINS JUNIOR  
Empresário  
EXPRESSO JOIA TRANSPORTE DE PASSAGEIROS - EIRELI

JOSE CARLOS MENDONCA MARTINS JUNIOR  
Empresário  
VIACAO JOIA TRANSPORTES EIRELI

ANA CAROLINA GUIMARAES FERREIRA FADEL  
Empresário  
EXPRESSO TRANSPEN LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - EDITAL CONVOCAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - PUBLICAÇÃO JORNAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA ENC**

[Anexo \(PDF\)](#)