

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001747/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/07/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031039/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104498/2022-60  
DATA DO PROTOCOLO: 12/07/2022

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

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

TRANSPORTADORA FLUGEL LTDA, CNPJ n. 01.897.898/0001-05, 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 2022 a 30 de abril de 2024 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) **Motoristas; cobradores, e os Trabalhadores em Empresas de Transportes Coletivos de Veículos Rodoviários de Passageiros Urbanos, Municipais, Metropolitanos, Intermunicipais, Interestaduais, Internacionais e de Fretamento**, com abrangência territorial em **Carambeí/PR, Castro/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Guamiranga/PR, Imbituva/PR, Ipiranga/PR, Irati/PR, Ivai/PR, Jaguariaíva/PR, Palmeira/PR, Pirai 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 - DO PISO SALARIAL

A empresa corrigirá o salário de todos os funcionários em 12.47% (doze ponto quarenta e sete por cento) linear referente ao índice do INPC do período de 01/05/2021 a 30/04/2022, mais 1.5% (um e meio por cento) de aumento real conforme Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2023, a partir de 01 de maio de 2022 nas seguintes proporções:

**MOTORISTA DE ONIBUS**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de (220) duzentos e vinte horas mensais, sendo esta carga horária atingida ou não um salário mensal de **R\$ 2.412,27 (dois mil, quatrocentos e doze reais e vinte e sete centavos)**;

**MOTORISTA DE MICRO-ÔNIBUS, VANS ESIMILARES** totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de (220) duzentos e vinte horas mensais, sendo esta carga horária atingida ou não, em R\$ **1.984,19 (um mil, novecentos e oitenta e quatro reais e dezenove centavos)**;

**AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de (220) duzentos e vinte horas mensais, sendo esta carga horária atingida ou não, em R\$ **1.548,32 (um mil, quinhentos e quarenta e oito reais e trinta e dois centavos)**;

**Parágrafo Primeiro:** A função de motorista compreende três classes distintas: **MOTORISTAS** de **ONIBUS**, reconhecido como habilitado para conduzir os carros maiores, do tipo convencional, e motorista de **MICROONIBUS**, reconhecido como habilitado para conduzir exclusivamente micro-ônibus e **MOTORISTA** de **veículos similares**, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, diante de sua reconhecida habilitação;

**Parágrafo Segundo:** O piso salarial ora fixado para os **MOTORISTAS** de **ONIBUS**, será devido independentemente do tipo de carro por ele conduzido;

**Parágrafo Terceiro:** O piso salarial ora fixado para os **MOTORISTAS** de **MICROONIBUS**, será devido independentemente do tipo de carro por ele conduzido desde que não conduza **ONIBUS** tipo **CONVENCIONAL**;

**Parágrafo Quarto:** Aos menores aprendizes em treinamento interno na empresa será respeitado o salário mínimo nacional, desde a sua admissão até 24 (vinte e quatro) meses de vigência do contrato de aprendizagem, garantindo os demais benefícios percebidos pelos outros funcionários, tais como: vale transporte, Ticket alimentação entre outros;

**Parágrafo Quinto:** A Empresa concederá aos trabalhadores que solicitarem ao RH, adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, devendo o pagamento ser efetuado no dia 20 de cada mês;

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DA CORREÇÃO SALARIAL**

Em face da realidade econômico-financeira da empresa e das demais condições mantidas e pactuadas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem assim o disposto no artigo 7, inciso XXVI, da Constituição Federal e a expressa deliberação da categoria, ajustam as partes que os salários de todos os funcionários serão reajustados em 12.47% (doze ponto quarenta e sete por cento) linear referente ao índice do INPC do período de 01/05/2021 a 30/04/2022, mais 1.5% (um e meio por cento) de aumento real conforme Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2023; e que o reajuste do cartão alimentação de todos os funcionários será de 12.47% (doze ponto quarenta e sete por cento) linear, mais 1.5% (um e meio por cento) de aumento real conforme Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2023 a partir de 01 de maio de 2022, autorizada a compensação de todo e qualquer reajuste/antecipação concedida no período.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DOS DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Aos fins do artigo 462, da CLT, a empresa poderá efetuar desconto salarial, quando expressamente autorizada pelo empregado, convênios, inclusive os de assistência médica, associação de funcionário, convênios sindicais, entre outros;

**Parágrafo primeiro:** Quando da concessão de férias, a empresa fica autorizada a efetuar os descontos que deveriam ser efetuados no mês de gozo das férias;

**Parágrafo segundo:** 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 10 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 10 (dez) do mês subsequente;

**Parágrafo terceiro:** 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;

## **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO ACIDENTE**

Em caso de sinistro envolvendo terceiros, havendo dolo ou culpa, a empresa apresentará 3 (três) orçamentos. Caso o funcionário não aceite esse valor, poderá orçar em outras oficinas indicadas pela empresa e ainda poderá apresentar orçamento alternativo em outro fornecedor no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, ficando, nesta última hipótese, responsável pela manutenção da qualidade do serviço efetivado arcando com os custos de retrabalho;

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS MULTAS DE TRÂNSITO**

A empresa comunicará ao empregado a ocorrência de notificação de infração de trânsito, quando por ele praticada no exercício da atividade laboral, apresentando-lhe a notificação e dele colhendo o ciente. Ele poderá, por escrito e mediante recibo, solicitar documentos destinados à interposição de recurso previsto na legislação de trânsito;

**Parágrafo Primeiro:** Na ocorrência de notificação de infração de trânsito, praticada pelo empregado no exercício de suas funções, a empresa providenciará a apresentação do condutor, que deverá firmar o formulário respectivo e fornecer dados e documentos, tudo na forma prevista na legislação;

**Parágrafo segundo:** Fica autorizado o desconto salarial dos valores decorrentes de multa, em uma única vez ou parcelados, após o decurso do prazo para interposição de recursos administrativos pelo empregado, desde que esgotadas todas as vias recursais administrativas;

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, estando pendente recurso administrativo, fica autorizado o desconto do valor da multa, no documento de rescisão

contratual. Posteriormente, havendo a desconstituição da infração, em sede administrativa ou judicial, ao empregado será devolvido o valor descontado;

**Parágrafo Quarto:** Ocorrendo a suspensão do direito de dirigir, decorrente da pontuação na carteira nacional de habilitação, o contrato de trabalho de motorista será imediatamente suspenso, até levantamento da restrição;

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

## **CLÁUSULA OITAVA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

A empresa fornecerá envelope ou contra cheque de pagamento, discriminando créditos e descontos, bem assim o valor do FGTS do mês a que se refere. Fica acordado a obrigatoriedade de a empresa a efetuar o pagamento salarial via depósito bancário;

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA NONA - DO 13º SALÁRIO E FÉRIAS**

No cálculo para pagamento de 13º salário e férias, serão consideradas as horas extras, comissões, prêmios e adicional noturno, quando habitualmente pagos;

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DO ADICIONAL NOTURNO E HORAS EXTRAS**

O trabalho noturno na empresa, assim considerado aquele prestado entre 22:00 (vinte e duas) horas e 05:00 (cinco) horas, será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal. O pagamento pelas horas extraordinárias será efetuado com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre as horas normais;

#### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO**

A empresa concederá vale alimentação no valor mensal de R\$ 684,94 (seiscentos e oitenta e quatro reais e noventa e quatro centavos), a partir de 1º de maio de 2022, para os Motoristas de ônibus convencional ou rodoviário, e de R\$ 570,78 (quinhentos e setenta reais e setenta e oito centavos) para os Motoristas de

Micro-ônibus e demais funcionários, a partir de 1º de maio de 2022, no cartão alimentação de todos os funcionários fornecido de acordo com o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), a empresa poderá descontar até R\$ 5,00 (cinco reais) por trabalhador para destinar ao PAT, devendo encaminhar ao sindicato laboral o comprovante de desconto, de pagamento ao PAT.

**Parágrafo primeiro:** 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;

**Parágrafo segundo:** Fica ajustado entre as partes que no período de vigência do presente instrumento coletivo a empresa acordante fornecerá o vale alimentação aos seus empregados, exclusivamente em cartão alimentação a escolha da empresa, desde que não ocorra nenhum tipo de desconto do funcionário pela utilização do cartão alimentação e não sendo permitido o pagamento deste benefício em espécie (dinheiro);

**Parágrafo terceiro:** Na hipótese de afastamento do empregado em auxílio doença por mais de 15 dias, o Ticket Alimentação será mantido pela empresa pelo prazo máximo de 180 dias — (equivalente a 1 (um) vale alimentação) mensal, a contar do início do primeiro afastamento, hipótese avençada a uma ocorrência no ano civil;

**Parágrafo quarto:** Fica assegurado a todo empregado que, ao usufruir de férias, terá o direito a receber o Vale Alimentação.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DOS FUNCIONÁRIOS**

É de exclusiva responsabilidade da empresa, fornecer o transporte dos funcionários até o local de início e término da jornada de trabalho, bem como no início ou término de suas jornadas em horários em que não houver transporte coletivo regular;

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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\$ 80,46 (oitenta reais e quarenta e seis centavos) tendo como data base de reajuste anual, 1º de novembro, ao qual será majorado pelo INPC do período, valor este que não deverá ser descontado do salário dos funcionários;

**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;

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO**

A empresa acorda com a adesão do convênio odontológico para todos os seus empregados, firmado pela entidade sindical, cujo valor mensal, por trabalhador, fica estipulado na importância de R\$ 13,91 (treze reais e noventa e um centavos) mensais, que deverá ser pago antecipado ao sindicato até o dia dez de cada mês, valor este que não deverá ser descontado do salário dos funcionários;

### **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; tendo como data base o reajuste anual, 1º de maio, ao qual será majorado pelo INPC do período;

### **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;

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A empresa assegurará assistência jurídica gratuita, quando necessária, por profissional por ela indicado, aos seus funcionários que forem indiciados em inquéritos criminais ou respondam ação penal, por ato praticado no regular desempenho de suas funções normais, desde que involuntário, e na defesa do patrimônio da empresa, facultado o direito a optar por profissional diverso, hipótese em que responderá com exclusividade pelos respectivos custos da contratação, eximindo a empresa de qualquer responsabilidade;

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA ATIVIDADE DO MOTORISTA**

As partes acordantes declaram e reconhecem que, não faz parte da função do motorista: lavagem do ônibus, executar serviços mecânicos, monitorar alunos em viagem bem como responsabilização por danos causados por terceiros;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS EXAMES ADMISSIONAIS E DEMISSIONAIS**

São obrigatórios os exames admissionais e demissionais na forma do artigo 168 da CLT;

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

A empresa fica obrigada a anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a classificação brasileira de ocupação (CBO), além das alterações de salários ocorridas;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO**

A empresa fornecerá carta de recomendação aos empregados desligados, quando solicitada;

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA CAPACITAÇÃO**

Para a utilização dos empregados em outras funções, cumuladas ou não, a empresa deverá capacitá-los de modo adequado, sob pena de não lhes poder exigir tais serviços, nem responsabilizá-los pela execução incorreta. Os funcionários que desejarem ser capacitados para trocar de função deverão participar dos treinamentos e cursos, sem que isto caracterize prestação de serviço remunerado, diante do benefício a ser conquistado com a mudança de função;

### **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 VEICULOS**

Os motoristas ficam desobrigados da limpeza dos veículos quando do recebimento dos mesmos, na garagem, no início da jornada, bem como ao final da jornada, quando da entrega do veículo na garagem;

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

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO**

A duração do trabalho, excetuada a relativa aos motoristas e outros funcionários, será de quarenta e quatro (44) horas semanais, podendo as mesmas ser distribuídas em até seis (6) dias da semana, assegurados os descansos inter e intrajornada;

**Parágrafo Primeiro** - Considerar-se-á, para fins de remuneração do motorista, apenas quando o mesmo iniciar ou findar a sua prestação de serviço na garagem da empresa, o período de trinta (30) minutos, conforme escalas — papeletas de trabalho — tendo em vista os seus cometimentos funcionais, sendo considerado para fins de cálculo o valor hora percebido pelo funcionário;

**Parágrafo Segundo** – É de exclusiva responsabilidade da empresa, fornecer o transporte dos funcionários até o local de início e término da jornada de trabalho, bem como até suas residências aos trabalhadores que iniciarem ou terminarem sua jornada em horários em que não houver transporte coletivo regular;

**Parágrafo Terceiro** - A inter jornada não será menor de 11:00 (onze horas), estendida a todos os funcionários, conforme artigo 66 da CLT;

**Parágrafo Quarto** - Não será considerado como tempo a disposição da empresa, o período em que o motorista estiver com veículo da empresa em sua residência após a jornada diária de trabalho, bem como o funcionário não será obrigado a cuidar do veículo fora de seu expediente. O funcionário não será responsabilizado por eventuais danos ao veículo fora de seu período de trabalho;

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS FERIADOS**

As horas trabalhadas em feriados serão contra prestadas em dobro, desde que não seja concedida a folga compensatória dentro do mesmo mês em que ocorreu o feriado, sem prejuízo da folga semanal normal, em face da peculiaridade da atividade empresária e laboral;

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

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

Quando obrigatório o uso de uniformes para o trabalho, a empresa fornecerá gratuitamente, ficando obrigado o trabalhador devolvê-lo, quando do rompimento do contrato de trabalho, sob pena de ser procedido o desconto do mesmo;

## **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

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 livre acesso de dirigentes sindicais, nos locais de trabalho, para fixar editais, cartazes e distribuição de boletins informativos;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO SINDICAL**

A empresa fica obrigada a manter quadro de avisos do sindicato profissional para comunicações de interesse da categoria;

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAL**

A empresa liberará da prestação de serviço, sem prejuízo da remuneração mensal, 01 (um) diretor efetivo do Sindicato, por ele expressamente indicado, por prazo indeterminado, desde que na vigência do mandato sindical;

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO 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, no período de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024, 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;

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA TAXA DE REVERSÃO SALARIAL**

A empresa descontará de todos os associados abrangidos pelo presente ACT, o valor equivalente a 1/30 do salário básico do empregado, referente ao salário do mês de setembro/2022, repassando tal valor ao Sindicato Profissional até o dia 10 do mês subsequente ao desconto desde que o sindicato laboral encaminhe as guias específicas e com a relação dos associados a que terão o desconto;

### **Parágrafo único - DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA TAXA DE REVERSÃO SALARIAL**

Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores associados, na forma da MEMO CIRCULAR SR T/T EM Nº 04 D E 20/01/2006, a seguir transcrita: "Para exercer o direito de oposição, o trabalhador deverá apresentar, no sindicato, carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 dias antes do primeiro desconto, após o depósito do instrumento coletivo de trabalho na Superintendência do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná, e divulgação do referido instrumento pelo sindicato profissional, no mês de maio em jornal de grande circulação regional;

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações dos contratos individuais de trabalho por assistência do sindicato profissional terão efeito tão somente, na quitação, nas hipóteses dos parágrafos 1º e 2º do art. 477 da CLT, exclusivamente quanto aos valores discriminados no documento respectivo, não possuindo efeito liberatório sobre as parcelas não discriminadas, cujas eventuais diferenças poderão ser objeto de ação judicial, sem qualquer restrição inclusive as do disposto no art. 18, parágrafo 30 da Lei 8.036/90. Acordam as partes que durante a vigência do presente instrumento, as rescisões trabalhistas com mais de 06 (seis) meses de contrato de trabalho deverão ser homologadas pelo sindicato obreiro, independentemente do motivo do término do contrato de trabalho;

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS ARTIGO 507-B DA CLT**

Acordam as partes signatárias deste acordo coletivo de trabalho que na vigência deste, as Quitações Anuais Trabalhistas deverão ser firmadas perante o sindicato obreiro;

**Parágrafo Primeiro:** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas;

**Parágrafo Segundo** - Para que o termo de quitação seja expedido, necessário se faz o pré - agendamento para que a empresa compareça junto ao sindicato com a documentação abaixo discriminada, pertinente ao empregado: Ficha de registro de empregado; controles de frequência dos últimos doze meses; recibos salariais dos últimos doze meses (depósito em conta/trazer comprovante do depósito); recibo de férias; RAIS; dos últimos doze meses; TRCT com demonstrativo de variáveis; ASO demissional; aviso prévio (comunicação da dispensa ou pedido de demissão); GRRF; comunicação de dispensa/seguro-desemprego; chave de conectividade social e GPS/relatórios gerados no SEFIP;

**Parágrafo Terceiro** - Mediante análise dos documentos acima, este sindicato junto ao trabalhador verificará se houve ausência de pagamento de qualquer parcela contratual. Constatada a ausência, será proposto ao empregador o pagamento da verba sonegada e seus reflexos;

**Parágrafo Quarto** - As partes estando de comum acordo, após as ponderações feitas por essa entidade sindical quanto ao documento de quitação, será passado pelo empregado ao empregador a quitação anual com o aval da entidade laboral;

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO SINDICALIZADO**

A empresa descontará mensalmente dos empregados associados ao sindicato profissional, conforme a base territorial respectiva, a contribuição estabelecida pela Assembleia Geral. À empresa caberá repassar ao sindicato profissional 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;

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

A empresa deve encaminhar à entidade profissional cópia das guias de recolhimento da contribuição sindical, bem como das demais guias de descontos devidos ao Sindicato, com as suas respectivas relações nominais dos empregados e dos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto;

**Parágrafo Primeiro** – A empresa deverá encaminhar ao sindicato obreiro, sempre que solicitado, os seguintes documentos: RAIZ, SEFIP, CAGED e GPS, bem como a listagem com o nome e valores salariais de todos os funcionários;

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LEGISLAÇÃO SUPERVENIENTE**

Em caso de legislação superveniente que altere a regulamentação atualmente existente, as partes comprometem-se a se reunir, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a alteração, para adequar o instrumento coletivo à nova legislação, facultada a participação do Poder Público;

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA NORMATIVA**

Pelo descumprimento de qualquer item ou cláusula deste acordo coletivo de trabalho, será imposta à empresa multa de um salário mínimo vigente da época por infração, exclusivamente ao funcionário prejudicado, inclusive pelo atraso do vale alimentação;

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO FORO**

Instituem as partes que qualquer divergência ou legítimo decorrente da relação de emprego, inclusive o fundado no presente instrumento, será resolvido no foro de Ponta Grossa, obrigando-se os firmatários a, antes do ingresso em juízo, tentar auto composição, lavrando-se documentos que à mesma se referir, ainda que infrutífera. A tanto, as partes serão representadas por um diretor e advogado;

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

ELCIO APARECIDO FLUGEL  
Sócio  
TRANSPORTADORA FLUGEL LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - PUBLICAÇÃO DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - PUBLICAÇÃO ON-LINE**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - ATA DE ENCERRAMENTO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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