

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001713/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/07/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033813/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104421/2022-90
DATA DO PROTOCOLO: 08/07/2022

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 13068104566202291 e Registro nº: PR001802/2022

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 CIDADE DE CASTRO - EIRELI, CNPJ n. 81.659.286/0001-13, 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, Jaguariá/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

Salário Base do **MOTORISTA** , totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(186) cento e oitenta e seis horas mensais**, sendo esta carga horaria atingida ou não um salário mensal de **R\$ 1.909,90(mil, novecentos e nove reais e noventa centavos)**; da função de **COBRADOR**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(186) cento e oitenta e seis horas mensais** sendo esta carga horaria atingida ou não, em **R\$ 1.294,90 (mil duzentos e noventa e um quatro reais e noventa centavos)**; da função de **AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(220)**

duzentos e vinte horas mensais, sendo esta carga horaria atingida ou não, em **R\$ 1.294,90 (mil duzentos e noventa e um quatro reais e noventa centavos)**; da função de **LAVADOR E MANOBRISTA**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(220) duzentos e vinte horas mensais**, sendo esta carga horaria atingida ou não, em **R\$ 1.294,90 (mil duzentos e noventa e um quatro reais e noventa centavos)**; da função de **AUXILIAR MECÂNICO**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(220) duzentos e vinte horas mensais**, sendo esta carga horaria atingida ou não, em **R\$ R\$ 1.294,90 (mil duzentos e noventa e um quatro reais e noventa centavos)**; da função de **FISCAL**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(220) duzentos e vinte horas mensais**, sendo esta carga horaria atingida ou não, em **R\$ 1.294,90 (mil duzentos e noventa e um quatro reais e noventa centavos)**, pisos estes aplicáveis a desde 1º de maio de 2021. A partir de 1º de maio de 2022 o referencial dos pisos de motoristas e cobradores será de 180.

A partir de 1º de maio de 2022, incidirá reajuste de 12,47%, tendo o Salário Base do **MOTORISTA**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(180) cento e oitenta mensais**, sendo esta carga horaria atingida ou não um salário mensal de **R\$ 2.148,06 (dois mil, cento e quarenta e oito reais e seis centavos)**; da função de **COBRADOR**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(180) cento e oitenta mensais** sendo esta carga horaria atingida ou não, em **R\$ 1.456,37 (mil quatrocentos e cinquenta e seis reais e trinta e sete centavos)**; da função de **AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(220) duzentos e vinte horas mensais**, sendo esta carga horaria atingida ou não, em **R\$ 1.456,37 (mil quatrocentos e cinquenta e seis reais e trinta e sete centavos)**; da função de **LAVADOR E MANOBRISTA**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(220) duzentos e vinte horas mensais**, sendo esta carga horaria atingida ou não, em **R\$ 1.456,37 (mil quatrocentos e cinquenta e seis reais e trinta e sete centavos)**; da função de **AUXILIAR MECÂNICO**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(220) duzentos e vinte horas mensais**, sendo esta carga horaria atingida ou não, em **R\$ 1.456,37 (mil quatrocentos e cinquenta e seis reais e trinta e sete centavos)**; da função de **FISCAL**, totalizando àquele que cumpra jornada de trabalho de **(220) duzentos e vinte horas mensais**, sendo esta carga horaria atingida ou não, em **R\$ 1.456,37 (mil quatrocentos e cinquenta e seis reais e trinta e sete 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, Assistência à Saúde do Trabalhador entre outros.

Parágrafo quinto – Acordam as partes que o reajuste salarial aplicado em 1º de maio de 2021 foi de 7.9% (sete ponto nove por cento) linear a título de salários, e de 7.9% (sete ponto nove por cento) de reajuste no Ticket Alimentação para todos os funcionários. Acordam ainda que o reajuste salarial aplicado em 1º de maio de 2022 será de 12.47% (doze vírgula quarenta e sete por cento) linear a título de salários, e de 12.47% (doze vírgula quarenta e sete por cento) de reajuste no Ticket Alimentação para todos os funcionários.

Parágrafo sexto – Os motoristas que eventualmente venham a efetuar a venda de passagens a bordo, a usuários que não portem bilhetes ou cartão inteligente será acrescido e passará a R\$ 31,30 (trinta e um reais e trinta centavos), a remuneração mensal como abono (gratificação pela venda das passagens embarcadas), valor este que integra a remuneração para todos os efeitos legais, sem que os caracterize dupla função. Este abono se estenderá também a todos os trocadores.

Parágrafo sétimo – Os cobradores receberam a título de fundo rotativo de caixa, para fazerem troco, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais), que serão entregues uma única vez, e deverá ser devolvido a empresa quando do rompimento do contrato de trabalho, ficando desde já pactuado que este valor poderá ser descontado da rescisão contratual.

Parágrafo oitavo – Fica prevista a criação do funcionário horista, nos seguintes termos:

- a) fica ajustado entre as partes que até 20% (vinte por cento) do quadro de funcionários poderá ser contratada como horista, não podendo exceder jornada de 60 horas mensais e não poderá ser remunerado com valor menor de 50% (cinquenta por cento) da remuneração paga ao funcionário mensalista,
- b) Pactuam as partes que neste caso o funcionário horista receberá o Ticket alimentação no valor integral;
- c) Pactuam as partes que estes funcionários horistas terão os mesmos benefícios que aos demais funcionários como assistência à saúde e plano odontológico.

Parágrafo nono – Tendo em vista o momento e a forma como é ajustada a presente avença coletiva, acorda-se que o pagamento do salário já reajustado ocorrerá a partir do mês de competência de maio/2022 (pagamento em junho/2022), sendo que as diferenças devidas nos pagamentos que ocorreriam de maio/2021 a abril/2022 serão pagas de maneira parcelada em 12 vezes mensais e sucessivas a se iniciar no 5º dia útil de junho/2022, conforme anexo I.

Parágrafo decimo – As diferenças no pagamento do 13º salário de 2021, oriundas da aplicação do reajuste salarial ajustado na presente cláusula, serão pagas juntamente com o pagamento do salário de competência de agosto/2022.

Parágrafo decimo primeiro – Para os empregados dispensados antes da data de vencimento do recebimento das diferenças salariais mencionadas na presente cláusula, o empregador realizará sua quitação das diferenças até o final do mês de junho/2022, em TRCT complementar.

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 dos empregados serão reajustados no valor de 7.9%(sete ponto nove por cento), a ser aplicado no salário-competência maio/2021, recomposição que compreende o período de 1º de fevereiro de 2020 a 30 de abril de 2021, autorizada a compensação de todo e qualquer reajuste/antecipação concedida no período, com a programação de pagamento de diferenças nos termos deste ACT.

Parágrafo único - Os salários e Ticket Alimentação serão reajustados no mês de competência de maio/2022 (pagamento até o 5º dia útil de junho/2022), pelo índice de variação inflacionária medido pelo INPC no período de 1º de maio/2021 a 30 de abril de 2022, sendo o índice de 12,47% (doze virgula quarenta e sete por cento).

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.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

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

CLÁUSULA NONA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

A empresa fornecerá envelope ou contracheque 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 efetuar o pagamento salarial via depósito bancário.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

Parágrafo primeiro – Fica acordado que a empresa deverá comunicar o trabalhador no prazo mínimo de 30 (trinta dias) que antecedem as férias dos empregados, devendo ser pago o valor devido das férias no prazo mínimo de 5 (cinco) dias antes do gozo das férias.

Parágrafo segundo – As partes acordam que o pagamento das diferenças da aplicação do reajuste previsto no presente ACT incidente nas férias daqueles que as fruíram após 1º de maio de 2021, será realizado até o final de julho de 2022.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá vale alimentação no valor mensal de R\$ 594,80 (quinhentos e noventa e quatro reais e oitenta centavos), a partir de 1º de maio de 2021, para todos os funcionários, fornecido de acordo com o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), parcela está sem natureza salarial para todos os fins, não sendo autorizado nenhum tipo de desconto deste benefício aos funcionários. E que, a partir de 1º de maio de 2022 o valor mensal referente ao vale alimentação será de R\$ 668,97 (seiscentos e sessenta e oito reais e noventa e sete centavos)

Parágrafo primeiro: Fica ajustado entre as partes que no período de vigência do presente instrumento coletivo a Empresa acordante fará o pagamento dos salários e com depósito em conta bancária, identificando o pagamento no contracheque, não sendo permitido o pagamento deste benefício em espécie (dinheiro). O pagamento do Ticket Alimentação deverá ser exclusivamente em cartão alimentação com operadora a escolha da empresa desde que não ocorra nenhum tipo de desconto do funcionário pela utilização do cartão alimentação.

Parágrafo segundo: Na hipótese de afastamento do empregado em auxílio doença por mais de 15 dias, o vale 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 terceiro – Sem prejuízo do valor disposto no caput, será concedido aos funcionários que solicitarem almoço na empresa quando seu horário de jornada for incompatível para fazer sua refeição em sua residência, fica pactuado que a empresa poderá descontar até R\$2,00 (dois reais) do valor pago pelo Marmitex;

Parágrafo quarto – A empresa continuará fornecendo o café da manhã para os funcionários que trabalham no período vespertino com pão, leite, margarina e bolachas;

Parágrafo quinto – Tendo em vista o momento e a forma como é ajustada a presente avença coletiva, acorda-se que o pagamento do vale alimentação já reajustado ocorrerá a partir do mês de competência de maio/2022, sendo que as diferenças devidas nos pagamentos que ocorreriam de maio/2021 a abril/2022, serão pagas de maneira parcelada em 12 vezes mensais e sucessivas a partir da competência de maio/2022.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Fica acordado para vigorar a partir do mês de competência fevereiro de 2019 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) por empregado, e que a data base de reajuste deste benefício será em 1º de novembro de cada ano e haverá reajuste com base no INPC do período, valor este que não deverá ser descontado 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 em manter 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, com reajuste previsto em 1 de maio de 2022.

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 de 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 - ABONO INDENIZATÓRIO

As partes instituem abono indenizatório, sem qualquer reflexão outras incidências, com prazo de duração deste acordo coletivo, o referido abono no importe de R\$ 267,56 (duzentos e sessenta e sete reais e cinquenta e seis centavos), será pago a todos os funcionários, no primeiro dia útil do retorno das férias.

Parágrafo único – As diferenças no pagamento do abono, oriundas da aplicação do reajuste ajustado no presente ACT, serão pagas juntamente com o pagamento do salário em julho/2022.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 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 - 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.

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 trocadores, 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 – Ante a jornada de 6h20min aplicada ao momento, fica acordado entre as partes que será reduzida a jornada de trabalho em 20 (vinte) minutos em 1º de fevereiro de 2022 para os motoristas e cobradores em geral fixando a jornada máxima de trabalho em 180 horas mês ou 6 horas diárias a partir de 1º de fevereiro de 2022.

Parágrafo Terceiro – A empresa se compromete a efetuar a relação das escalas diárias serão pré-programadas de todos os trabalhadores com antecedência mínima de 30 dias.

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

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

A empresa aceitará o atestado médico ou odontológico, fornecido por profissionais conveniados com o órgão previdenciário, para fins de justificção de falta ao serviço, desde que vistado pelo médico da empresa.

Parágrafo único - Fica estabelecida a possibilidade de liberação do empregado para acompanhar filhos menores ao médico e em cirurgias, 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 dos respectivos atestados médico em até 48 (quarenta e oito horas) após o retorno. A empresa baixará regulamento operacional estabelecendo o detalhamento operacional de implementação da presente cláusula.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - QUADRO DE AVISO SINDICAL

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

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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:

a. Receber dos empregados eventuais reclamações, reivindicações ou problemas trabalhistas, individuais ou da empresa como todo, desde que relacionados com o trabalho;

b. 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.

§ 12º - A apuração será realizada pela comissão eleitoral imediatamente após encerradas as votações, sendo o resultado afixado em edital.

§ 13º - Em caso de empate entre os dois candidatos mais votados deverão ser convocados para nova eleição e somente estes terão o direito de concorrer.

§ 14º - Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

§ 15º - O mandato do membro representante dos empregados na empresa será de um ano.

§ 16º - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAL

A empresa liberará da prestação de serviço, sem prejuízo da remuneração mensal, 1 (um) diretor efetivo do Sindicato, por ele expressamente indicado, por prazo indeterminado, desde que na vigência do mandato sindical.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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, associados ou não ao sindicato laboral, 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 à 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 normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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, E-social, bem como a listagem com o nome e valores salariais de todos os funcionários.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LEGISLAÇÃO SUPERVENIENTE

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 OITAVA - MULTA NORMATIVA

Pelo descumprimento de qualquer item ou cláusula deste acordo coletivo de trabalho, será imposta à empresa multa de R\$1.000,00 (um mil reais) por infração por funcionário prejudicado, revertida a esta entidade de laboral.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO FORO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 autocomposição, lavrando-se documentos que à mesma se referir, ainda que infrutífera. A tanto, as partes serão representadas por um diretor e advogado.

Assim posto, por justos e contratados, firmam as partes o presente instrumento coletivo.

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

Sócio

VIACAO CIDADE DE CASTRO - EIRELI

ANEXOS

ANEXO I - OS SALÁRIOS BASE COM AS DIFERENÇAS SALARIAIS E 13º SALÁRIO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - AS DIFERENÇAS TICKET ALIMENTAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - PUBLICAÇÃO DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - EDITAL DE CONVOCAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - 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>.