

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG001713/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/05/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020100/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.208680/2024-28  
DATA DO PROTOCOLO: 24/04/2024

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS METROPOLITANO, CNPJ n. 04.917.477/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUBENS LESSA CARVALHO;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE BETIM E REGIAO, CNPJ n. 19.135.011/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELINO ANTONIO ALEXANDRE;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores em transportes rodoviários**, com abrangência territorial em **Betim/MG**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 30/09/2024**

**3.1.** A partir de 01 de outubro de 2023, os salários serão:

MOTORISTA DE ÔNIBUS	R\$2.910,47
MOTORISTA DE MICRO-ÔNIBUS	R\$2.182,85
COBRADOR	R\$1.455,20
FISCAL	R\$1.574,83
AGENTE DE ESTAÇÃO	R\$1.455,20

**3.2** Os salários dos demais empregados serão reajustados em **5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento)** a partir de **01 de outubro de 2023** sobre os salários praticados em setembro de 2023, permitida a proporcionalidade para os contratados a partir de outubro de 2022.

**3.3.** A diferença salarial do mês de outubro/2023 será paga juntamente com o salário de novembro/2023, ou seja, até o 5º dia útil de dezembro de 2023.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

**4.1** O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**4.2** Os pagamentos deverão ser efetuados em "espécie", a menos que a empresa adote o pagamento através de crédito bancário (saque eletrônico).

**4.3** Caso o pagamento seja efetuado em cheque, a empresa deverá possibilitar ao empregado o saque no mesmo dia do pagamento.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS**

**5.1** Não serão cobrados dos empregados pneus, molas, peças e para-brisas que porventura sejam danificados ou desgastados, bem como não serão permitidos os descontos advindos de assaltos, exceto quando devidamente comprovado que o empregado agiu de forma culposa ou dolosa. Em casos de assalto será necessária à ocorrência policial, sob pena de se considerar o desconto indevido.

**5.2** Só haverá desconto por abaloamento no salário dos empregados, além dos previstos no artigo 462 da CLT, em caso de culpa ou dolo, devidamente comprovados administrativa ou judicialmente.

**5.3** As empresas apresentarão recursos contra multas impostas pelos Poderes Concedentes ou infrações de trânsito, devendo o empregado assinar um vale correspondente ao valor da multa. Após julgamento em 1ª instância, se mantida a multa, a empresa fica autorizada a descontar o vale em folha de pagamento, devendo restituir o valor descontado se tiver êxito ao final. Em caso de rescisão contratual, a empresa fará o desconto do valor correspondente aos vales pendentes no acerto do empregado, garantida a reposição do desconto se a(s) multa(s) for(em) anulada(s).

**5.4.** O empregado que não quiser recorrer, poderá optar pelo pagamento imediato da multa

para fazer jus ao desconto especificado na notificação da penalidade.

**5.5** Caso a empresa obtenha desconto da multa por liberalidade dos Poderes Concedentes ou via processo administrativo, ou mesmo por imposição judicial, o empregado será ressarcido do respectivo desconto, na medida da redução da cobrança. Igualmente haverá ressarcimento em caso de anulação da multa ou do ato administrativo que a embase.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos empregados o comprovante de pagamento, constando a remuneração, com a discriminação de todas as parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive da Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas se comprometem a conceder um adiantamento salarial a todos os empregados, equivalente ao percentual de 40% (quarenta por cento) do salário, que deverá ser pago até o dia 22 (vinte e dois) de cada mês, ou no primeiro dia útil posterior até às 12h (doze horas), caso o dia 22 coincida com sábado, domingo ou feriado.

### **CLÁUSULA OITAVA - VALES**

Os vales efetuados pelos empregados somente terão validade se emitidos em papel que identifique o empregador e com o valor mencionado em algarismo e por extenso, devendo ser emitidos em 02 (duas) vias, ficando uma em poder do empregado, devendo ainda constar o motivo do vale.

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

##### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

**10.1** A remuneração do trabalho noturno será acrescida de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal.

**10.2** Considera-se noturno, para efeitos desta cláusula, o trabalho executado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte.

#### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE FUNÇÃO SUPLEMENTAR**

**12.1.** Os motoristas que conduzirem veículos e cobrarem passagem receberão, um adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário/base a incidir sobre as horas que efetivamente operarem nesta condição, com os devidos reflexos.

**12.2.** O adicional que trata o item 12.1 acima não implicará em acúmulo ou desvio de função.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL MOTORISTA DE ÔNIBUS ARTICULADO**

**13.1.** Os motoristas que conduzirem ônibus articulado cuja função exige habilitação na categoria “E” receberão um adicional de 15% (quinze por cento) sobre o salário/base a incidir

sobre as horas que efetivamente operarem nesta condição.

**13.2.** As empresas deverão constar nas “*anotações gerais*” da carteira de trabalho do motorista habilitado na categoria “E” a capacidade do mesmo para conduzir ônibus articulado.

### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIOS**

**14.1** As empresas acordam que será pago, nos termos do art. 457, §2º da CLT, em uma única parcela, o valor de R\$175,00 (cento e setenta e cinco reais) para os empregados em atividade que recebam até R\$1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) e R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais) para os empregados que recebam acima de R\$1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) e que, no período de 01.10.2022 a 30.09.2023, não tenham:

- a) Faltado injustificadamente ao serviço;
- b) Causado, culposa ou dolosamente, acidente de trânsito envolvendo veículo da empresa e que tenha gerado prejuízo à empresa.

**14.2** Se, porém, o empregado já tenha sofrido o desconto pelos danos do acidente que tenha sido causado por ele, na forma da cláusula 5.2 da CCT, ele terá direito ao pagamento previsto no item acima, a menos que o acidente de trânsito tenha deixado vítima(s).

**14.3** O pagamento do prêmio previsto no item 14.1 acima deverá ser efetuado juntamente com o salário do mês de maio de 2024, ou seja, até o 5º dia útil do mês de junho/2024.

**14.4** Fica permitida a proporcionalidade para os meses efetivamente trabalhados.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-ALIMENTAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 30/09/2024**

**15.1** As empresas concederão vale-alimentação a todos os empregados em atividade, pelo mês de trabalho, num total de 26 (vinte e seis) vales mensais, no valor de face de R\$ 21,75 (vinte e um reais e setenta e cinco centavos).

**15.2** O benefício previsto no item acima não será devido em caso de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, ficando garantido o pagamento no período de gozo de férias e no caso de licença médica decorrente de acidente do trabalho, limitado a 15 (quinze) dias.

**15.3** O auxílio alimentação aqui disposto será pago no dia 28 de cada mês, devendo o pagamento ser adiantado em caso de feriado ou final de semana.

**15.4** As diferenças do vale alimentação dos meses de outubro e novembro de 2023 serão pagas em dezembro de 2023.

**15.5** O auxílio alimentação previsto no item 15.1 acima tem natureza indenizatória e não integra a remuneração para os fins e efeitos de direito.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PASSE LIVRE**

**16.1** Fica garantida, a todos os empregados das empresas, a título de auxílio transporte, a concessão do passe livre. Para poder usufruir o benefício, os empregados deverão transpor a roleta dos ônibus mediante apresentação do seu cartão de identificação, sendo que este será fornecido gratuitamente pelo representante da categoria patronal.

**16.2** O cartão de identificação poderá ser trocado periodicamente.

**16.3** O passe livre também será concedido aos diretores dos Sindicatos Profissionais e da FETTROMINAS, desde que empregados de empresas representadas pelo SINTRAM, mediante solicitação encaminhada ao representante da categoria patronal.

**16.4** O empregado que perder ou extraviar seu cartão de identificação receberá segunda via, e perceberá até a entrega desta, o vale transporte necessário para o seu deslocamento casa/trabalho e vice-versa. A perda ou extravio deverá ser comprovado através da ocorrência policial.

**16.5** O empregado afastado pelo INSS terá direito ao uso do passe-livre por 24 (vinte e quatro) meses, para os deslocamentos destinados a tratamento de saúde.

**16.6** O cartão fornecido é pessoal e intransferível, sendo que seu uso indevido será considerado falta grave ensejando rescisão do contrato por justa causa.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 30/09/2024**

**17.1** O valor mensal do desembolso das empresas, visando a assegurar o PLANO DE SAÚDE em benefício de seus empregados titulares, será reajustado na data do aniversário do

contrato, até o limite do INPC.

**17.2** O valor mensal do desembolso das empresas, visando a assegurar o PLANO DE SAÚDE em benefício dos dependentes de seus empregados, será reajustado na data do aniversário do contrato, até o limite do INPC, valor este que deverá ser multiplicado pelo número real de dependentes, apurado por empresa, mensalmente, em relação a todos os seus empregados titulares.

**17.3** As empresas, em razão do disposto nos itens 17.1 e 17.2, têm a obrigação de contratar um plano de saúde em benefício dos empregados titulares e de seus dependentes.

**17.4** O valor mensal do plano de saúde a ser custeado pelo empregado será de R\$18,94 (dezoito reais e noventa e quatro centavos), corrigível até o limite do INPC no aniversário do contrato, que deverá arcar também com os valores referentes às coparticipações fixadas em contrato.

**17.5.** As empresas repassarão a entidade profissional, mensalmente, 3% (três por cento) sobre o valor total previsto nos itens 17.1 e 17.2, sem nada descontar dos empregados, para a fiscalização e acompanhamento do Plano de Saúde em benefício dos titulares e dependentes.

**17.6.** Juntamente com o repasse previsto no item anterior, as empresas deverão descontar dos salários dos empregados e repassar a entidade profissional o equivalente a 1% (um por cento) sobre o valor nominal do salário de cada empregado (limitado ao valor correspondente a 1% do salário base do motorista de ônibus), visando a complementação destinada à promoção e prevenção da saúde do trabalhador.

**17.7** Consideram-se dependentes legais a(o) esposa(o) e/ou companheira(o) e filhos solteiros até 18 (dezoito) anos incompletos.

**17.8** O empregado, quando afastado pelo INSS, continuará usufruindo o Plano de Saúde, juntamente com seus dependentes, pelo período de 12(doze) meses, contados da data de seu afastamento.

**17.9** A empresa irá encaminhar ao empregado afastado as cobranças referentes às despesas do plano de saúde. Caso o empregado não efetue o pagamento, a empresa poderá suspender o plano deste empregado antes de terminar o período de 12 (doze) meses previsto na cláusula 17.8 acima.

**17.10** A fiscalização e o acompanhamento do plano de saúde deverão ser realizados, também, pela Comissão de Saúde, composta por igual número de representantes da categoria profissional e da categoria econômica, representantes estes que serão indicados pelos respectivos representantes legais das entidades convenientes e a contratação deverá ter a manifestação desta mesma Comissão de Saúde. Havendo impasse na Comissão de Saúde a questão será submetida às Assembleias das categorias profissional e patronal.

**17.11** Todos os valores a serem descontados nos salários dos empregados referentes ao disposto nesta cláusula deverão ser expressamente autorizados pelos mesmos, mediante assinatura de documento próprio para este fim.

**17.12.** Não serão considerados como salário para qualquer efeito quaisquer valores relativos à assistência prestada por serviço médico, inclusive eventual reembolso de despesas com

medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares.

**17.13.** O direito de que trata os artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656/98 é extensível aos empregados desligados na modalidade de extinção de contrato por acordo previsto na CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EXTINÇÃO DO CONTRATO POR ACORDO deste instrumento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO ODONTOLÓGICO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 30/09/2024**

**18.1** As empresas contratarão PLANO ODONTOLÓGICO para os seus empregados titulares, arcando o empregado com o custo da inclusão de seus dependentes, bem como da coparticipação.

**18.2** O valor mensal do desembolso das empresas, visando a assegurar o PLANO ODONTOLÓGICO em benefício de seus EMPREGADOS TITULARES será corrigido até o limite do INPC no vencimento do contrato.

**18.3.** Todos os valores a serem descontados nos salários dos empregados referentes ao disposto nesta cláusula deverão ser expressamente autorizados pelos mesmos, mediante assinatura de documento próprio para este fim.

**18.4** Não serão consideradas como salário para qualquer efeito quaisquer valores relativos à assistência prestada por serviço médico, inclusive o eventual reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares.

**18.5** As empresas poderão fornecer o benefício previsto no item 18.1 acima através do SEST/SENAT, sem qualquer custo, para todos os seus empregados titulares e seus dependentes, nos locais em que houver atendimento.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

**19.1** Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação.

**19.2** A exigência do item anterior poderá ser suprimida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo de entidades sindicais.



**19.3** Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais de ½ hora cada um, nos termos da lei.

**19.4** Quando exigir a saúde do filho, o período de 06 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 30/09/2024**

**20.1** As empresas manterão o seguro de vida de seus empregados, sem nada descontar destes, com capital segurado, para motoristas no valor equivalente a 10 (dez) vezes o salário nominal destes e, no valor de R\$21.130,00 (vinte um mil e cento e trinta reais) para todos os demais empregados, a vigorar a partir da data do vencimento da apólice, compreendendo as seguintes coberturas: MORTE NATURAL, MORTE ACIDENTAL E INVALIDEZ PERMANENTE POR ACIDENTE, total ou parcial.

**20.2** O acompanhamento, a contratação e a implantação do seguro de vida serão feitos por uma Comissão Especial, composta de igual número de representantes da categoria profissional e econômica, os quais serão indicados pelos respectivos representantes legais das entidades convenentes.

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

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

Concede-se ao empregado o aviso prévio nos termos da lei vigente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACERTOS RESCISÓRIOS**

**22.1** Provando o empregado a obtenção de outro emprego no curso do aviso prévio dado pelo empregador, fica dispensado do cumprimento do restante do aviso, desobrigando-se a empresa do pagamento dos dias restantes não trabalhados. Porém, a data do acerto rescisório será contada a partir do prazo estipulado para o término do contrato.

**22.2** No caso de empregado demitido, o pagamento das parcelas rescisórias poderá ser feito em até 10 (dez) dias contados do término do contrato.

**22.3** No caso de empregado demissionário com rescisão superior a 02 (dois) salários nominais do motorista, o pagamento das parcelas rescisórias poderá ser realizado em até 03 (três) parcelas iguais, mensais e sucessivas, sendo a primeira até o 10º dia útil contado do término do contrato.

**22.4** A empresa dará baixa na CTPS do empregado demitido ou demissionário no prazo e na forma legal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EXTINÇÃO DO CONTRATO POR ACORDO**

**23.1** Poderá haver extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, sendo devidas as seguintes verbas trabalhistas:

a) pela metade: aviso prévio (se indenizado) e multa sobre o saldo do FGTS;

b) na integralidade: as demais verbas trabalhistas.

**23.2.** O pagamento das parcelas rescisórias poderá ser realizado em até três parcelas iguais, mensais e sucessivas, sendo a primeira até o 10º dia útil contado a partir do término do contrato de trabalho. Na hipótese de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador será permitida a movimentação da conta vinculada do FGTS, limitada a 80% do valor dos depósitos.

**23.3.** Não será devido o pagamento da indenização adicional prevista na cláusula vigésima oitava em caso de extinção do contrato por acordo.

### **Portadores de necessidades especiais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEFICIENTE FÍSICO**

É vedado qualquer tipo de discriminação no tocante a salários e critérios de admissão ao trabalhador portador de deficiência física.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, salvo quando entre a extinção do contrato e a celebração de novo haja transcorrido tempo superior a 12 (doze) meses.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas não poderão exigir carta de apresentação para admissão de empregados em seus quadros, porém ficam desobrigadas de fornecer esse documento a seus ex-empregados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

**27.1** O empregado dispensado sob alegação de justa causa ou falta grave deverá ser informado do fato, por escrito e contra recibo, devendo ser os motivos esclarecidos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

**27.2.** Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, além das hipóteses já previstas nas alíneas “a” a “l” do artigo 482 da CLT, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão.

**27.3.** O empregado que, no curso do contrato de trabalho, ajuizar ação requerendo declaração da rescisão indireta, terá seu contrato extinto assim que a empresa for notificada desta ação. Caso a justa causa não seja reconhecida em juízo, a modalidade de extinção do contrato será por pedido de demissão mediante homologação da entidade profissional representante.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Será devido pagamento de uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, na hipótese de dispensa sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE EXTRATO DE FGTS**

Ao término do contrato de trabalho, as empresas fornecerão, juntamente com o pagamento das parcelas rescisórias, cópia do extrato do FGTS do empregado demitido ou dispensado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DECLARAÇÃO DE TEMPO DE TRABALHO**

A empresa deverá preencher e fornecer ao empregado, para fins ou revisão de aposentadoria, no prazo de 30 (trinta) dias, quando por este solicitado, os formulários previstos em lei e exigidos pela Previdência Social.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO**

**31.1** Apesar da extinção da obrigatoriedade de homologação da rescisão contratual, o Sindicato Profissional manterá a estrutura homologatória para a conferência e homologação dos acertos rescisórios, que continuará obrigatória para todos os empregados cujo contrato de trabalho tenha mais de 12 (doze) meses de duração.

**31.2.** As empresas concorrerão com parte das despesas necessárias para a prestação dos serviços de conferência e homologação dos acertos rescisórios, custeando parte das despesas e encargos da estrutura homologatória perante o Sindicato Profissional mediante o pagamento de taxa no percentual de 0,5% (meio por cento) do valor do TRCT submetido à homologação sindical, não integrando a base de cálculo o valor do FGTS e sua multa.

**31.3.** A não entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes no prazo de pagamento, não implicará no descumprimento do disposto no artigo 477 da CLT, mas apenas o atraso no pagamento das verbas rescisórias, caso a demora ocorra por culpa exclusiva do empregador.

**31.4.** A rescisão contratual por acordo previsto na CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA deste instrumento não se equivale a rescisão sem justa causa para nenhum efeito de lei, especialmente no que concerne às eventuais garantias existentes para trabalhadores com estabilidade ou garantias provisórias de emprego.

**31.5.** A empresa fica desobrigada da homologação perante a Entidade Profissional caso esta não possua, dentro do prazo legal, agenda disponível para tanto.

**31.6.** A homologação do TRCT terá eficácia liberatória em relação às parcelas nele consignadas

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO E/OU ESPECIALIZAÇÃO**

**32.1** Dos cursos de aperfeiçoamento e/ou especialização de seus empregados, ministrados ou custeados pelas empresas, serão fornecidos aos participantes os respectivos certificados de conclusão.

**32.2** Quando solicitada pelo empregado dispensado, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional, desde que conste de seus registros.

**32.3** Nas reuniões, seminários, palestras e cursos de qualquer natureza exigidos pelas empresas, realizados fora do horário de trabalho, o tempo que o trabalhador permanecer à disposição poderá ser compensado dentro do mês, sendo pago como hora extra se gerar excesso na duração mensal do trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DE FUNÇÃO**

**33.1** Para mudança de função, o empregado deverá se submeter a um teste no período improrrogável de até 03 (três) meses de duração, que será realizado dentro do horário de trabalho e que se destinará à aferição de suas aptidões para o exercício da nova função. Se aprovado, mudará de função e passará então a receber o salário da função para a qual foi promovido. Não sendo aprovado, será mantido em sua função.

**33.2.** A empresa poderá oferecer, antes do período de 03 (três) meses acima previsto e fora do horário de trabalho, treinamento profissional ao empregado interessado ao cargo de motorista, sem acréscimo em sua remuneração. Este treinamento poderá ter duração de até 09 (nove) meses, sendo que, se aprovado, o empregado passará ao período de 03 (três) meses previsto no item 33.1. Em caso de reprovação, continuará exercendo as atribuições de sua função.

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO – COMUNICAÇÃO POR ESCRITO**

**34.1** As advertências e suspensões só poderão ter eficácia jurídica quando comunicadas por escrito ao empregado, com menção expressa dos motivos da pena disciplinar.

**34.2** As advertências deverão ser comunicadas ao empregado em até 02 (dois) dias úteis contados a partir da data do fato alegado.

**34.3** O disposto no item 34.2 não se aplica quando a apuração da falta demandar levantamento de fatos ou quando do conhecimento posterior da falta, casos em que a aplicação da penalidade deverá ocorrer nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes, sob pena de ser considerada nula.

**34.4** As advertências fundadas em reclamações de usuários só poderão ser aplicadas se devidamente apurada pela empresa, após identificado o denunciante e ouvido o empregado.

**34.5** As advertências fundadas em falta de valores no acerto diário, "férias", só serão aplicadas após apurada a culpa do cobrador ou do acertador, facultado o acompanhamento pelo delegado sindical ou representante sindical e, na falta destes, por testemunhas indicadas pelo empregado acusado.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO**

**35.1** O empregado convocado para a prestação de serviço militar obrigatório será considerado de licença não remunerada, desde a data de incorporação até 30 (trinta) dias que se seguirem ao licenciamento.

**35.2** Ao retornar ao emprego, o empregado licenciado do serviço militar obrigatório assumirá a mesma função e terá direito ao mesmo salário que recebia antes da incorporação, acrescido de vantagens legais e normativas.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que sofreu ou vier a sofrer acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação "auxílio-doença-acidentário", e independentemente da percepção do "auxílio-acidente".

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO FARMÁCIA**

**37.1** As empresas estabelecerão convênio com no mínimo 02 (duas) farmácias ou drogarias,

para aquisição de remédios pelos seus empregados.

**37.2** As farmácias e drogarias serão escolhidas pelas empresas entre aquelas indicadas pelos próprios empregados.

**37.3** Se a empresa fornecer “cartão farmácia” ao empregado que seja válido para compra de remédios em farmácia credenciadas, a empresa fica desobrigada de realizar o convênio.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LANCHE**

**38.1** As empresas fornecerão, gratuitamente, lanche para todos os seus empregados dos setores de administração e manutenção.

**38.2** Este lanche, que tem por finalidade única a melhoria da alimentação do empregado, não tem caráter remuneratório e nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

**38.3** As empresas que já concedem lanche a todos os empregados continuarão a fazê-lo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas se obrigam a fornecer água potável, conforme Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho nº 24.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SANITÁRIOS**

**40.1** As empresas ficam obrigadas a manter sanitários, masculino e feminino, em suas sedes, em condições de perfeita higiene, para o uso de seus empregados.

**40.2** A construção de sanitários nos pontos de controle dependerá de autorização e a fixação do local pela Prefeitura Municipal, onde este se localizar.

**40.3.** A empresa poderá fazer convênio com estabelecimentos para utilização de banheiros masculinos e femininos devendo observar se o horário de funcionamento é compatível com a operação da linha.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA DE SEGURANÇA**

As empresas instalarão cofres em seus veículos e afixarão um aviso no sentido de que as respectivas chaves estão na sede das empresas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TROCO**

As empresas fornecerão, quando da admissão do cobrador, dinheiro trocado para facilitar suas tarefas, no montante de R\$ 50,00 (cinquenta reais), valor que será devolvido no ato de rescisão do contrato.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição por período superior a 30 (trinta) dias será pago ao substituto o mesmo salário do substituído, sem as vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

**44.1** As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade para preenchimento de vagas de níveis superiores. As empresas poderão utilizar o balcão de emprego da Entidade representativa da categoria profissional. As empresas, sempre que possível, darão preferência à readmissão de ex-empregados.

**44.2** As empresas não poderão exigir do candidato ao emprego certidão negativa da Justiça do Trabalho e da Justiça Cível.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**45.1.** O empregado afastado pelo INSS que optar por recorrer da decisão de seu retorno ao trabalho, deverá comunicar à empresa no prazo de 15 (quinze) dias, a contar de sua ciência do fim do afastamento, sob pena de não o fazendo ficar caracterizado o abandono de emprego.



**45.2.** Durante o período de tramitação do recurso, o contato de trabalho ficará suspenso e, caso não seja acolhido o pedido de revisão, o funcionário não terá direito a salários e demais direitos trabalhistas e previdenciários do referido período.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES**

Fica ajustado entre as partes que as empresas excluirão da base de cálculo do número de aprendizes, a função de motorista, haja vista que para conduzir veículo de transporte coletivo de passageiros se exige habilitação profissional, e não formação profissional, não se cogitando inscrição em curso de aprendizagem, mas treinamento específico para o desempenho da atividade, conforme exigência prevista no artigo 145, I e II, do Código de Trânsito Brasileiro.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COTA PARA PNE (PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS)**

As partes concordam que a função de motorista não será considerada na base de cálculo da cota de empregados portadores de deficiência ou reabilitada pela Previdência Social que trata a Lei nº 8.213/91.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES PRINCIPAIS**

No prazo de 12 meses a contar do início da vigência desta Convenção, o SINTRAM se compromete a notificar o Sindicato Profissional caso alguma empresa associada delibere por substituir mão de obra direta por terceirizada para o desempenho das atividades principais nos termos da Lei nº 6.019/74.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GESTANTE**

**49.1** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez e até cinco meses após o parto.

**49.2.** A gestante demitida, ao tomar conhecimento da gravidez, deverá comunicar de imediato à empresa seu interesse na reintegração.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APOSENTADORIA**

Assegura-se a garantia do emprego nos últimos 12 (doze) meses anteriores à aposentadoria para o empregado que tenha pelo menos seis anos de serviço prestado ao mesmo empregador, salvo nos casos de cometimento de falta grave, de encerramento de atividades da empresa ou motivo de força maior. É obrigatório que o empregado tenha apresentado à empresa a certidão de contagem de tempo de serviço no INSS. Completado o tempo para a aposentadoria, consumada ou não, extingue-se a garantia.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

**51.1.** A duração do trabalho dos motoristas e cobradores será de 06hs40m (seis horas e quarenta minutos) diárias, perfazendo o total de 200 (duzentas) horas mensais.

**51.2** Em face das condições especiais de transporte coletivo urbano de passageiros, nos termos do permissivo legal contido no § 5º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, as partes signatárias desta convenção acordaram que o intervalo intrajornada, para repouso e alimentação dos motoristas, cobradores, fiscais e afins nos serviços de operação de transporte coletivo urbano de passageiros será, a partir da assinatura do presente instrumento de, no mínimo, 30 (trinta) minutos e, no máximo, 60 (sessenta) minutos, não computados na jornada, podendo ser fracionado em intervalos menores, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada.

**51.2.1** A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada disposto no item 51.2 acima implicará no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido.

**51.2.2** Caso eventualmente o intervalo não seja gozado integralmente, o empregado somente fará jus ao pagamento do tempo que restar para completar os 30 (trinta) minutos.

**51.2.3** Face às particularidades e especificidades da atividade e, ainda, das características de algumas linhas, poderá haver jornadas de trabalho com intervalo intrajornada fracionado que supere 60 (sessenta) minutos, sem que isto invalide o que foi disposto no item 51.2 acima. Neste caso, porém, o tempo que exceder a 60 (sessenta) minutos não poderá ser deduzido na jornada.

**51.3.** A jornada diária de trabalho dos motoristas e cobradores poderá ser prorrogada por até 04 (quatro) horas diárias, conforme dispõe o caput do artigo 235-C da CLT, alterado pela Lei nº 13.103, de 02 de março de 2015.

**51.4.** Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que os motoristas e cobradores estiverem à disposição da empresa, excluídos os intervalos para refeição, repouso e

descanso, na forma do § 1º do artigo 235-C da CLT, alterado pela Lei nº 13.103, de 02 de março de 2015.

**51.5.** Considera-se como início da jornada o horário determinado pela empresa para que o empregado se apresente ao local de trabalho.

**51.6.** O trabalho prestado em dias destinados ao descanso, ou em feriados, não compensado, deverá ser pago em dobro, sendo que neste pagamento já está incluído a remuneração do repouso semanal.

**51.7** Fica mantido o sistema ou regime de “dupla pegada” para motoristas e cobradores, caracterizado por um intervalo superior a 02 (duas) horas, entre uma pegada e outra, não computado na jornada de trabalho.

**51.7.1.** O intervalo previsto no item 51.7 acima não será considerado, em nenhuma hipótese, como tempo à disposição do empregador.

**51.7.2** O regime ou sistema de “dupla pegada” será praticado somente de segunda a sexta-feira. Os empregados que trabalharem durante a semana neste sistema só poderão ser escalados para início da jornada na parte da manhã dos sábados e domingos, bem como folgarão nos sábados ou domingos.

**51.7.3.** A não observância das características do regime de dupla pegada não retiram sua validade, constituindo infração convencional, sujeita à multa estabelecida nesta convenção coletiva.

**51.7.4.** O gozo do período remanescente do intervalo disposto no item 51.3 poderá ser concedido no intervalo previsto no regime de “dupla pegada”.

**51.8** As folgas semanais poderão ser gozadas seguidamente.

**51.9** Permite-se a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a correspondente redução da jornada em outro dia ou com folga, desde que a compensação se faça dentro de 30 (trinta) dias.

**51.10** É válida a compensação mensal independentemente do apontamento no cartão de ponto das horas extras realizadas em um dia com a redução da jornada em outro.

**51.11.** A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o regime de compensação de jornada de trabalho previsto nesta convenção.

**51.12** A jornada de trabalho dos empregados, mesmo que oscile nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, dentro da semana, mês ou qualquer outro período, não caracteriza turno ininterrupto de revezamento, face às particularidades do segmento e, tendo em vista que a alternância decorre dos horários das viagens e da necessidade de compatibilizar a jornada de trabalho preservando o convívio familiar e social.

**51.13** No caso de motoristas e cobradores, no horário estipulado pela empresa já estará incluído o tempo de deslocamento da garagem até o ponto de início da viagem, o tempo para o check-list e todas as demais atividades preparatórias para o início da jornada, não havendo

necessidade do empregado chegar antes deste horário.

**51.14** Se o tempo estipulado pela empresa não for suficiente para o deslocamento e as atividades preparatórias, incluindo o check-list, a empresa será a única responsável pelo atraso no início do horário da linha no ponto de controle.

**51.15** Em razão disto, fica o empregado proibido de chegar antes deste horário constante de sua escala de trabalho, sendo que, caso isto eventualmente aconteça, este período não será considerado como de tempo à disposição e a empresa estará desobrigada de remunerá-lo como tal.

**51.16.** Para os demais empregados, a duração semanal do trabalho será de 44h00min (quarenta e quatro horas), com intervalo para repouso e/ou alimentação na forma da legislação pertinente, sendo-lhes aplicáveis as disposições dos itens 51.11 e 51.14.

**51.17** Fica instituída a jornada especial de trabalho de 12x36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, com intervalo obrigatório de 01 (uma) hora para alimentação e repouso, computado na jornada de trabalho;

**51.17.1** Não é devido adicional noturno e hora ficta noturna na jornada especial de trabalho prevista no item 51.17 acima.

**51.17.2** Este regime não se aplica apenas aos motoristas e cobradores, os quais estão sujeitos à jornada estabelecida nos itens 51.1 a 51.14;

**51.17.3.** Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto dentro da jornada de 12x36, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado ao pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido.

**51.18.** Não é necessária a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho nos casos de prorrogação de jornada em ambiente insalubre em razão da dinâmica do serviço.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO PARA ADVOGADOS**

**52.1** As empresas estão autorizadas a contratar advogados empregados com jornada superior a 4 horas corridas diárias e 20 horas semanais, desde que não ultrapasse o limite constitucional 44 horas semanais, estando, neste caso, implícita a cláusula de exclusividade. Fica autorizada a compensação do excesso de jornada de trabalho em um dia com a redução em outro, dentro do mês, ou com folga compensatória.

**52.2** Por ser atividade diferenciada e de confiança e, ainda, pelo trabalho ser feito predominantemente externo, impossibilitando a fiscalização das jornadas, os advogados não ficarão sujeitos ao controle de ponto. Em razão disto, os intervalos destinados às refeições e descansos serão estabelecidos pelo próprio profissional, de acordo com a sua necessidade e conveniência.

**52.3** É vedada a prestação de serviços para terceiros dentro do horário de trabalho. Mesmo havendo esta prestação de serviços a terceiros, o empregado não terá direito à jornada especial de 4 horas corridas diárias e 20 horas semanais.

**52.4** Ainda que fora do horário de trabalho, o empregado, em nenhuma hipótese, poderá prestar serviços contra empresas do mesmo ramo de atividade da empregadora. Tal procedimento será considerado como falta grave, passível de punição disciplinar/dispensa justificada, a critério da empregadora.

**52.5** Como já fornecem o vale-alimentação, é faculdade das empresas reembolsar, também, as despesas feitas pelo empregado com alimentação. As empresas, mesmo fazendo o reembolso destas despesas, ficam autorizadas a fazer a dedução do valor reembolsado no benefício vale-alimentação.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

**53.1** As empresas deverão manter registro da jornada diária de trabalho de seus empregados através de livro, cartão de ponto, registro eletrônico ou ficha de ponto conforme seus critérios, que será controlado pelo empregado.

**53.2** Para controle e apuração da jornada de trabalho de motoristas e cobradores poderá ser utilizada a papelada ou a ficha de trabalho externo que deverá ser assinada pelo empregado.

**53. 2.1** É admitida a transcrição da jornada em relatório de ponto de forma digitada, o qual assinado, mediante conferência, servirá de registro de jornada.

**53.3** A partir da vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, ficará autorizada também a adoção de sistema para controle e apuração da jornada de trabalho por meio de telemetria ou por qualquer outra tecnologia que venha a ser desenvolvida com a finalidade de captar informações do veículo de forma remota.

**53.3.1** A jornada de trabalho obtida através do sistema previsto na cláusula 53.3 acima constará em relatório que poderá ser consultado pelo emprego.

**53.3.2** A empresa poderá adotar meios para que o empregado assine os documentos de maneira eletrônica.

**53.3.3** As partes esclarecem que o controle mencionado na cláusula 53.3 acima funcionará independentemente do sistema de bilhetagem eletrônica utilizado na operação dos serviços, a medida em que a bilhetagem eletrônica não retrata a jornada de trabalho dos motoristas e cobradores e não serve como parâmetro para esse fim, já foi desenvolvida e é utilizada exclusivamente para controle das receitas e da operação do sistema, sequer preenchendo os requisitos das portarias do Ministério do Trabalho e Emprego que regulam o controle eletrônico de jornada de trabalho.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante ocorridas nos dias de prova escolar em curso regular de estabelecimento de ensino oficial ou legalmente reconhecido e de exame vestibular, desde que coincidam com o horário de trabalho e que o empregador seja comunicado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, devendo a comprovação de tal fato ser feita em até 05 (cinco) dias após o evento.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

**55.1** As férias deverão ser comunicadas ao empregado com trinta dias de antecedência e pagas 02 (dois) dias antes do início do gozo.

**55.2** É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**55.3** Ao empregado e ao empregador, atendidas as conveniências destes, as férias poderão ser usufruídas em até 02 (dois) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos.

**55.4** As empresas pagarão juntamente com as férias 50% do 13º salário a título de adiantamento, desde que solicitado este adiantamento até 30 (trinta) dias após a assinatura da CCT.

**55.5** As empresas afixarão no quadro de aviso o direito de o empregado manifestar por escrito, até 30 (trinta) dias após a assinatura do CCT, o direito de receber o adiantamento do 13º salário, quando do período do gozo de suas férias.

**55.6** O período de férias do empregado estudante deverá, preferencialmente, coincidir com o das férias escolares.

**55.7** A empregada gestante poderá marcar seu período de férias na sequência da licença maternidade, desde que manifeste sua opção antes do início da licença.

**55.8** A empregada adotante, mediante comprovação da adoção, poderá gozar seu período de férias quando da adoção, desde que a empresa seja comunicada com 30 (trinta) dias de antecedência.

**55.9** O empregador que cancelar, alterar ou modificar o início das férias concedidas estará

sujeito a uma multa equivalente a 10% do último salário percebido pelo empregado, salvo se o fizer com 30 (trinta) dias de antecedência ao que seria o primeiro dia do repouso do empregado.

**55.10** A empresa pagará ao empregado, nos termos do artigo 144 da CLT e do artigo 28, §9º alínea “e” item 6 da Lei 8212, até o 10º (décimo) dia após o retorno de suas férias, um abono proporcional ao valor do salário base, que seguirá a seguinte escala:

- 15% para empregados com 03 (três) anos de serviço;
- 20% para empregados com 04 (quatro) anos de serviço;
- 30% para empregados que tenham 05 (cinco) ou mais anos de serviço.

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA CASAMENTO**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário até 03 (três) dias úteis seqüenciais, em virtude de casamento, não podendo ser computado o seu dia de folga neste período.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

Assegura-se a licença paternidade remunerada pelo prazo de 05 (cinco) dias corridos, subseqüentes ao nascimento do filho, estando incluído neste prazo o benefício do art. 473, inciso III da CLT.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE EPI**

As empresas fornecerão gratuitamente equipamentos de proteção individual ao empregado, sempre que necessários ou exigidos e prestarão, também, todas as instruções que visem à correta utilização dos mesmos, conforme Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

**59.1** A empresa fornecerá, gratuitamente, uniformes para as seguintes categorias de empregados, obrigados ao uso dos mesmos: a) para os empregados da manutenção serão fornecidos 02 (dois) macacões e 01 (um) par de botas a cada 09 (nove) meses; b) para os motoristas, cobradores e fiscais serão fornecidas 02 (duas) camisas a cada 06 (seis) meses. Outras peças de vestuário não serão consideradas uniformes, mas os empregados ficam obrigados a se vestirem com roupas condizentes com o local de trabalho e com o tipo de trabalho realizado.

**59.2.** Sempre que alguma peça do uniforme se desgastar ou se inutilizar por uso normal ou causa não provocada, esta será repostada pela empresa.

**59.3.** Em caso de rescisão contratual as peças serão devolvidas pelo empregado à empresa.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÕES DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

**60.1** A empresa obriga-se à constituição e manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes –CIPA – com fiel observância dos dispositivos legais vigentes e da regulamentação expedida pelo Ministério do Trabalho.

**60.2** A empresa comunicará a Entidade Profissional a realização da eleição dos membros da CIPA com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**60.3** Ao candidato será fornecido comprovante da inscrição no ato da mesma.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS**

**61.1** Os exames médicos serão custeados pelas empresas, quer sejam admissionais, periódicos ou demissionais.

**61.2** As empresas deverão custear o exame toxicológico exclusivamente no momento da



admissão e do desligamento de motoristas profissionais das categorias C, D e E.

**61.3.** Em caso de recusa do empregado para a realização do exame toxicológico quando da rescisão do contrato de trabalho, o mesmo assinará uma declaração nesse sentido, hipótese que a empresa fará constar no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO**

**62.1** Serão aceitos todos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais das respectivas áreas, credenciados pelas prestadoras dos planos de saúde e/ou odontológico previstos nesta CCT, desde que deles conste o CID, sendo vedada sua anotação na CTPS, pelo empregador. No entanto, compete ao serviço médico da empresa, ou por esta mantido mediante convênio, o abono dos 15 (quinze) primeiros dias de ausência ao trabalho.

**62.2** Somente nos casos de urgência ou emergência serão aceitos atestados de profissionais não credenciados nos termos do item 62.1.

#### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE READAPTAÇÃO**

A readaptação do empregado vitimado por acidente do trabalho, ou moléstia de que resulte redução da capacidade laborativa, far-se-á na conformidade das disposições contidas na legislação previdenciária.

#### **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas ficam obrigadas a manter em suas dependências, em local visível e de fácil acesso ao empregado, medicamentos e materiais necessários à prestação de primeiros socorros.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - REMOÇÃO DE ACIDENTADO**

As empresas garantirão remoção ao empregado acidentado no trabalho, da forma mais rápida e eficiente possível.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES – DELEGADOS SINDICAIS**

**66.1** Ficam asseguradas eleições para eleger 01 (um) único Delegado ou Dirigente Sindical nas empresas que possuam base territorial correspondente a entidade profissional, entre os seus funcionários abrangidos exclusivamente por esta convenção.

**66.2** Cada empresa, abrangida exclusivamente por esta convenção, só poderá ter 01 (um) Delegado ou Dirigente Sindical por garagem, excetuando-se aquelas que já possuem mais de um dirigente sindical.

**66.3** Assegurar-se-á estabilidade para o representante eleito como Delegado ou Dirigente Sindical dentre os empregados, assim como as demais garantias do art. 543, da CLT.

**66.4** Ao representante caberá promover o entendimento direto com os empregadores nos termos do artigo 510-A da CLT, bem como caberá exclusivamente as atribuições previstas no artigo 510-B da CLT, especialmente:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES**

**67.1** Na ocorrência de acidentes de trabalho que afetem seus empregados, as empresas obrigam-se a remeter cópias da CAT a Entidade Profissional, no prazo de 03 (três) dias, contado da data da emissão da mesma.

**67.2** A empresa fica obrigada a ressarcir o empregado dos prejuízos causados pela não comunicação de acidente de trabalho no prazo legal.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO**

Será permitida a afixação de quadro de avisos destinado à comunicação de assuntos de interesse da categoria profissional, em local visível, sendo vedada a divulgação de matéria político-partidária, ou ofensiva a quem quer que seja. O material a ser afixado deverá ser enviado através de protocolo.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

**69.1** As empresas fornecerão as Entidades Profissionais, no primeiro dia útil do mês de fevereiro lista dos empregados que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical.

**69.2** As empresas deverão enviar as Entidades Profissionais, juntamente com os comprovantes de pagamentos de contribuição, lista contendo os nomes dos trabalhadores que se submeteram aos descontos previstos em lei e na CCT, a fim de comprovar o repasse descontados pelas empresas das contribuições: sindical, confederativa dos associados, mensalidade e assistência de promoção e prevenção à saúde do trabalhador.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COMISSÃO PARITÁRIA INTERSINDICAL**

**70.1** Fica mantida a Comissão Paritária Intersindical, composta pelos representantes legais das entidades representativas da categoria econômica e profissional, ou por pessoas da base territorial por eles indicados. A Comissão Paritária Intersindical tem por finalidade coordenar as relações existentes entre as duas categorias, bem como aquelas definidas neste instrumento, e se reunirá sempre que solicitado por qualquer das partes com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

**70.2** Nas reuniões da Comissão Paritária será obrigatoriamente lavrada Ata de Reunião.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SINDICAIS**

**71.1** Assegura-se o direito de visita dos dirigentes sindicais ao local de trabalho dos empregados da categoria profissional, no máximo uma vez por mês e mediante prévio entendimento com a administração da empresa, quanto à data, ao horário de visita e à especificação do assunto a ser tratado.

**71.2** Fica concedido aos dirigentes sindicais efetivos ou suplentes em exercício, limitados ao número 01 (um) por empresa, licença remunerada de até 02 (dois) dias para o exercício da atividade sindical, sem prejuízo do período de férias, do pagamento do 13º salário e do repouso semanal remunerado, desde de que o pedido de liberação seja feito com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante requisição do representante da Entidade Profissional ou de seu substituto legal, dirigida á empresa.

**71.3** Na hipótese de liberação de maior número de dirigentes sindicais e por maior número de dias, o período da licença não remunerada pela empresa não lhes prejudicará a aquisição de férias, 13º salário e repousos remunerados.

**71.4** As empresas promoverão a sindicalização do empregado no ato de admissão, desde que isso seja vontade dele e não haja qualquer motivo impeditivo, ficando o sindicato profissional com a incumbência de fornecer os formulários e orientações respectivas.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

**72.1** Considerando o que prevê o artigo 513, alínea “e” da CLT, que dispõe sobre a prerrogativa do sindicato de impor contribuições a todos aqueles que participem das categorias econômicas ou profissionais, e ainda o que fora deliberado expressamente pela assembleia geral da categoria, bem como o que fora decidido pelo STF em tese de repercussão geral fixada no Tema 935, fica instituída a contribuição assistencial em favor do Sindicato conveniente, ficando as empresas obrigadas a descontar de cada empregado abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não ao sindicato, a importância equivalente à 4%(quatro por cento) do salário base do empregado, em 02 parcelas.

**72.2** A mencionada contribuição deve ser paga da seguinte forma:

a) 1ª parcela (2%) – será descontada do empregado no salário do mês de novembro de 2023 e deve ser recolhida pela empresa em favor do Sindicato até 15 de dezembro de 2023.

b) 2ª parcela (2%) – será descontada no salário do empregado do mês de maio de 2024 e deve ser recolhida pela empresa em favor do Sindicato até o dia 15 de junho de 2024.

**72.3** Os recolhimentos serão feitos mediante boleto a ser emitido pelo sindicato, mediante solicitação das empresas, ou ainda, mediante depósito a ser realizado na conta do sindicato.

**72.4** O empregado que for admitido após a convenção Coletiva de Trabalho, deverá ter descontado o valor da contribuição assistencial no mês seguinte ao da contratação, não podendo os descontos serem efetuados no mesmo mês.

**72.5** O empregado abrangido pela presente convenção poderá se opor ao desconto da contribuição ora instituída, que deve ser manifestada de forma escrita, pessoal, legível e individual, assinada pelo empregado, perante o sindicato, ou através do envio de correspondência individual ao sindicato, com Aviso de Recebimento (AR), no prazo máximo e improrrogável de até 10 (dez) dias após a assinatura do presente instrumento.

**72.6** Não será exigida qualquer justificativa para apresentação de oposição por parte dos trabalhadores.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

**73.1** Os empregados e empregadores poderão, na vigência ou não do contrato, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante a entidade sindical.

**73.2.** O termo deverá discriminar as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, constando, ao final, cláusula de quitação anual dada pelo empregado com eficácia liberatória das parcelas nele estabelecidas.

**73.3.** As entidades profissionais indicarão funcionário capacitado para proceder a fiscalização e homologação do Termo de Quitação Anual disposto no item acima, ficando facultada a cobrança de R\$40,00 (quarenta reais) por cada termo. O referido pagamento deverá ser custeado pela empresa quando da entrega do termo homologado em duas vias de igual teor.

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

**74.1.** Fica constituída, no âmbito de atuação das partes, a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA em conformidade com as determinações da Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000 que inseriu o Capítulo VI-A a Consolidação das Leis do Trabalho.

**74.2.** A Comissão de Conciliação Prévia (CCP) tem como objetivo buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho envolvendo trabalhadores abrangidos pela Entidade Sindical

porventura ocorridos durante a relação de emprego ou após a extinção do contrato de trabalho, sempre que provocada na forma do § 1º do art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho.

**74.3** A Comissão que trata o item acima tem suas normas de funcionamento e atuação estabelecidas em regimento interno firmado e aprovado entre as partes signatárias do presente instrumento.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA PENAL**

Fica acordada multa em favor do empregado equivalente a 1/30 de seu salário mensal, limitada ao empregado envolvido, em caso de descumprimento injustificado de quaisquer cláusulas normativas desta Convenção, desde que a legislação já não preveja sanções específicas. A aplicação do disposto no item supra somente poderá ser realizada, após ampla avaliação da infração pela Comissão Paritária, e ainda assim quando não constatada a correção do problema em até 60 (sessenta) dias.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Os valores mensais do PLANO DE SAÚDE e do PLANO ODONTOLÓGICO, serão reajustados, na data do aniversário dos contratos, tendo como referência o INPC.

}

**RUBENS LESSA CARVALHO**

Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS METROPOLITANO**

**MARCELINO ANTONIO ALEXANDRE**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE BETIM E REGIÃO**

#### **ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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