

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

FRETAMENTO

2018/2019

O SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS POR FRETAMENTO DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO - SINFREPASS, entidade sindical de primeiro grau, representante da categoria econômica, estabelecida na Rua Américo Brasiliense, n. 433, 5º andar, conjunto, 503, na cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, sob o número 64.926.611/0001-48, neste ato representado pelo seu Diretor, senhor Roque Felício Netto, brasileiro, empresário, portador da Cédula de Identidade Registro Geral, n. 22.598.870-7 e CPF nº 213.759.368-83, autorizado a realizar as negociações referentes à data-base 2018 através da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 18/04/2018 às dezessete horas na Rua Américo Brasiliense, 433, 5º andar, conjunto 503, na cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, de um lado, e o SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TRANSPORTES URBANO, PASSAGEIROS, FRETAMENTO, CARGAS SECAS E MOLHADAS, GUINCHEIROS, GUINDASTEIRO, OPERADOR DE MÁQUINAS, TRATORISTAS DE USINA DE AÇÚCAR, DESTILARIAS DE ALCOOL, FAZENDAS, EMPILHADEIRAS, INDÚSTRIAS E COMÉRCIO, INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO - SP, entidade sindical de primeiro grau, com sede na cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, à Rua Sergipe, 173, Campos Elíseos, inscrito no CNPJ sob o número 56.013.428/0001-23, representado na forma estatutária por seu Secretário Geral, Senhor Alcides Cardoso, brasileiro, casado, portador da Cédula de Identidade, Registro Geral nº 6.048.899 e CPF nº 242.525.578-87, autorizado a realizar as negociações referentes a data-base maio 2018 através da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 05/04/2018 às dez horas na Rua Sergipe, 173, na cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, de outro lado, que entre si têm como ajustado e acordado para todos os efeitos, nos termos do artigo 611 e ss. da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, mediante as cláusulas e condições seguintes:

1) ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho fruto da livre negociação entres os Sindicatos signatários, com fundamento no artigo 611 da CLT e artigos 7º, inciso XXVI e 8º, inciso VI da Constituição da República Federativa do Brasil tem por finalidade estabelecer reajuste salarial e condições de trabalho, aplicáveis para todos os empregados representado pelo Sindicato profissional que trabalham nas empresas de Transporte de Passageiros por Fretamento contínuo e turismo estabelecidas na base territorial do Sindicato Econômico.

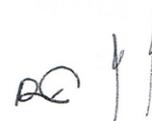
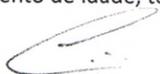
2) DO REAJUSTE DE SALÁRIO

Os salários dos empregados representados pelo Sindicato profissional, signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho, vigentes em primeiro de maio de 2017, serão reajustados em 2,5% (dois virgula cinco por cento) a título de reposição salarial, em decorrência da livre negociação a partir de primeiro de maio de 2018.

3) DA COMPENSAÇÃO

a) Serão compensados todos os aumentos, reajustes, antecipações espontâneas ou decorrentes de lei, acordos coletivos, sentenças normativas havidas a partir de 1º de maio de 2017 até 30 de abril de 2018.

b) Não serão deduzidos ou compensados, os aumentos concedidos, a título de promoção, transferência, mérito, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizado.



4) DA REPOSIÇÃO SALARIAL NA DATA BASE

O Sindicato representante da categoria profissional, ora acordante, com o reajuste convencionado na cláusula 2 e, em face de livre negociação, reconhece e considera cumpridas todas as determinações legais, pertinentes à correção salarial, não havendo mais que falar em defasagem ou perdas salariais pretéritas.

5) ADMISSÃO APÓS DATA BASE

A correção salarial dos empregados admitidos após 1º de maio de 2017, obedecerá ao seguinte critério:

a) No salário dos empregados admitidos em funções com paradigmas, será aplicado o mesmo percentual de reajuste salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função.

b) Em se tratando de função sem paradigma e para as empresas constituídas após 1º de maio de 2017, fica garantido aos empregados nessas condições a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço.

6) SALÁRIO NORMATIVO

a) Para o motorista que dirige ônibus fica assegurado um salário normativo de R\$ 1.640,38 (Hum mil seiscentos e quarenta reais e trinta e oito centavos), para uma jornada mensal de 220 horas por mês ou R\$ 7,4563 (sete reais e quarenta e cinco centavos), por hora trabalhada a partir de 1º primeiro de maio de 2018.

b) Para o motorista de vans e micro-ônibus o piso salarial será de R\$ 1.399,12 (Hum mil trezentos e noventa e nove reais e doze centavos), para uma jornada mensal de 220 horas por mês ou R\$ 6,3596 (seis reais e trinta e cinco centavos), a partir de maio de 2018.

b.1) Quando o motorista de vans e micro-ônibus, conduzir ônibus convencional fica assegurada a correspondente diferença entre o valor do piso previsto na letra "a" e a letra "b", a título de acréscimo de função.

c) Para as funções de auxiliar de escritório, recepcionista, porteiro e porteiro vigia fica assegurado um salário normativo de R\$ 1.025,00 (Hum mil e vinte e cinco reais) por mês trabalhado, correspondente a uma jornada normal de 220 por mês ou R\$ 4,6590 (quatro reais e sessenta e cinco centavo) por hora trabalhada a partir de 1º de maio de 2018.

d) Fica ajustado que em nenhuma hipótese o empregado poderá receber valor inferior ao salário mínimo Federal.

7) PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

a) Fica assegurada uma Participação nos Resultados prevista no artigo 1º, inciso II, da Lei 10.101/2000, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário base de cada empregado praticado no mês de maio do corrente ano, em duas parcelas, mediante o cumprimento das seguintes metas:

b) Não poderá o empregado ter mais do que 2 (duas) faltas por semestre;

c) Não terá direito a qualquer parcela o empregado que no período causar acidente de trânsito ou prejuízo, por sua culpa.

d) Preenchidas as condições acima estabelecidas, fica garantido dentro dos limites do percentual estabelecido o mínimo de R\$ 519,00 (quinhentos e dezenove reais) e o máximo de R\$ 1.024,00 (Hum mil e vinte e quatro reais) para cada empregado, ressalvado a hipótese prevista na letra "f".

e) As empresas que já instituíram Participação nos Lucros ou Resultados, não estão obrigadas ao cumprimento do estabelecido nesta cláusula, desde que os valores a serem distribuídos sejam superiores ao estabelecido e, caso sejam inferiores ficam obrigadas a complementar até o limite ora convencionado.

f) O primeiro pagamento da parcela a título de Participação nos Resultados será efetuado juntamente com o salário do mês de setembro do ano de 2018 e, o segundo pagamento ocorrerá com o pagamento do salário do mês de março de 2019.

g) O empregado que tiver adquirido o direito a P.L.R e for demitido antes do pagamento previsto na letra "f", a empresa deverá fazê-lo por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

h) Para fins de contagem das faltas e acidente de trânsito ou prejuízo de que tratam as letras "b" e "c", será levado em consideração cada semestre, sendo o primeiro de 01/01/18 a 30/06/18 e o segundo de 01/07/18 a 30/12/17.

i) Será aplicado o critério da proporcionalidade para os empregados admitidos após janeiro de 2018 e julho de 2018, equivalente a 1/6 por mês trabalhado sobre o valor de cada parcela ora convencionada, não sendo assegurado nesta hipótese o mínimo convencionado na letra "d".

8) **NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica assegurado um canal de negociação, caso ocorra fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente à relação de trabalho.

9) **COMISSÃO DE VIAGEM**

A empresa que adotar o pagamento da comissão de viagem, como forma de abater no pagamento das horas extras, observará o quanto segue:

A) A comissão de viagem foi adotada em instrumento coletivo de trabalho muito antes da vigência das Leis 12.619/12 e 13.103/15 como uma forma de compensação da jornada pois era entendimento que aplicava ao motoristas em viagem de turismo ou fretamento eventual o disposto no artigo 62, inciso I da CLT, entendimento alterado com o artigo 2, inciso V da Lei 12.619/2012, mantido com a Lei 13.103/15, perdendo a comissão sua razão de ser (forma compensatória de jornada além do "possível" limite legal) para qual fora instituída inicialmente, uma vez que passou ser direito do empregado/motorista ter sua jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna ou seja passou a ser obrigado adotar o controle de jornada.

B) Porém, considerando que este instituto (pagamento da comissão), já é tradicional costume do pagamento para os empregados motoristas de fretamento/turismo, visando dar continuidade do mesmo, as empresas que adotarem a sua manutenção, na forma abaixo, o será para fins de abatimento/compensação do pagamento de horas extras por ventura devidas, não ocorrendo de forma alguma a acumulação do pagamento de horas extras e comissão, ressaltando o direito do empregado em receber o remanescente de horas suplementares se a comissão não quitar em sua totalidade, e, se o valor da comissão ultrapassar o pagamento das horas extras não terá que compensar ou abater com nada.

C) No recibo de salário deverá estar discriminado o número das horas extras trabalhadas e respectivo valor, bem como o valor da comissão paga e valor do complemento das horas extras, caso a comissão não seja suficiente para o pagamento de todas as horas extras.

D) Assim a empresa que adotar para as viagens de turismo o sistema de comissão para pagamento horas extras, o percentual será de 8% (oito por cento), sobre o valor da Nota Fiscal, excluindo-se a parcela referente ao ICMS.

E) Considerando a compatibilidade do pagamento da comissão com base no valor da nota fiscal, com as normas de segurança no trânsito enunciada na Lei 12.619/2012 e posteriormente Lei 13.103/15, considerando que o pagamento da comissão para viagem de turismo, não são levados em considerações as distâncias percorridas, as quantidades de passageiros transportados, nem do tempo de viagem gasto; e considerando que a comissão ajustada não compromete a segurança dos passageiros, da tribulação, e muito menos dos que se utilizam das rodovias de forma individual ou coletiva, fica convencionado que a empresa poderá ou não adotar o pagamento da comissão prevista nesta cláusula, para as viagens de turismo, e se adotar o pagamento por comissão, o será em substituição e para pagamento das horas extras correspondente ao tempo da viagem.

F) Nas viagens, onde forem utilizados dois motoristas, a comissão será dividida entre ambos.

G) Poderá também a empresa optar por pagar as horas extras em conformidade com os registros e controles de jornadas e gratificar seu empregado por meio de comissão que neste caso não ficará sujeita ao percentual previsto na letra "D" desta cláusula.

10) DIÁRIAS

a) A despesa com alimentação e pernoite correrá por conta da empresa quando o motorista estiver em viagem de turismo ou fretamento eventual, além de numerário suficiente para os demais gastos com o veículo, não integrando ao salário para nenhum efeito.

b) O numerário correspondente a despesas com alimentação, pernoite e demais gastos previsíveis, deverá ser efetuado antes do início de cada viagem, ficando o motorista obrigado a prestar contas por ocasião do seu retorno, mediante os respectivos comprovantes de gastos.

11) MOTORISTA SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

É vedada a empresa que executa o transporte de passageiro por fretamento eventual ou contínuo, inclusive os realizados por qualquer modelo de Vans, perua Kombi, micro-ônibus, utilizar motorista sem vínculo empregatício regido pela CLT, com exceção dos casos previstos em lei, incorrendo, a empresa (pessoa jurídica ou física) que assim proceder numa multa correspondente a um salário normativo da categoria por infração, revertida em favor do empregado dorando-se no caso de reincidência.

12) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

O empregado que solicitar por escrito ao departamento pessoal da empresa, até o dia dez de cada mês, será fornecido um adiantamento salarial de 40% do salário nominal, a ser pago no dia 20 (vinte) de cada mês, e se este dia coincidir com sábado, o pagamento será antecipado, se coincidir com domingos ou feriados será efetuado no primeiro dia útil subsequente, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena ou período correspondente.

13) PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

a) O salário deverá ser pago impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado e, quando este coincidir com o sábado ou feriado, o pagamento será antecipado, e se coincidir com domingo, será efetuado no dia útil imediatamente posterior.

b) O sistema de adoção de pagamento de salário do empregado será mensalista, ou horista, a critério da empresa, respeitando sempre do Piso Normativo estipulado em norma coletiva, para o pagamento mensal ou por hora, respectivamente.

c) Deixando a Empresa de efetuar o pagamento do Salário no prazo convencionado, será aplicada multa equivalente a 1% (um por cento) por dia de atraso até o efetivo pagamento, limitada ao menor Salário Normativo, revertida em favor do empregado prejudicado.

14) COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá ao empregado o comprovante de pagamento de salário, contendo a identificação da empresa com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados especificando, cada parcela, números de horas extras e adicionais pagos no respectivo mês, ficando, vedado os descontos genéricos.

15) RESÍDUOS SALARIAIS

As empresas pagarão no mês subsequente os resíduos salariais, constatados após o pagamento do vale, e os constatados após o pagamento dos salários serão efetuados no pagamento do vale.

16) INTERVALO PARA PAGAMENTO

Quando o pagamento for feito através de cheques e desde que a empresa não possui posto bancário nas suas dependências, será assegurado ao trabalhador tempo hábil de no máximo uma hora para recebimento do salário, dentro da jornada de trabalho, com a abonação do tempo necessário para o desconto do cheque, ficando isenta desta obrigação a empresa que efetuar o pagamento diretamente na conta corrente do empregado.

17) SALÁRIO ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para exercer a mesma função de outro igual salário, sem considerar as vantagens pessoais, observado os requisitos do artigo 461 da CLT.

18) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual o empregado fará jus ao salário contratual do substituído, sem considerar as vantagens pessoais.

19) DESCONTOS NOS SALÁRIOS

Ficam proibidos os descontos salariais a título de quebra de veículo ou peça gasta, de acidentes, salvo quando o empregado agiu de forma culposa (negligência, imprudência ou imperícia) ou dolosa. A culpa do empregado deverá ser analisada por uma comissão a ser designada pela empresa.

20) DESCONTOS DECORRENTES DE MULTAS

a) As empresas devem comunicar obrigatoriamente a ocorrência de multas, quando notificadas via postal, apresentando cópia legível do auto de infração ao empregado desde que decorrente do exercício de sua atividade.

b) Quando a multa ou auto de infração for entregue diretamente ao motorista, o mesmo deve comunicar a empresa da sua ocorrência.

c) O empregado ou a empresa poderá propor o recurso administrativo e, enquanto pendente de decisão administrativa o valor da multa não poderá ser descontado do empregado, cabendo a parte que interpuser o processamento do recurso.

d) Em caso de rescisão contratual sem justa causa ou motivada, pendente recurso administrativo, fica assegurado à empresa o direito de proceder ao desconto da multa e, sendo, procedente o recurso à empresa procederá à devolução ao empregado do valor descontado.

21) ABONO APOSENTADORIA

a) Ao empregado com mais de 05 (cinco) anos de trabalho contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a dois salários nominais.

b) O abono a que se refere a presente cláusula deverá ser de quatro salários nominais em caso de aposentadoria por invalidez permanente, comprovada pelo órgão competente do INSS, desde que decorrente da atividade.

c) O valor mencionado na letra "B" deverá ser deduzido em caso de propositura de ação indenizatória movida contra a empresa pelo beneficiário da referida cláusula.

22) HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma da lei.

a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal até 60 horas extras por mês;

b) 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal acima de 60 horas extras por mês;

c) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal quando trabalhadas nos DSRs, feriados e dias pontes já compensados;

d) As horas extraordinárias, desde que habituais, integrarão a remuneração dos empregados para efeito de férias e 13º salário.

23) DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SUA FLEXIBILIZAÇÃO

a) As empresas ficam autorizadas a adotarem, por esta convenção coletiva de trabalho uma jornada de trabalho flexível mediante a criação de um banco de horas que será administrado através de débito e crédito, onde o

excesso ou a diminuição de horas trabalhadas em um dia será compensada com a correspondente diminuição ou aumento respectivamente da jornada dentro do prazo de doze meses.

b) Assim, os empregados poderão deixar de trabalhar a jornada normal, ficando as horas não trabalhadas como débito dos empregados no banco de horas, sendo que o empregado estará descansando e recebendo o seu salário normal pelas horas não trabalhadas;

c) Quando os empregados trabalharem além da jornada normal, essas horas não serão pagas como extras, constituindo crédito dos empregados no banco de horas, as quais serão compensadas com débito existente, ou permanecerá como crédito para descanso posterior, dentro da vigência desta convenção coletiva.

d) As horas que fizerem parte do banco de horas, tanto para crédito como para débito serão compensadas sempre na proporção de uma hora por uma hora.

e) Os fundamentos legais da presente compensação de jornada de trabalho são feitos com fulcro no que dispõe o Artigo 59, parágrafo segundo da Consolidação das Leis do Trabalho com redação dada pela Lei n.º 9601/98 - artigo 07 - inciso XXVI da C. Federal.

f) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa da empresa, sem que tenha havido a compensação integral da jornada laborada além da normal, o empregado fará jus ao pagamento como extras das horas não compensadas, e no caso do empregado ser devedor a empresa não poderá proceder aos descontos das horas em débito.

24) FÉRIAS

a) As férias, observando o disposto no artigo 135 da CLT, só poderão ter início em dias úteis, não, podendo seu início coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.

b) A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;

c) A remuneração adicional de 1/3 das férias, de que trata o artigo sete, inciso XVII da CF/88, será pago no início das férias individuais ou coletivas.

25) ABONO DE FÉRIAS

a) Ao empregado que não tiver nenhuma falta ao longo do período aquisitivo de férias, será atribuída uma gratificação correspondente a mais cinco dias de descanso, que poderá, a critério da empresa, ser revertido em dinheiro, que será pago na mesma oportunidade da concessão de férias.

b) Para efeito desta cláusula e para fins do abono, considera-se como justificada tão somente as seguintes hipóteses: falecimento de filhos, esposa ou companheira, pai e mãe.

26) ADICIONAL NOTURNO

O pagamento do adicional noturno será no importe de 25% (vinte e cinco por cento), sobre a hora diurna sempre que o trabalho for executado entre 22 horas de um dia e 05 horas do dia seguinte.

27) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As atividades desenvolvidas em condições insalubres serão remuneradas com observância dos seguintes adicionais:

a) 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor de R\$ 978,00 (novecentos e setenta e oito reais) em grau mínimo.

b) 30% (trinta por cento) sobre o valor de R\$ 978,00 (novecentos e setenta e oito reais) sobre um valor de em grau médio.

c) 40% (quarenta por cento), sobre o valor de R\$ 978,00 (novecentos e setenta e oito reais) em grau máximo.

28) CONTROLE DE HORÁRIO

As empresas ficam obrigadas na forma da lei a manter controle de horários para seus empregados, com a

devida assinatura dos mesmos, salvo no caso de ponto eletrônico em conformidade com a Portaria 1015/2009, e sucessoras, bem como nos termos das Leis 12.619/2012 e 13.103/2015, sendo de responsabilidade e obrigação do empregado a observância e cumprimento dos intervalos e descanso previstos em lei.

29) INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

Eventuais interrupções ou suspensões do trabalho, desde que não ocasionadas pelos próprios empregados, mas em decorrência de motivos técnicos, falta de matéria prima ou outras razões de exclusiva responsabilidade da empresa, não será exigido a compensação das horas de paralisação com horas extraordinárias, nem exigir que reponham às horas deixadas de trabalhar ou em dias de férias, salvo quando a suspensão do trabalho perdurar mais de 30 dias.

30) INTERVALO PARA REPOUSO/ALIMENTAÇÃO

a) Fica estabelecido um intervalo para repouso ou alimentação de que trata o artigo 71 da CLT, que poderá a critério do empregador ser superior a duas horas até o limite 06 (seis) horas, sendo certo que no intervalo que separa os períodos de trabalho, os motoristas serão liberados pelas empresas e não permanecerão à disposição das mesmas, por consequência não será computado na duração do trabalho (§ 2º do artigo 71 da CLT).

a.1) Na concessão do intervalo de repouso e alimentação de até seis horas, a empresa deverá respeitar o intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra, não podendo a jornada normal de trabalho, no dia, ultrapassar a 7 horas de trabalho, (24 horas – 11 horas = 13 horas - 6 horas de intervalo = 7 horas de trabalho).

a.2) Sendo o intervalo para repouso e alimentação de até 5 horas, a empresa deverá respeitar o intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra, não podendo a jornada normal de trabalho, no dia, ultrapassar a 8 horas de trabalho, (24 horas – 11 horas = 13 horas - 5 horas de intervalo = 8 horas de trabalho).

a.3) Com a concessão do intervalo de repouso e alimentação de até 4 horas, a empresa deverá respeitar o intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra, não podendo a jornada de trabalho, no dia, ultrapassar a 9 horas de trabalho, (24 horas – 11 horas = 13 horas - 4 horas de intervalo = 9 horas de trabalho).

a.4) Finalmente ocorrendo a concessão do intervalo de repouso e alimentação de até 3 horas, a empresa deverá respeitar o intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra, não podendo ultrapassar a 10 horas de trabalho, no mesmo dia, (24 horas – 11 horas = 13 horas – 3 horas de intervalo = 10 horas de trabalho).

31) PROIBIÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA

Os empregados não poderão realizar jornadas de trabalhos superiores a 10 (dez) horas de trabalho por dia, sendo, 08 (oito) horas normais (artigo 7 incisos XII da Constituição Federal, e duas horas extras (art. 58, inciso II da CLT).

32) REGIME DE TRABALHO COM MAIS DE DUAS PEGADAS

a) Em razão da função do motorista de fretamento contínuo ou de turismo por suas particularidades de operação ser considerada categoria diferenciada, considerando ainda a forma da prestação de serviços por parte das empresas de fretamento, torna-se necessário o desdobro da jornada de trabalho em várias pegadas no mesmo dia, podendo as empresas em decorrência desta peculiaridade desmembrar a jornada de trabalho em mais de duas pegadas, sendo que nos intervalos entre uma pegada e outra o motorista será liberado pela empregadora e não permanecerá à disposição da mesma, não configurando o tempo dos intervalos como de serviço efetivo (art. 4º da CLT), não sendo computado na duração do trabalho.

b) A empresa que adotar para o motorista o sistema de mais de duas pegadas, dentro da mesma jornada de trabalho, deverá observar o intervalo de 11 horas (art. 66 da CLT) entre uma jornada e outra.

33) PERMANÊNCIA DO ÔNIBUS NA RESIDÊNCIA

Quando o veículo de trabalho permanecer na residência do empregado, no intervalo entre uma jornada e outra, o mesmo fica isento de qualquer responsabilidade no tocante a guarda e conservação, não sendo este período computado como tempo à disposição da empresa para fins de duração do trabalho.

34) CONTRATO A PRAZO

Fica reconhecido para fins do artigo 443 CLT, a legitimidade da contratação e a presença dos requisitos legais do contrato a prazo, na contratação de motorista, quando o serviço de transporte (indústria ou estudante) decorrer de licitação pública ou particular, contendo prazo de duração para a prestação de serviço de até dois anos.

35) GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

Fica garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o início do alistamento até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após a baixa. Esta garantia é extensiva ao trabalhador que estiver prestando serviço militar em tiro de guerra.

36) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS

a) Ao empregado afastado do serviço por doença percebendo o benefício previdenciário por mais de 90 (noventa) dias, será garantido emprego ou salário a partir da alta médica por 30 (trinta) dias, sem prejuízo do aviso prévio.

b) Caso o empregado seja afastado do serviço por doença, recebendo o benefício previdenciário por tempo inferior ao convencionado na letra "A", será garantido emprego, a partir da alta médica, por um período igual ao do afastamento, limitado, porém a um máximo de 30 (trinta) dias, sem prejuízo do aviso prévio.

37) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Ao empregado que estiver a serviço da empresa por 07 (sete) anos ininterruptos e estiver comprovadamente a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, fica assegurado emprego durante o período que faltar para aposentar-se, devendo esta condição ser comprovada pelo empregado perante a empresa logo que adquirir este direito, sendo certo, que adquirido o direito à aposentadoria cessa a garantia;

b) No caso de demissão, o empregado deverá comprovar no prazo máximo de até 10 (dez) dias após o recebimento do aviso prévio trabalhado ou indenizado sua condição de estar a menos de dezoito meses de aposentar-se, perdendo a garantia de que trata a letra "A" supra se não efetuar a comprovação no prazo retro mencionado;

c) Esta garantia não prevalecerá em caso de extinção ou desativação da atividade da empresa, por motivos econômicos ou financeiros, bem como no caso de falta grave.

38) GARANTIA À GESTANTE

Fica garantido emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, exceto nos casos de contrato com prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, só terão validades com a participação do Sindicato, sob pena de nulidade.

39) GARANTIA ÀS MÃES ADOTANTES

As empresas concederão estabilidade no emprego por 05 (cinco) meses, para as empregadas que adotarem juridicamente crianças na faixa etária de 0 (zero) a um ano de idade.

40) ALEITAMENTO

As empregadas que estiverem amamentando seus filhos ficam assegurados dois descansos de meia hora cada um, durante a jornada ou uma hora no início ou no final da jornada de trabalho, mediante opção única da empregada.

41) GARANTIA NA RESCISÃO CONTRATUAL

a) A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão de contrato de trabalho deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dias) a contar do término da efetiva prestação de serviços, no caso de aviso prévio indenizado, e 01 (um) dia do término do aviso prévio efetivamente trabalhado.

b) O não cumprimento dos prazos acima citados acarretará multa de acordo com a legislação vigente e será revertida em favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprovar a impossibilidade de acerto de contas por problemas de homologação ou por culpa do empregado.

c) Quando exigido por lei, a homologação da rescisão do contrato de trabalho deverá ser feita no sindicato representante da categoria profissional. Esta garantia só se aplica se existir na localidade da empresa, sede ou sub-sede do sindicato da categoria.

42) CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão uma cesta básica ou ticket-alimentação, observando as seguintes condições:

a) Só terá direito a cesta básica ou ticket-alimentação o empregado, cujo índice de falta não for superior a duas faltas por mês;

b) A cesta-básica ou ticket-alimentação, em hipótese nenhuma terá natureza salarial e não integrará o salário para qualquer fim de direito trabalhista;

c) Em caso de afastamento por doença ou acidente de trabalho a empresa fica obrigada a conceder a cesta-básica ou ticket-alimentação pelo período de 60 dias, contados do início do afastamento;

d) A cesta-básica será composta dos seguintes itens: 15 quilos de arroz tipo 1, 5 quilos de açúcar cristal, 3 litros de óleo de soja, 3 quilos de feijão carioca, 2 pacotes de macarrão de 500 Gramas, 1 pacote de 500 gramas de café, 1 quilo de sal, 1 quilo de farinha de trigo, 1 lata de extrato de tomate de 370 gramas, 1 pacote de biscoito de 200 gramas, 1 detergente líquido, 1 pacote de Bombril, uma caixa de sabão em pó Minerva de 500 gramas, 1 pacote de sabão em pedra de 200 gramas.

43) COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Fica garantido a complementação de salário por um período de 60 (sessenta) dias após o início do benefício previdenciário, ao empregado que vier a sofrer acidente do trabalho.

b) Esta complementação deverá ser paga por ocasião dos pagamentos mensais dos demais empregados, nos termos da cláusula do presente acordo. Não sendo conhecido o valor básico da previdência social a empresa deverá pagar o valor estimado, e caso haja diferença a maior ou menor deverá ser compensado ou complementado no pagamento seguinte do empregado.

c) Deverá sempre ser respeitado para efeito de complementação o limite máximo de contribuições previdenciárias.

44) AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

Recomenda-se as empresas solicitarem os serviços dos órgãos competentes para facilitar aos seus empregados a aquisição de material escolar.

45) AUXÍLIO MEDICAMENTOS

As empresas sempre que possível estabelecerão convênios com farmácias para a aquisição de remédios para seus empregados.

46) AUXÍLIO FUNERAL

As empresas concederão a título de auxílio funeral 02 (dois) salários normativos aos dependentes habilitados perante a previdência social do empregado falecido.

47) GARANTIA AO DIRIGENTE SINDICAL

- a) As empresas asseguram ao dirigente sindical no exercício de sua função, que, desejando manter contato com a empresa, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.
- b) O Dirigente Sindical no exercício de seu mandato, e desde que não afastado de sua função na empresa, poderá ausentar-se 03 (três) dias por ano sem prejuízo da remuneração para participar do congresso anual da categoria, comunicando a empresa por escrito com antecedência mínima de 05 dias.

48) QUADRO DE AVISO

As empresas afixarão em quadro de aviso situados em local visível e de fácil acesso, avisos de autoria e responsabilidade do sindicato desde que previamente aprovados pela administração das empresas.

49) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

- a) A empresa descontará dos empregados associados do sindicato signatário desta convenção coletiva de trabalho, 10% (dez por cento) a título de contribuição assistencial do salário, já reajustado na forma deste acordo coletivo, sendo, o desconto referenciado em duas parcelas de 5% (cinco por cento) a ser descontado no salário de julho 2018 e novembro de 2018.
- b) Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto de que trata a letra "A", no prazo de 10 dias a contar da data de assinatura deste instrumento normativo.
- c) A empresa efetuará o recolhimento desses valores em favor do respectivo Sindicato correspondente à base territorial, o qual deverá ser feito em qualquer agência bancária, através de guia própria fornecida pela Entidade Sindical correspondente.
- d) A primeira parcela deverá ser depositada até 10 de agosto de 2018, e a segunda parcela até o dia 10 de dezembro de 2018.
- e) A falta deste recolhimento nas datas aprazadas implicará em multa de 2% (dois por cento) do total a ser recolhido pela empresa, acrescido da devida atualização monetária.
- f) Nos meses em que houver o pagamento da Contribuição Assistencial, não haverá o desconto da Contribuição Confederativa.

50) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS

As empresas representadas pelo Sindicato representante da categoria econômica, sediadas na base territorial do mesmo, abrangida pela presente convenção coletiva, pagarão a título de contribuição assistencial de acordo com a decisão da A.G.E., a seguinte importância: empresa com até 15 ônibus, 02 Pisos Normativos; empresa com 16 até 30 ônibus, 03 Pisos Normativos; empresa acima de 30 ônibus, 04 Pisos Normativos, que serão pagos ao SINFREPASS, respectivamente em julho e agosto de 2017, através de guias próprias a serem remetidas oportunamente para as empresas associadas e não associadas, incorrendo a empresa que não efetuar o recolhimento numa multa de 10% (dez por cento), além da atualização monetária.

51) MENSALIDADES SINDICAIS/CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Desde que observado os termos do artigo 545 da CLT, a empresa descontará em folha de pagamento a mensalidade associativa e contribuição confederativa estipulada na forma da lei, em favor da entidade sindical ora acordante, procedendo ao seu recolhimento à mesma, até 10 (dez) dias após o aludido desconto, incorrendo na mesma multa convencionada para a contribuição assistencial, a empresa que infringir a presente cláusula.

52) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE

As empresas deverão, salvo em caso de impossibilidade, comunicar o acidente de trabalho ao órgão previdenciário competente, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, e à autoridade policial no caso de morte, sob pena de ter que arcar com o ônus de qualquer prejuízo que venha ter o empregado com a falta de tal comunicação.

53) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Os contratos individuais de trabalho não poderão contrariar a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

54) UNIFORME

a) As empresas concederão gratuitamente aos seus empregados 02 (duas) calças, 02 (duas) camisas por semestre, assim como outras vestimentas a cargo da empresa, desde que exigidos.

b) Os empregados ficam obrigados por ocasião do desligamento da empresa a devolverem os uniformes em poder dos mesmos.

55) AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do seu salário:

a) Até 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente, irmão ou irmã;

b) Por um dia para internação hospitalar de cônjuge, filho dependente economicamente do empregado;

c) Por cinco dias em caso de nascimento de filho;

d) Por meio dia, excluído o empregado que não trabalha, em horário comercial, para receber o PIS.

e) Por um dia para alistamento militar;

f) Por um dia para prestar exame médico, exigido pelo exército ou tiro de guerra, mediante comprovação posterior;

g) Por um dia quando da internação dos pais;

h) Demais faltas justificadas serão de acordo com a Lei.

56) ADVERTÊNCIA

Toda advertência ao empregado será por escrito e discriminando detalhadamente a falta cometida. Em caso de recusa do empregado em assinar a advertência à mesma será subscrita por duas testemunhas, ficando, suprida a falta da assinatura do mesmo.

57) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As bases salariais estabelecidas em decorrência desta convenção serão observadas em relação aos empregados que venham a ser admitidos a título de experiência, cujo prazo não excederá de 60 (sessenta) dias.

58) TRABALHADOR ESTUDANTE

Fica garantido o abono de faltas do empregado estudante para prestação de exames escolares, quando coincidente o seu horário de trabalho com prova e desde que avise com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, sujeitando-se a comprovação posterior.

59) CONVÊNIO MÉDICO-ODONTOLÓGICO

Recomenda-se às empresas, sempre que possível estabelecer convênios médico-odontológicos para seus empregados.

60) EXAME MÉDICO

Por ocasião da admissão do empregado, deverá ser submetido a exame médico gratuito, emitindo-se o atestado ocupacional além de outras exigências legais, o mesmo ocorrendo quando do seu desligamento. O exame médico atestando a capacidade ocupacional dos trabalhadores da categoria, deverá ser feito nos termos das NRs 07 e 09.

61) ATESTADO MÉDICO

As empresas reconhecem como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se a empresa mantiver serviço próprio ou conveniado.

62) AVISO DE DISPENSA

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;
- b) A redução de duas horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, sendo no início ou final da jornada, mediante opção única, caso não faça opção fica a critério da empresa;
- c) As empresas procederão de imediato a baixa na carteira de trabalho do empregado caso dispense o mesmo do cumprimento do aviso prévio.
- d) Fica assegurado para os empregados abrangidos pelo presente acordo, um aviso prévio de 30 dias, acrescido de mais 01 (um) dia por cada ano trabalhado, o disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7º, da CF/88.
- e) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana.

63) AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os sindicatos poderão ajuizar ação de cumprimento a favor dos associados e não associados nos casos e hipóteses previstos em lei.

64) MULTA

Fica acordada uma multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário normativo, por infração e por empregado, revertida em favor da parte prejudicada.

65) JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente convenção.

66) RECONHECIMENTO DOS ACORDOS

Os acordos coletivos firmados entre as empresas e os sindicatos terão eficácia para todos empregados da empresa, prevalecendo sobre as normas e condições estipuladas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

67) DO DEPÓSITO E ARQUIVAMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

O Sindicato profissional fica responsabilizado de proceder ao depósito e arquivamento de que trata o artigo 614 da CLT, deste instrumento normativo, junto à autoridade do Ministério do Trabalho de sua base territorial.

68) DAS CONDIÇÕES NEGOCIADAS E RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS.

As normas coletivas avençadas decorreram de intenso processo de negociação de maneira que o fechamento da convenção coletiva de trabalho implicou em mutua concessão de ambas as partes para chegar a um resultado satisfatório para as respectivas categorias econômica e profissional, sendo que a desconsideração de uma cláusula implicará em desequilíbrio da negociação e intervenção na vontade das partes, razão pela qual o respeito por parte das Autoridades Administrativas e do Poder Judiciário se faz necessário, uma vez que as cláusulas constantes deste instrumento normativo atendem os termos do artigo 7, inciso XXVI da Constituição Federal, e legislação vigente.

69) JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS

Para que não ocorra a fixação da jornada de trabalho em um único turno, os sindicatos signatários desta Convenção Coletiva com fulcro no artigo 7º Inciso XIV da Constituição Federal, convencionam que a duração normal do horário de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) mensais, mesmo que o labor seja realizado em turnos ininterruptos de revezamento, face às condições negociadas neste instrumento normativo.

70) VIGÊNCIA

a) As cláusulas e condições da presente convenção coletiva de trabalho têm o período de vigência de 12 (doze) meses, iniciando-se em primeiro de maio de 2018, e terminando em 30 de abril de 2019, não integrando as normas coletivas aos contratos de trabalho, após o prazo de sua vigência.

b) Entre o período de 30/04/2018 até assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, foi ajustado a prorrogação da convenção coletiva de trabalho, finda na data acima, até assinatura da presente.

E assim por estarem justos e acordados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma, sendo uma via destinada para fins de arquivo e registro na Delegacia Regional de Trabalho, nos termos da lei, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Ribeirão Preto, 01 de junho de 2018.



**SINFREPASS – SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS POR FRETAMENTO DE RIBEIRÃO
PRETO E REGIÃO**

ROQUE FELICIO NETTO – PRESIDENTE
CPF: 213.759.368-83 RG: 22.598.870-7



**SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TRANSPORTES
URBANO, PASSAGEIROS, FRETAMENTO, CARGAS SECAS E MOLHADAS, GUINCHEIROS, GUINDASTEIROS,
OPERADOR DE MÁQUINAS, TRATORISTAS DE USINA DE AÇÚCAR, DESTILARIAS DE ALCOOL, FAZENDAS, CARRO
FORTE, INDÚSTRIAS E COMÉRCIO, INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO – SP**

ALCIDES CARDOSO – SECRETÁRIO GERAL
CPF: 242.525.578-87 RG: 6.048.899

