

**CONVENÇÃO COLETIVA**

**DE TRABALHO**

**STTR – PATOS DE MINAS X SINDPAS**

**2008/2010**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDPAS**, representando as empresas de transporte de passageiros intermunicipais, interestaduais, fretamento e turismo, associadas ou não, e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES ROVOVIÁRIOS DE PATOS DE MINAS**, representando os trabalhadores em transporte de passageiros por seus Presidentes: Luiz Carlos Gontijo, CPF- N°434427146-72 e Wilson Pereira de Lelis, CPF N°460524706-82, no final assinados, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos que se seguem:

### **1- PISOS SALARIAIS:**

**1.1-** O Salário mensal de **MOTORISTA**, a partir de 01/04/2008, será de R\$1.073,10 (um mil, setenta e três reais e dez centavos);

**1.2 -** O salário mensal de **AUXILIAR DE VIAGENS**, a partir de 01/04/2008, será de R\$478,74(quatrocentos e setenta e oito reais e setenta e quatro centavos);

**1.3 -** O salário mensal de **FISCAL**, a partir de 01/04/2008, será de R\$579,00 (quinhentos e setenta e nove reais).

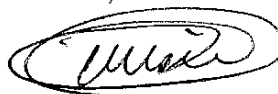
**1.4 -** Os pisos salariais previstos nas cláusulas 1.1, 1.2 e 1.3 são mensais, não sendo permitida a contratação das categorias ali mencionadas pelo regime de tempo parcial.

**1.5 -** Fica acordado entre as partes signatárias desta convenção que, a partir da assinatura da mesma, o Sindicato Profissional não mais assinará com as empresas que operam ou que venham a operar linhas ou serviços de transportes de passageiros interestadual, intermunicipal, fretamento e turismo em sua respectiva base territorial, nenhum **NOVO** acordo ou Convenção Coletiva que estabeleça pisos salariais para Motorista, Auxiliar de Viagem e Fiscal, em valores inferiores aos negociados entre a **FETTROMINAS** e o **SINDPAS** para as áreas inorganizadas.

### **2-SALÁRIOS DOS DEMAIS EMPREGADOS.**

**2.1-** Os salários dos demais empregados, em abril de 2008, serão reajustados em 5,43% (cinco vírgula quarenta e três por cento), fator multiplicativo de 1,0543 (um vírgula zero cinco quatro três), sobre os salários praticados em abril de 2007, permitida a proporcionalidade para os contratados depois do referido mês, ressalvados os casos das admissões de empregados contemplados com salários normativos;

**2.2 - REAJUSTE OU CORREÇÃO SALARIAL DE 2009:** O fato de o reajuste salarial de 2008 entrar em vigor a partir de 01/04/08 não implica em mudança ou alteração da data-base e, bem assim, nas negociações do próximo ano, o período a ser considerado, para reajuste ou correção salarial, será o compreendido entre



01/03/08 e 28/02/09, devendo o percentual ajustado incidir sobre os salários praticados em abril de 2008.

**2.3 – ABONO ESPECIAL:** As empresas concederão um abono especial, sem reflexos, no valor de R\$200,00 (duzentos reais) para **MOTORISTAS**, e de R\$100,00 (cem reais) para os **DEMAIS EMPREGADOS**, inclusive aos **AUXILIARES DE VIAGENS** e **FISCAIS**, em razão do encerramento das negociações após a data-base. O pagamento do abono será efetuado de uma só vez, juntamente com o salário do mês de abril de 2008.

### **3- DURAÇÃO DO TRABALHO:**

**3.1** - A duração do trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo possível a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição da jornada de trabalho em outro dia, de maneira que não exceda, no período de 60 (sessenta) dias, a 440 (quatrocentas e quarenta) horas;

**3.2-** Sempre que solicitada pelo empregado, a empresa lhe fornecerá, até o último dia do mês subsequente àquele em que ele prestou horas extraordinárias, a memória de cálculo das horas extras por ele trabalhadas dentro do período das 440 horas de que trata o subitem anterior;

**3.3-** Nas 440 horas mencionadas nos subitens anteriores já estarão incluídas as horas correspondentes aos repousos remunerados devidos no mês;

**3.4-** O intervalo, durante a jornada de trabalho, para descanso e refeição, poderá ter duração superior a 2 (duas) horas (sistema ou regime de dupla pegada), não sendo permitido mais de 2 (duas) pegadas por dia;

**3.5-** O intervalo destinado às refeições principais (almoço ou jantar) não poderá ser inferior a 30 (trinta) minutos;

**3.6-** As horas extras não poderão ser compensadas com folgas. Fica estabelecido que, mediante expresso consentimento por escrito do empregado, as folgas acumuladas poderão ser gozadas seguidamente;

**3.7** - Considera-se como início da jornada o horário determinado pela empresa para que o empregado se apresente ao local do trabalho;

**3.8** - Qualquer fração de hora de trabalho será paga atendendo ao tempo efetivo de serviço;

**3.9** - No intervalo entre jornadas de trabalho, o empregado não será obrigado a permanecer no alojamento da empresa, mas, se o fizer, nenhuma tarefa ou atividade lhe poderá ser exigida;

**3.10-** As empresas elaborarão as escalas de serviços de Motoristas e Auxiliares de Viagem, de modo que o empregado não seja sobrecarregado, em um mesmo período consecutivo e compense em outro período, devendo a escala distribuir, de forma razoável, o acréscimo de jornada e a respectiva compensação.



#### **4- CONTROLE DE JORNADA:**

**4.1-** A jornada do **MOTORISTA** e do **AUXILIAR DE VIAGEM** será controlada através de ficha ou papeleta externa mensal, uma para cada empregado, que ficará em poder do mesmo, podendo ser adotado também o uso de cartão magnético;

**4.2-** Para os demais empregados será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro: manual, mecânico ou eletrônico.

#### **5- TEMPO À DISPOSIÇÃO:**

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

#### **6 - HORAS EXTRAS:**

**6.1-** As horas extras, que somente poderão ser trabalhadas em casos excepcionais, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**6.2 -**É devida a remuneração em dobro do trabalho em dias feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

#### **7- ADICIONAL NOTURNO:**

**7.1-** A remuneração do trabalho noturno será acrescida de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal;

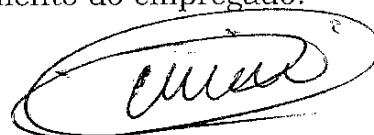
**7.2-** Considera-se noturno, para os efeitos desta cláusula, o trabalho executado entre as 22:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia seguinte.

#### **8- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:**

**8.1-** O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo;

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

**8.3-** As empresas e o Sindicato profissional, através da Comissão Intersindical, prevista na cláusula 53, desta CCT, promoverão estudos técnicos e periciais em suas áreas de manutenção, visando à regularização, caso for de direito, do recebimento pelo empregado dos adicionais em seus percentuais estabelecidos nos subitens anteriores. Caso o empregado através do estudo acima referido tenha direito ao recebimento de algum dos adicionais citados nos subitens anteriores, a empresa fornecerá a este formulário para a instrução de processo de aposentadoria especial, quando do desligamento do empregado.



## **9- CRECHE, AMAMENTAÇÃO E ALEITAMENTO:**

**9.1-** 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;

**9.2-** A exigência do subitem anterior poderá ser suprida 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;

**9.3-** Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

## **10- FÉRIAS :**

**10.1-**As férias serão gozadas nos 12 meses seguintes ao período aquisitivo, devendo ser comunicadas ao empregado com trinta dias de antecedência e pagas antes do início do gozo;

**10.2-**O início das férias não poderá coincidir com feriados ou com o início das folgas do empregado;

**10.3-**Ao empregado e ao empregador, atendidas as conveniências destes, será facultada a concessão e o gozo das férias anuais em dois períodos;

**10.4-**As empresas pagarão juntamente com as férias 50% do 13º salário a título de adiantamento, desde que solicitado este adiantamento até o dia 31 de março;

**10.5-**As empresas afixarão no quadro de aviso o direito do empregado manifestar por escrito até o dia 31 de março, o pleito de receber o adiantamento do 13º salário, quando do período do gozo de suas férias;

**10.6-**As empresas elaborarão escalas anuais de férias, atendendo tanto quanto possível aos interesses de seus empregados quanto à época do respectivo gozo, devendo as escalas serem afixadas no quadro de avisos no mês de novembro de cada ano, para tal fim, os empregados entregarão;

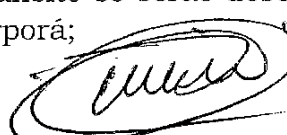
**10.7-**O período de férias do empregado estudante deverá, sempre que possível, coincidir com o das suas férias escolares.

**10.8-**As faltas abonadas, mesmo que sem remuneração, não serão descontadas do período de férias dos trabalhadores.

## **11- DESCONTOS:**

**11.1-**Somente serão permitidos os descontos salariais expressamente previstos em lei, bem como os autorizados e aprovados pela AGE dos trabalhadores;

**11.2-**As multas administrativas e infrações de trânsito só serão descontadas após o julgamento final de recurso que a empresa interporá;



**11.3-** O Sindicato acompanhará, facultativamente, o recurso interposto em toda a sua tramitação;

**11.4-** Em caso de acidente de trânsito, só haverá descontos dos danos quando a culpa do empregado for comprovada por laudo pericial oficial, contendo, inclusive, avaliação das condições mecânicas do veículo;

**11.5-** Fica criada uma comissão formada por 3(três) integrantes de cada categoria, a serem indicados por seus respectivos Presidentes, para estudo sobre aplicação de multas ao motorista em decorrência de defeito de equipamento, em face do Código de Trânsito Brasileiro devendo apresentar, no prazo de 30(trinta) dias, sugestões para o estabelecimento de norma aditivo à presente C.C.T..

## **12- FALTAS, HORAS E LICENÇAS ABONADAS:**

**12.1-** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

**12.2-** Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada legalmente, viva sob sua dependência;

**12.3-** Por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

**12.4** Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

**12.5-** Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

**12.6-** Até 4 (quatro) dias consecutivos em virtude de casamento;

**12.7-** A licença paternidade remunerada será de 5 (cinco) dias corridos, contados da data de nascimento do filho, cuja comprovação será feita através de Certidão de Registro ou Cartão de Berçário.

## **13-VALES:**

Os vales serão emitidos em 2 (duas) vias, uma das quais será entregue ao empregado, com a identificação da empresa, valor em algarismo e procedência, sob pena de não serem considerados válidos.

## **14- PAGAMENTO DE SALÁRIOS:**

**14.1-** Os salários serão pagos no dia 5 (cinco) do mês subsequente ao vencido;

**14.2-** O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário do serviço;

**14.3-** Quando o dia 5 (cinco) coincidir com domingos e feriados, o pagamento será efetuado no primeiro dia útil posterior ao dia 5 (cinco).



### **15-COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS:**

As empresas fornecerão aos empregados o comprovante de remuneração paga com a discriminação das parcelas e dos descontos.

### **16- ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS:**

**16.1-**As empresas concederão adiantamento salarial a todos os empregados em valor equivalente a, no mínimo, 40% do seu salário até o dia 20 de cada mês, mas as que já praticam adiantamentos em dias e percentuais mais benéficos continuarão a fazê-lo;

**16.2-** Quando o dia do adiantamento coincidir com domingo ou feriado este será feito no 1º dia útil subsequente.

### **17- DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO- ADIANTAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA:**

Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

### **18- GESTANTE- DISPENSA ARBITRÁRIA:**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

### **19 -EMPREGADO ESTUDANTE:**

**19.1-** Serão abonadas as faltas do empregado estudante ocorridas nos dias de prova escolar e de exame vestibular, desde que coincidam com o horário de trabalho, devendo o empregado comprovar o fato;

**19.2 -** O estudante poderá optar por gozar folga no dia de prova ou no dia constante da escala;

**19.3-** O empregado estudante não poderá ter seu horário de trabalho modificado em detrimento do estudo.

### **20- SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:**

**20.1-**O empregado convocado para a prestação de serviço militar obrigatório será considerado em licença não remunerada, desde a data de incorporação até 30 dias que se seguirem ao licenciamento;

**20.2-**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.

### **21- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

**21.1-**O contrato de experiência será celebrado pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, permitida apenas uma prorrogação, quando firmado por tempo inferior;

**21.2-**Não será permitido contrato de experiência do empregado readmitido para a mesma função exercida anteriormente na empresa, salvo quando, entre a extinção de um contrato e a celebração do novo, haja transcorrido tempo superior a 12 (doze) meses.



## **22- CARTA DE APRESENTAÇÃO:**

**22.1-**As empresas não exigirão carta de apresentação para admissão do empregado, mas também não fornecerão carta de apresentação ao empregado que deixar o emprego ou for dispensado sem justa causa;

**22.2-**Apesar do disposto no item anterior, no entanto, as empresas fornecerão carta de apresentação, desde que solicitada diretamente pelo novo empregador de categoria estranha ao transporte coletivo intermunicipal.

## **23- PREENCHIMENTO DE VAGAS:**

**23.1-**A empresa, em caso de existência de vagas em cargos hierarquicamente superiores, fará sempre que possível, o remanejamento dos empregados em atividades e dará preferência, para readmissão, a ex-empregados, atendidas as suas conveniências;

**23.2-**A empresa poderá utilizar o balcão de empregos do Sindicato dos Trabalhadores.

## **24- SUBSTITUIÇÕES:**

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

## **25- DUPLA FUNÇÃO:**

A empresa não poderá exigir do empregado o exercício de função diversa daquela para a qual o contratou, salvo se compatível às funções exercidas.

## **26- PROMOÇÃO:**

A toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial, devido já no mês em que se efetivar a mudança, com imediata anotação da CTPS do promovido.

## **27-CURSO DE APERFEIÇOAMENTO:**

**27.1-** As empresas, dentro de suas disponibilidades financeiras, envidarão esforços para ministrar ou custear cursos de aperfeiçoamento e/ou especialização aos seus empregados, podendo, para o mesmo fim, firmar convênios com o SEST/SENAT;

**27.2-**Sobre a finalidade, a freqüência e o aproveitamento dos participantes nos cursos, as empresas enviarão relatórios finas à Comissão Paritária Intersindical;

**27.3-** Quando se tratar de cursos externos e que forem ministrados fora da jornada normal, o tempo em que o empregado os estiver freqüentando não se computará como de trabalho extraordinário.

## **28- TRANSPORTE:**

As empresas que não fornecerem vales-transporte aos seus empregados deverão, obrigatoriamente, fornecer aos mesmos, transporte gratuito compatível com o horário de trabalho do empregado.





## **29-ALIMENTAÇÃO/HOSPEDAGEM E AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO**

**29.1-** Ao empregado em viagem a serviço da empresa ou em serviço fora de seu local de trabalho, em horário coincidente com o das refeições principais e/ou quando compelido a pernoitar fora do local de sua residência, serão fornecidas alimentação e hospedagem gratuitas;

**29.2-** A empresa diligenciará no sentido que tanto a alimentação quanto a hospedagem sejam fornecidas por estabelecimentos de boa qualidade;

**29.3-** Na hipótese de fornecimento de numerário para a alimentação, a quantia fornecida ao empregado deve ser suficiente para cobrir integralmente tal despesa;

**29.4-** Nas viagens de turismo e de fretamentos especiais, as empresas pagarão ao empregado as despesas com alimentação e hospedagem, sob pena de fazê-lo em dobro. Em 02 (dois) dias úteis após o retorno, o empregado fará a prestação de contas, sujeitando-se a punição disciplinar caso não o faça;

**29.5-** Para pagamento das despesas com alimentação e hospedagem conforme dispõe o subitem anterior, as empresas, antes do início das viagens, anteciparão ao empregado valor suficiente para realização destas;

**29. 6-** Independentemente do disposto nos subitens anteriores, as empresas concederão aos seus empregados uma "AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO", no valor mensal de **R\$ 145,00** (cento e quarenta e cinco reais) a ser paga juntamente com o pagamento da segunda parcela do salário, ou, a critério da empregadora, através de vale-alimentação, cupom-alimentação, tiquete, ou similares, estando a diferença referente ao mês de março de 2008 incluída no valor do abono especial.

**Parágrafo único:** Esta ajuda, que tem por finalidade exclusiva a melhoria da alimentação do empregado e de seus familiares, não tem caráter remuneratório e nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

**29.7 -** A concessão da ajuda de que trata o sub-ítem **29.6** não desobriga as empresas que mantêm cozinhas e refeitórios a continuar fornecendo refeições aos empregados nas condições em que já o fazem.

## **30- ÁGUA POTÁVEL:**

As empresas se obrigam a fornecer água potável aos seus empregados nos locais de trabalho, e com fácil acesso.

## **31 - SANITÁRIOS:**

As empresas ficam obrigadas a manter sanitários, masculino e feminino, para uso de seus empregados, nas suas dependências, em condições de perfeita higiene, exceto nas bilheterias das rodoviárias, onde poderá existir um só banheiro. Onde forem necessários as empresas deverão providenciar também a instalação de alojamentos femininos;

## **32 - UNIFORMES:**

**32.1** - Ao empregado obrigado ao uso de uniforme, a empresa fornecerá em cada período de 12 (doze) meses, gratuitamente, 2 calças, 2 camisas, 1 par de sapatos e 1 gravata e ao empregado da manutenção, a empresa fornecerá, gratuitamente, 3 macacões e 2 pares de bota ou de botinas por ano;

**32.2** - O empregado que se demitir ou for dispensado antes de completar 12 (doze) meses no emprego sofrerá, no acerto final, desconto de 1/12 do valor dos uniformes, pelo número de meses ou fração de 15 dias do tempo que faltar para completar o ano.

## **33-PLANO DE SAÚDE/ODONTOLÓGICO.**

**33.1**- O Valor mensal do desembolso das empresas, visando a assegurar o PLANO DE SAÚDE em benefício de seus **EMPREGADOS TITULARES**, será de R\$ 36,80 (trinta e seis reais e oitenta centavos);

**33.2**-As empresas desembolsarão também mais R\$78,50 (setenta e oito reais e cinquenta centavos) por mês, em relação a todos os seus empregados titulares, e repassarão o montante mensal á **ASTROMIG – ASSOCIAÇÃO DE BENEFÍCIOS DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE MINAS GERAIS**;

**33.3-A ASTROMIG**, por sua vez, assumirá a obrigação de empregar o valor mensal que irá receber das empresas na contratação, administração e fiscalização de um PLANO DE SAÚDE em benefício dos **DEPENDENTES** dos empregados titulares; e de um PLANO ODONTOLÓGICO em benefício dos **EMPREGADOS TITULARES** associados ao sindicato;

**33.4**-Se, porém, o custo mensal dos dois **PLANOS DE SAÚDE** ultrapassar a R\$ R\$115,30 (cento e quinze reais e trinta centavos), a diferença será paga pelo empregado titular, mediante desconto em folha de pagamento;

**33.5**-Em decorrência das disposições contidas nos itens anteriores, a partir de 1º. de dezembro de 2005, a responsabilidade pela prestação dos serviços de saúde aos **DEPENDENTES** dos empregados passou a ser única e exclusiva da **ASTROMIG** e, assim, por tais serviços, as empresas não responderão, solidária nem subsidiariamente.

## **34- SEGURO:**

**34.1**- As empresas obrigam-se a contratar SEGURO em favor de todos os seus empregados, sem ônus para os mesmos, sendo estipulantes a FETTRMINAS e o SINDPAS, com capital segurado individual de R\$ R\$15.550,25 (quinze mil, quinhentos e cinquenta reais e vinte e cinco centavos), compreendendo as seguintes coberturas: MORTE NATURAL, MORTE ACIDENTAL E INVALIDEZ PERMANENTE POR ACIDENTE, total ou parcial;

**34.2**- A implantação e a contratação do SEGURO serão feitas por uma Comissão Especial composta de igual número de representantes da categoria profissional e econômica, os quais serão indicados pelos representantes legais da FETTRMINAS e do SINDPAS;



**34.3-** As empresas que já mantêm SEGURO, com cobertura mais ampla e mais favorável aos seus empregados, continuarão a praticá-lo.

**35 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:**

**35.1-** Serão válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais vinculados ao Sindicato e ou conveniados com o SUS, desde que, os atestados constem o CID;

**35.2-** Os atestados que retratarem casos de emergência serão aceitos sempre que apresentados, podendo a empresa, porém, apurar a veracidade da emergência.

**36 - EXAMES MÉDICOS PRÉ-ADMISSIONAIS:**

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais, serão custeados pela empresa.

**37-FORNECIMENTO DE EPI:**

A empresa fornecerá gratuitamente equipamentos de proteção individual ao empregado, sempre que necessários ou exigidos, prestando, ainda, todas as instruções visando a correta utilização dos mesmos.

**38- DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO-CIPAS:**

**38.1-** A empresa obriga-se à constituição e manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), com fiel observância dos dispositivos legais vigentes e a regulamentação expedida pelo Ministério do Trabalho;

**38.2-** A empresa comunicará ao Sindicato a realização da eleição dos membros da CIPA com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

**38.3-** Ao candidato será fornecido comprovante da inscrição, no ato da mesma.

**39 - PRIMEIROS SOCORROS:**

As empresas deverão manter nas garagens, em local visível e de fácil acesso ao empregado, o material necessário à prestação de primeiros socorros, prestando ainda todas as instruções visando à correta utilização dos mesmos.

**40- COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE AO SINDICATO PROFISSIONAL:**

**40.1-** Na ocorrência de acidentes de trabalho que afetem seus empregados, as empresas obrigam-se a remeter cópias da CAT ao SINDICATO, no prazo de três dias, contado da data da emissão da mesma;

**40.2-** Se o empregado sofrer prejuízo pelo não recebimento do benefício previdenciário em razão de a empresa não ter fornecido ao INSS a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) por negligência devidamente comprovada, dentro do prazo legal, deverá esta ressarcir-lo do prejuízo sofrido, salvo se o órgão previdenciário proceder, em tempo hábil, ao devido ressarcimento.

**41- GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS:**

**41.1-** O empregado que sofreu ou vier a sofrer acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo de doze meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa,



após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio acidente;

**41.2-** Ao empregado que permanecer afastado em gozo de auxílio-doença, no período superior a 60 (sessenta) dias, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, a contar da data da ALTA.

**42- REMOÇÃO DE ACIDENTADOS:**

As empresas se responsabilizarão pela remoção do acidentado no trabalho, providenciando veículo em condições adequadas para levá-lo até o local do pronto atendimento.

**43- DISPENSA POR JUSTA CAUSA, FALTA GRAVE OU DISPENSA IMOTIVADA:**

O empregado dispensado sob alegação de justa causa ou falta grave deverá ser comunicado do fato, por escrito e contra recibo, com a indicação dos motivos, sob pena de presumir-se a dispensa imotivada.

**44- 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, conforme Portaria 3.288/88.

**45- ACERTOS RESCISÓRIOS:**

**45.1-** As homologações dos acertos rescisórios dos empregados com mais de 06 (seis) meses de serviços, serão feitos no sindicato sem as quais não terão validade. O Sindicato, porém, não poderá se negar a prestar assistência e a fazer a homologação, mas, se o fizer, terá que fornecer a empresa declaração por escrito dando os motivos da recusa;

**45.2-** As empresas, associadas do SINDPAS e constantes da relação que este fornecerá ao SINDICATO, poderão fazer os acertos rescisórios através de cheques de sua emissão, sem necessidade de visto bancário, hipótese em que a entidade patronal afiançará a garantia do pagamento;

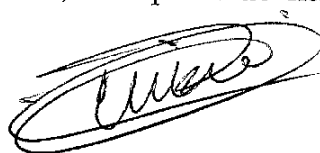
**45.3-** Provando o empregado a obtenção de outro emprego, no curso do aviso prévio dado pelo empregador, ficará o empregado dispensado do restante do aviso prévio, desobrigando-se a empresa do pagamento dos dias restantes não trabalhados, porém o acerto rescisório será no prazo estipulado para o término do contrato.

**46- BAIXA NA CTPS:**

A empresa que não der baixa da CTPS do empregado demitido ou demissionário, no prazo e na forma legal, pagará, em favor deste, uma multa equivalente a 10% (dez por cento) de seu salário.

**47- EMPREGADO ANALFABETO:**

O pedido de demissão de empregado analfabeto somente será aceito se estiver previamente assistido por duas testemunhas, sob pena de não ser considerado válido.



#### **48 - DECLARAÇÃO DE TEMPO DE TRABALHO:**

As empresas, na dispensa do empregado, deverão fornecer ao mesmo o AAS (Atestado de Afastamento e Salários) do qual conste a data da admissão e da saída e também o formulário do INSS para o empregado durante o tempo de sua prestação de serviço na empresa, para fins de instrução de sua aposentadoria.

#### **49- DECLARAÇÃO DE CURSOS:**

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.

#### **50- APOSENTADORIA:**

**50.1-** Ao empregado que, comprovadamente, estiver a um máximo de 12 meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos e de qualquer espécie e que contar no mínimo 45 anos de idade e 5 anos de serviço na empresa, fica assegurado o emprego e/ou o salário durante o período que faltar para a obtenção do benefício;

**50.2** - O benefício de emprego e/ou de salário de que trata o item anterior limitar-se-á a 12 meses improrrogáveis e a uma única vez na empresa;

**50.3** - Para fazer jus à garantia do emprego e/ou salário, o empregado terá que comunicar à empresa, por escrito e com a devida antecedência, sua intenção de aposentar.

#### **51- QUADRO DE AVISO:**

**51.1-** Será permitida a afixação de quadro de avisos destinado à comunicação de assuntos de interesse da categoria profissional, em local visível, sendo vedada matéria político-partidária, ou ofensiva a quem quer que seja;

**51.2-** O material a ser afixado deverá ser enviado através de protocolo.

#### **52- RELAÇÃO DE EMPREGADOS:**

As empresas, quando solicitadas, fornecerão ao SINDICATO dos trabalhadores, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, informações sobre o número de empregados admitidos e demitidos no mês no estabelecimento da base territorial.

#### **53- COMISSÃO PARITÁRIA INTERSINDICAL:**

Fica mantida a Comissão Paritária Intersindical, que será composta pelos Presidentes das Entidades representativas da categoria econômica e profissional, ou por pessoas por eles indicadas. A Comissão Paritária Intersindical tem como função coordenar as relações existentes entre as duas categorias, bem como aquelas definidas neste instrumento, e reunirá ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que solicitado por qualquer das partes, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

#### **54- GARANTIAS SINDICAIS:**

Concede-se ao dirigente sindical ou ao suplente em exercício, limitado ao número de 1 (um) por empresa, licença remunerada de até 2 (dois) dias por mês, para o exercício de atividade sindical, sem prejuízo de seu tempo de serviço, do período de



férias, do pagamento do 13 º salário e do repouso remunerado. A requisição da licença, por escrito, será dirigida à empresa pelo presidente da Entidade Profissional ou seu substituto legal, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**55- PACTO DE CUMPRIMENTO:**

Os Sindicatos, representantes da categoria econômica e profissional, considerando os dispositivos contidos em lei, se comprometem a cumprir integralmente o que ora ficar convenicionado.

**56- REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES:**

Nas empresas associadas do SINDPAS, que não tenham dirigentes sindicais, com número superior a 100 empregados, será eleito um representante de trabalhadores e, nas demais, um representante por empresa, com estabilidade durante a duração de seu respectivo mandato.

**57- ACORDOS INDIVIDUAIS:**

Serão respeitados no que não contrariarem a presente Convenção, os acordos individuais celebrados entre a empresa e o empregado.

**58- CLÁUSULA PENAL:**

Independentemente das previstas em lei, fica acordada a multa em favor da parte prejudicada, equivalente a 1/30 (um trigésimo) do salário mensal do trabalhador, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção que não preveja outra sanção específica.

**59- CLÁUSULAS ESPECIAIS E TRANSITÓRIAS:**

**59.1-COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP. FETTROMINAS E SINDPAS** manterão no âmbito de atuação das partes, a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA já existente e em funcionamento, objetivando buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho, em conformidade com as determinações da Lei, n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que deu nova redação ao art. 625 da CLT. Esta Comissão tem suas normas de funcionamento e atuação estabelecidas através de Regimento Interno já aprovado e firmadas entre as partes signatárias da presente CCT. Comissões idênticas serão criadas no âmbito de atuação dos Sindicatos de Trabalhadores em Transportes Rodoviários do interior do Estado de Minas Gerais, exceto dos que já participam da CCP existente e em funcionamento;

**59.2-EMPRÉSTIMO COM DESCONTO EM FOLHA:** Cada Sindicato discutirá, separadamente, com as empresas existentes em sua base, de acordo com o interesse dos trabalhadores, a conveniência ou não de empréstimos mediante desconto em folha;

**59.3 - FUNDO DE PENSÃO:** Na vigência da presente CCT., as partes realizarão estudos especiais visando à criação de Fundo(s) de Pensão(ões) em favor dos empregados do Sistema;

**59.4 - MOTORISTA DE MICRO-ÔNIBUS:**

Nas CCTs ou ACTs, cujas bases mantenham pisos salariais para Motorista de Micro-ônibus, a nomenclatura "MOTORISTA DE MICRO-ÔNIBUS" continuará a

ser utilizada, os pisos destes motoristas, porém, serão reajustados e pagos de acordo com o que dispõe a Cláusula 2ª. Desta CCT, salvo se entre as partes forem estabelecidos percentuais diferentes;

**59.5 - EXCEÇÃO DE EMPRESAS** - “Os índices de reajuste salarial, plano de saúde e seguro de vida, ora acordados, servirão de base para serem aplicados nas sobreditas cláusulas de Acordos Coletivos de Trabalho existentes e com vigência de 01/03/2008 a 28/02/2009, inclusive com relação aos pisos de salários firmados entre o Sindicato Profissional ou acordante e qualquer empresa do sistema de transporte de passageiros representada pelo SINDPAS, instrumento que prevalecerá sobre a presente CCT, salvo melhor entendimento que beneficie os trabalhadores e que possa vir a ser objeto de entendimento entre as partes”.

**59.6 - REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES (DELEGADOS SINDICAIS):** Na vigência da presente CCT, a representação patronal apresentará proposta em torno da extensão da estabilidade dos representantes de trabalhadores (Delegados Sindicais), desde que, entre o STTRBH e o SINDPAS, fique ajustada a implantação da Comissão de Conciliação Prévia (CCP);

**59.7 - PLANO DE SAÚDE PARA OS AFASTADOS** – Fica estabelecido entre as partes que para a questão relacionada ao plano de saúde para empregados afastados pelo INSS, será formada uma Comissão para estudar a criação do referido Plano de Saúde para esses empregados.

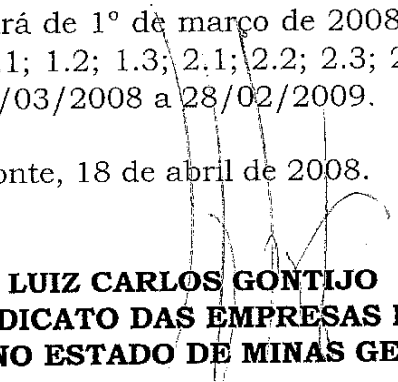
**59.8 – COMPENSAÇÃO DE HORAS** – As partes propõem reunir a COMISSÃO PARITÁRIA INTERSINDICAL, após 30 (trinta) dias da data da assinatura desta CCT, para estudar e definir nova redação à cláusula que trata da compensação de horas;

**59.9 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR** – Fica estabelecido entre as partes que para a questão relacionada à Participação nos Lucros e Resultados – PLR, será criada uma Comissão para estudar o estabelecimento de metas para a implementação do benefício.

**60- VIGÊNCIA:**

A presente convenção vigorará de 1º de março de 2008 a 28 de fevereiro de 2010, exceto para os sub-itens 1.1; 1.2; 1.3; 2.1; 2.2; 2.3; 29.6; 33.1; 33.2; 33.4; 34.1 que possuem validade de 01/03/2008 a 28/02/2009.

Belo Horizonte, 18 de abril de 2008.

  
**LUIZ CARLOS GONTIJO**  
**PRESIDENTE DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE**  
**PASSEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS-SINDPAS.**

  
**WILSON PEREIRA DE LELIS**  
**PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES**  
**RODOVIÁRIOS DE PATOS DE MINAS.**