


ACORDO COLETIVO DE REAJUSTAMENTO SALARIAL E CONDIÇÕES DE TRABALHO – 2.011.

Pela categoria profissional, o **SINDICATO DOS MOTORISTAS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS E TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGAS, PASSAGEIROS URBANOS, MOTORISTAS, COBRADORES DE LINHAS INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL E DE TURISMO E ANEXO DE MARINGÁ - SINTTROMAR**, com sede na Rua Arthur Thomas, nº 930, Centro, nesta cidade de Maringá-PR, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 79.147.450/0001-61 e Código de Identidade nº 008.512.88229-6, neste ato representado legalmente e estatutariamente por seu Diretor Presidente, Sr. RONALDO JOSÉ DA SILVA, brasileiro, portador do RG 2.104.478-4 SSP/PR e CPF 240.343.209-15, doravante denominado SINDICATO e, pela categoria econômica, a **EMPRESA DE TRANSPORTES ANDORINHA S/A**, devidamente cadastrada no CNPJ sob o nº 55.334.262/0001-84, com sede na Rua Antonio Rodrigues, 1.670, Trevo Rodoviário, Presidente Prudente-SP, representada por seus diretores Srs. WALTER LEMES SOARES JUNIOR, brasileiro, divorciado, empresário, portador do RG 9.222.902 SSP/SP e CPF 017.745.488-10 e PAULO HUMBERTO NAVES GONÇALVES, brasileiro, casado, empresário, portador do RG M-1.654.641 SSP/MG e CPF 160.405.626-68, ambos residentes e domiciliados na cidade de Presidente Prudente-SP, doravante denominada EMPRESA, mediante cláusulas e condições seguintes.

1- INTRODUÇÃO

Modalidade de serviços – operadores de transportes rodoviários de passageiros em ônibus de linhas regulares intermunicipais, linhas regulares interestaduais, internacionais e viagens de turismo e especiais, ainda que prestação de serviços ultrapasse os limites da base territorial do Sindicato.



1

2- REAJUSTE SALARIAL.

As partes acordam que os salários serão reajustados em 8,05% (oito por cento), aplicáveis sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2010, compensadas as antecipações espontaneamente concedidas e as decorrentes de lei.

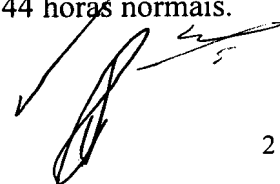
2.1- Os novos salários terão vigência a partir de 1º de maio de 2.011.

3- SALÁRIO NORMATIVO.

As partes signatárias elegem os seguintes pisos salariais para as funções adiante mencionadas, a partir de 1º de maio de 2.011, constituindo-se no valor mínimo mensal, ou seu equivalente por hora, a ser paga pelo exercente da função, após aplicado o reajuste previsto na cláusula anterior:

- MOTORISTA	R\$ 1.322,73
- COBRADOR	R\$ 615,36
- MECÂNICO	R\$ 670,68
- ELETRICISTA	R\$ 725,22
- ABASTECEDOR	R\$ 606,34
- AUXILIAR DE TRÁFEGO	R\$ 605,34
- LAVADOR	R\$ 605,34
- AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$ 605,34
- AGENTE OU BILHETEIRO	R\$ 626,40
- FUNILEIRO	R\$ 669,06
- TAPECEIRO	R\$ 719,82
- DESPACHANTE SERVIÇOS RODOVIÁRIOS/BAGAGEIRO	R\$ 605,34
- BORRACHEIRO	R\$ 640,98
- FISCAL	R\$ 730,62
- OUTRAS FUNÇÕES	R\$ 580,00

3.1- Os valores acima consignados são relativos a jornadas semanais de 44 horas normais.



3.2- A duração normal da jornada de trabalho é de 08 horas diárias ou 44 semanais, independentemente da existência de turnos ininterruptos de revezamento.

3.3- Está inserida nas funções do motorista a responsabilidade no cuidado com a bagagem dos passageiros transportadas nos ônibus, bem como a sua colocação e retirada dos bagageiros.

4- CONTROLE DE HORÁRIOS

A empresa fica obrigada a manter controle para seus empregados, na forma da Lei. Para tanto, poderá a empresa adotar sistemas alternativos de controle de jornada como livro ponto, cartão ponto mecânico, cartão ponto manual ou qualquer outro meio legalmente permitido. Poderá, ainda, adotar sistema alternativo eletrônico que não exija a emissão de comprovante diário ao empregado, nos termos do estabelecido na Portaria nº 373 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 25 de fevereiro de 2.011.

4.1- Nos registros deverão constar o horário de apresentação ao trabalho conforme escalado, e o de encerramento, cumpridas as últimas obrigações.

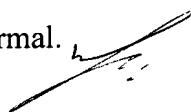
4.2- No intervalo para repouso ou alimentação será registrado o tempo efetivamente desfrutado.

4.3- Poderá ocorrer mais de um intervalo para repouso ou alimentação dentro da mesma jornada de trabalho, desde que a soma desses intervalos não ultrapasse a 05 (cinco) horas, tendo em vista a natureza da prestação de serviços, sendo que tais intervalos não serão computados na jornada de trabalho.

4.4- Os DSRs (descansos semanais remunerados) ou feriados trabalhados poderão ter folga compensatória no período de trinta dias, ou serem indenizados (pagos).

5- HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias não compensadas, quando prestadas em prorrogação à jornada normal de trabalho, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal.



5.1- Fica o empregador, desde logo, autorizado a prorrogar e a compensar a jornada de trabalho nos termos do artigo 59 da CLT, devido às características de operação dos transportes rodoviários de passageiros sujeitos a picos de horários e de demanda de serviços. A compensação deverá ser feita dentro do mês trabalhado, devendo ser considerada como extra a que exceder a 220 horas mensais. Tal pactuação prescinde de qualquer outro tipo de controle de compensação.

5.2- Podem os empregadores estipular o intervalo diário para repouso e alimentação com duração entre 00:15 (quinze) minutos e até o máximo de 05:00 (cinco) horas (tais intervalos não serão computados na jornada de trabalho), sem que caracterize descumprimento ao disposto no artigo 71 da CLT.

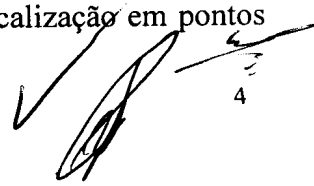
5.3- Para os motoristas e demais membros da tripulação, que atuam em viagens sujeitas a paradas intermediárias em pontos de parada, poderão existir até 3 (três) intervalos com duração mínima de 00:20 (vinte) minutos cada, considerando-se atendidos o disposto nos parágrafos segundo e quarto do art. 71 da CLT.

5.4- Os horários para fins de compensação de jornada poderão ser variáveis, não sendo necessária sua especificação, nem acordo individual.

5.5- A empresa poderá adotar calendário diferenciado para apuração das horas extras e demais parcelas variáveis, considerando-se como tal o período, por exemplo, do dia 16 de um mês até 15 do seguinte, ou período distinto. Tal calendário permitirá que a empresa processe sua folha de pagamentos em tempo, valendo para todos efeitos perante os órgãos de fiscalização, ficando mantida a data de pagamento.

5.6- Aos motoristas escalados para viagens de TURISMO, independentemente do itinerário, aplica-se o disposto no artigo 62, I, da CLT, posto que incompatível a fixação e controle da jornada de trabalho. Pactua-se que nos dias em que estiverem em viagem de TURISMO, fica a empresa obrigada a remunerá-los com 02 (duas) horas extras, independentemente da jornada laborada.

5.7- Fica autorizada a empresa acordante, a estabelecer a escala de trabalho de 12 x 36, aos empregados que trabalharem na limpeza, manutenção, portaria, vigia, fiscalização em pontos



4

de apoio, terminal rodoviário e outras funções administrativas, reconhecendo que neste caso, o excesso de jornada de um dia é compensado com folga em outro dia, inexistindo jornada extraordinária.

5.8- Deverá ser observado o intervalo intra-jornada de no mínimo 01:00 (uma) hora a todos os empregados abrangidos pela jornada estabelecida na cláusula 5.7..

6- ALOJAMENTOS E REEMBOLSOS

As partes estabelecem a título de alojamento e alimentação, o seguinte critério:

6.1- A empresa manterá à disposição de seus empregados e motoristas, quando estes se encontrarem fora do local de sua base, alojamento adequado, sem ônus para os trabalhadores, destinado exclusivamente para descanso nos intervalos entre duas jornadas de trabalho, nos principais entroncamentos de suas linhas, competindo aos empregados que deles se utilizam, bem como ao empregador, velarem pela higiene e disciplina em tais locais, de forma a garantir o necessário repouso dos mesmos, obedecido o regulamento interno.

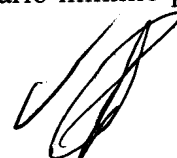
6.2- A empresa, quando não dispuser de alojamentos próprios, fornecerá ao motorista ou funcionário em viagem, fora do local de sua base, alojamento, não integrando isto a sua remuneração para nenhum efeito.

6.3- O tempo despendido nos alojamentos para descanso entre duas jornadas de trabalho não poderá ser considerado como tempo à disposição do empregador.

6.4- O valor da alimentação eventualmente fornecida ao empregado, independente da forma como seja concedida, bem como o transporte gratuito, ainda que em local servido de transporte público, não terão qualquer conotação de natureza salarial, portanto não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos e não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS.

7- DIA DE PAGAMENTO

O pagamento do salário deverá ser feito até o quinto dia útil de cada mês subsequente ao vencido, incorrendo a empresa infratora em multa de um vigésimo de salário mínimo por dia, a favor de cada funcionário prejudicado.



8- ADIANTAMENTO

A empresa fornecera vale adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário nominal contratual, até 15 dias após o pagamento do salário, exceto aos funcionários que se manifestarem no sentido de não quererem o vale. Tal manifestação poderá ser verbal perante o Departamento do Pessoal.

9- PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado ao empregado, intervalo remunerado que não prejudique o andamento do serviço, sendo que esse intervalo não será incluído naquele destinado ao seu descanso, salvo se o crédito do salário for efetuado diretamente na conta corrente do funcionário.

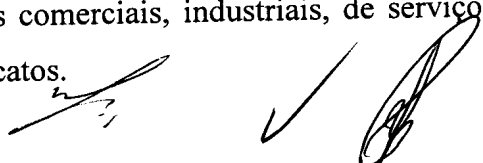
10- DESCONTOS NOS SALÁRIOS

Ficam vedados os descontos salariais a título de assalto, roubo, quebra de veículos ou peças e outras avarias ao patrimônio da empresa ou de terceiros, quando comprovado que o empregado não tenha contribuído, nem com culpa ou dolo, para a ocorrência desses fatos.

10.1- A empresa poderá descontar da remuneração mensal do empregado, os valores por ele expressamente autorizados, para cobrir danos causados ou obrigações que tenha assumido, inclusive adiantamentos para despesas em viagens cuja prestação de contas não tenha sido corretamente realizada, com a apresentação dos comprovantes necessários. Os descontos poderão ser inclusive repassados a associação ou clube de empregados, cooperativas, sindicatos ou outras entidades, atendendo a mensalidades associativas, empréstimos, convênios, planos de assistência médica/odontológica, farmácias, óticas, supermercados, seguros etc. A qualquer tempo o empregado poderá revogar a autorização de desconto, exceto por obrigações já assumidas e até a liquidação dos eventuais débitos.

11 – CONVÊNIOS:

A empresa se compromete a debitar em folha de pagamento e efetuar incontinente (em até 72 horas) o repasse ao Sindicato de todos os valores provenientes dos consumos efetuados pelos empregados junto a quaisquer estabelecimentos comerciais, industriais, de serviços etc, que tenham firmado prévios convênios com os sindicatos.



12- DESCONTOS DECORRENTES DE MULTAS

A empresa poderá descontar do empregado as multas impostas pelos órgãos de trânsito (polícias etc) por infração às normas legais de trânsito. O desconto do valor da multa só poderá ocorrer após a decisão do recurso, salvo caso de rescisão contratual, em cuja situação o desconto será realizado. Se a decisão for favorável ao empregado a empresa o ressarcirá do valor atualizado pela TR.

13- COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fica determinado o fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamentos, contendo a identificação da empresa, bem como a discriminação de todas as parcelas pagas e descontos efetuados, ficando proibidos os descontos genéricos.

14- INTERRUÇÃO DO TRABALHO

Quando a empresa suspender o trabalho de seus empregados por motivos técnicos para a execução de serviços de manutenção ou falta de matéria-prima, não poderá exigir a compensação das horas faltantes com horas extraordinárias ou em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar.

15- VENDA DE PASSAGEM NA VIAGEM

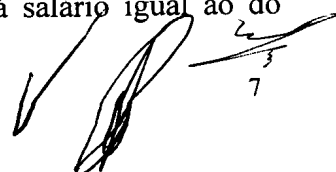
A empresa pagará ao motorista, participação de resultado correspondente a 5% (cinco por cento), sobre o valor das passagens que ele vender no decorrer das viagens. Estes pagamentos respeitarão a periodicidade mínima estabelecida na legislação própria, cujas datas de pagamento serão estabelecidas pela empresa, não integrando tais valores a remuneração salarial do empregado para qualquer fim.

16- SALÁRIO ADMISSÃO

Aos empregados admitidos para exercer a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido por qualquer motivo, será garantido o mesmo salário deste, excluídas as vantagens pessoais, respeitando os parâmetros estabelecidos pelo artigo 461 da CLT.

17- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O trabalhador que venha a substituir outro em caráter não eventual e que perceba salário maior, por qualquer motivo, inclusive por rescisão contratual, receberá salário igual ao do



2
3
7

trabalhador substituído, a partir da data da substituição, excluídas as eventuais vantagens pessoais, e respeitando os parâmetros estabelecidos pelo artigo 461 da CLT.

18- GARANTIA AO EMPREGADO EM PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

A empresa concederá estabilidade ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento e até 60 (sessenta) dias após a baixa ou dispensa da incorporação.

19- GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ficam asseguradas as garantias de emprego e de salário aos empregados que dependam de até dois anos para aquisição do tempo mínimo de serviço necessário à aposentadoria integral e que trabalhem na empresa por período igual ou superior a 5 (cinco) anos, condicionando-se, entretanto, à comprovação desse fato por escrito ao empregador, através de documento emitido pelo INSS, ressalvando-se a ocorrência de falta grave.

19.1- A comprovação deverá ser feita até 30 dias antes da aquisição do referido tempo. Caso não tenha feito essa comprovação, tal fato será informado no ato do recebimento de eventual aviso prévio, ficando o empregado liberado de seu cumprimento para providenciar os documentos comprobatórios. Se comprovar até o termo final do Aviso Prévio, este será cancelado; caso contrário a demissão será mantida, considerando-se como faltas os dias não trabalhados.

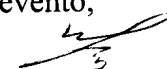

19.2- No caso de aviso prévio indenizado, haverá prazo de até 20 dias para comprovação, a partir da data determinada para homologação da rescisão, que ficará sustada durante esse período, desde que o empregado faça constar a observação no ato da homologação.

20- EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante, cursando estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, terá justificada a falta para prestação de exames escolares, quando realizados durante a jornada de trabalho desde que avise antecipadamente seu empregador, no prazo mínimo de 72 horas, sujeitando-se à comprovação posterior.

21- PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS

A empresa liberará por até 3 (três) dias os delegados sindicais no exercício de mandato para participarem do congresso anual da categoria, devendo os interessados comunicar o evento,



8

por escrito ao seu superior imediato, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Poderá ser requisitado apenas um empregado da empresa.

22- QUADRO DE AVISO

Concede-se permissão à diretoria do sindicato profissional para proceder à colocação de avisos e comunicações em local visível e acessível, condicionando-se a medida à prévia comunicação à empresa.

23- MENSALIDADES SINDICAIS

Desde que observados os termos do Art. 545 da CLT, a empresa descontará em folha de pagamento as mensalidades associativas em favor da entidade sindical profissional, procedendo o recolhimento em seu favor, até o 2º dia útil após o pagamento dos salários.

24- PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá preencher a documentação exigida pelo INSS (atestado de afastamento e salários; declaração de atividade penosa, perigosa e insalubre etc.), quando solicitado por escrito pelo trabalhador e fornecê-la, obedecendo o prazo máximo de 5 (cinco) dias.

25- UNIFORMES

Fica estabelecido o fornecimento gratuito de 02 (duas) calças e 04 (quatro) camisas por ano para os motoristas, cobradores e bilheteiros e dois macacões para o pessoal de manutenção. Os uniformes cujo uso for exigido pela empresa, serão fornecidos gratuitamente.

26- ARMÁRIOS INDIVIDUAIS

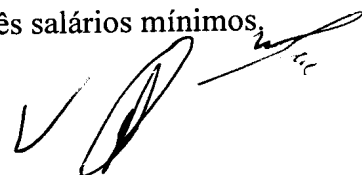
A empresa manterá armários individuais, para a guarda de roupas e pertences dos empregados, desde que a troca de roupa decorra de exigência da atividade desenvolvida pelo funcionário.

27- FÉRIAS

Observado o disposto no artigo 7º, XVII da Constituição Federal vigente e no artigo 135 da CLT, as férias terão início em dias úteis.

28- AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao dependente qualificado, a título de auxílio funeral e na época do óbito, um abono no valor de três salários mínimos.



29- INDENIZAÇÃO ADICIONAL AO AVISO PRÉVIO

Na rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa e por iniciativa da empresa, será paga indenização adicional correspondente a 2 (dois) dias do salário contratual, por ano de serviço ou fração superior a seis meses.

30- GARANTIAS NA RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões de contrato de trabalho, havendo o empregado prestado mais de 12 (doze) meses de serviços, serão preferencialmente homologadas na entidade sindical da categoria profissional.

30.1- Na ocorrência de atraso por culpa da empresa, esta pagará ao empregado multa no valor de um vigésimo de salário mínimo por dia excedente ao prazo estipulado, cujo valor será limitado a um salário mínimo.

31- SALÁRIO POR VIAGEM

É vedada a estipulação de salário contratual por viagem.

32- JUSTA CAUSA

Em caso de dispensa por justa causa a empresa comunicará ao empregado, por escrito e contra recibo, cientificando-o dos motivos da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

33- INDENIZAÇÃO APOSENTADORIA

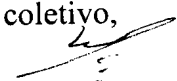
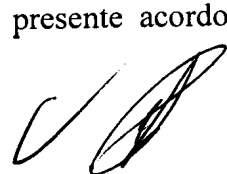
A empresa pagará ao empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa, ao se aposentar, na ocasião de seu desligamento da empresa, uma indenização no valor de 2 (duas) vezes a sua remuneração contratual.

34- CURSOS PROFISSIONALIZANTES

A empresa compromete-se a incentivar cursos profissionalizantes, visando a melhoria e aproveitamento da qualificação profissional de seus empregados.

35- AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O sindicato profissional poderá ajuizar ação de cumprimento a favor de toda a categoria profissional, na hipótese de violação de quaisquer cláusulas do presente acordo coletivo,



10

independentemente da outorga de procuração por parte dos trabalhadores. Todavia, o ajuizamento da ação de cumprimento ficará condicionado à tentativa frustrada de conciliação, obrigatoriamente intermediada pela Delegacia Regional do Trabalho e Emprego.

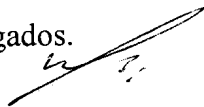
36- CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL DOS TRABALHADORES À ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL

Todos os trabalhadores beneficiados por este instrumento normativo, aprovado mediante autorização da assembléia geral extraordinária da entidade profissional, contribuirão com valor mensal a título de Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 8º, II, da Constituição Federal, e na conformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal, a seguir transcrita: “**Sentença Normativa – cláusula relativa a Contribuição Assistencial** – A turma entendeu que é legítima a cobrança de contribuição sindical imposta aos empregados indistintamente em favor do sindicato, prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, estando os não sindicalizados compelidos a satisfazer mencionada contribuição” (RE 189.960-SP – Relator Ministro Marco Aurélio – acórdão publicado no Diário da Justiça da União, em 07/11/2000).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Diante da manifestação do Supremo Tribunal Federal, ficam as empresas obrigadas ao desconto de 1% (um por cento), conforme aprovado em assembléia geral da categoria profissional, do salário base de cada trabalhador, mensalmente, recolhendo o total descontado em conta bancária do sindicato profissional, através de guia por este fornecida.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado em requerimento manuscrito de próprio punho, com identificação e assinatura do oponente, que poderá ser exercida através de carta dirigida a entidade sindical, até 30 (trinta) dias depois do registro deste Acordo Coletivo de Trabalho na DRTE/PR.

PARÁGRAFO TERCEIRO – É vedado ao empregador ou aos seus prepostos, assim considerandos os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregadores em proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.



PARÁGRAFO QUARTO – O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo terceiro, poderão ser responsabilizados, ficando sujeito a eventuais sanções administrativas, civis e penais cabíveis.

PARÁGRAFO QUINTO - Será de responsabilidade exclusiva da entidade sindical profissional, qualquer pedido de devolução decorrente ou não de demandas diretas, administrativas ou judiciais, como também o pagamento de multas ou quaisquer outros ônus que decorram do desconto salarial estabelecido nesta cláusula.

37- MULTA

Fica estipulada a multa de um vigésimo de salário mínimo para cada infração às cláusulas contidas neste acordo, revertendo o benefício a favor da parte prejudicada, com exceção daquelas que prevêm multa específica.

38- CONCILIAÇÃO

O sindicato laboral e a empresa atuarão conjuntamente no contínuo aperfeiçoamento das relações dos trabalhadores e da empresa, promovendo, ao mesmo tempo, o respeito mútuo e a harmonia.


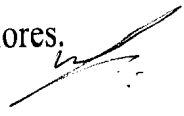
39- SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa manterá seguro de vida em grupo, garantindo indenização única e total de R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de morte ou de invalidez permanente do empregado decorrente de acidente no trabalho. A empresa que não contratar apólice de seguro responderá pelo pagamento da indenização, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), sendo somente esta a punição pela não elaboração da apólice.

39.1- Se o empregado manifestar por escrito e a empresa concordar, poderá ser contratado seguro em valor superior ao estipulado, cujo prêmio adicional será descontado do salário.

40- RECONHECIMENTO DO ACORDO COLETIVO.

Os termos e condições pactuados neste acordo deverão ser reconhecidos por todos, inclusive Fiscalização e Justiça do Trabalho, como estabelecido no art. 7º, Inciso XXVI, da Constituição Federal, independentemente de existir Convenção Coletiva ou qualquer outro acordo em esferas superiores.



41- DA CONCESSÃO DE TIKET ALIMENTAÇÃO.

A empresa fornecerá mensalmente aos funcionários ativos e afastados por auxílio maternidade, com exceção dos que forem demitidos por justa causa; demitidos desmotivadamente até o décimo quarto dia do mês e aos admitidos após o décimo sexto dia do mês; com arrimo na Lei 6.321/76 e no Decreto 05/91; visando a realização do Programa de Alimentação do Trabalhador, TIKET ALIMENTAÇÃO aos empregados abrangidos pelo presente acordo, valor este que não integra a remuneração salarial do empregado, portanto não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos e não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, nas seguintes importâncias:

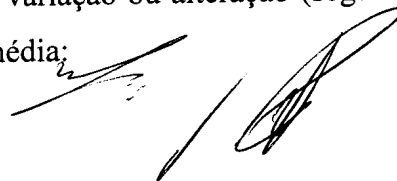
- a) motoristas R\$ 205,00 (duzentos e cinco reais);
- b) demais funções R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais).

41.1- Tal benefício tem vigência a partir de 01 de julho de 2.011 e será repassado aos empregados até o dia 20 do mês subsequente.

41.2- Eventual taxa de administração em virtude de emissão de novo cartão em caso de perda, extravio ou uso incorreto do mesmo pelo empregado, será cobrada deste e descontada nos recibos de pagamentos mensal de salários.

42- CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá gratuita e mensalmente, a todos os seus empregados, com exceção: a) dos que forem demitidos por justa causa; b) aos que forem demitidos desmotivadamente até o décimo quarto dia do mês e aos admitidos após o décimo sexto dia do mês; c) faltarem ao serviço duas ou mais vezes no mês, sem justificativas; d) ocasionarem acidente com culpabilidade observado o contraditório e amplo direito de defesa do trabalhador; e) estiverem gozando férias reduzidas por força do artigo 130 da CLT; f) estiverem afastados por qualquer motivo a mais de noventa dias: - com arrimo na Lei nº 6.321/76 e no Decreto nº 05/91 que a regulamenta, visando a realização do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), *UMA CESTA BÁSICA*, sem natureza salarial e não gerando direito a qualquer tipo de integração nas demais verbas, a ser retirada no dia do pagamento do mês respectivo, e que terá, desde que possível, podendo haver variação ou alteração (segundo a disponibilidade de mercado local), a seguinte composição média:



QUANTIDADE	UNIDADE	DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS
10	Quilos	Arroz tipo 1
04	Quilos	Feijão
04	Latas	Óleo de soja
02	Pacotes	Macarrão com ovos (500g)
05	Quilos	Açúcar cristal
01	Pacote	Café torrado e moído (500g)
01	Quilo	Sal Refinado (Cisne)
01	Pacote	Farinha de mandioca crua (500g)
02	Quilos	Farinha de trigo
02	Latas	Extrato de Tomate (140g)
02	Latas	Sardinha em conserva (135g)
01	Lata	Salsicha (180g)
01	Lata	Goiabada (500g) – ou pacote
01	Pacote	Bolacha de água e sal (200g)

44- VIGÊNCIA

O presente acordo entra em vigor a partir de primeiro de maio de 2.011, vigendo até 30 de abril de 2.011, ficando revogadas todas as cláusulas constantes das normas coletivas anteriores.

Maringá-PR, 28 de junho de 2.011.

Sindicato dos Motoristas Condutores de Veículos Rodoviários e Trabalhadores em Empresas de Transportes de Cargas, Passageiros Urbanos, Motoristas, Cobradores de Linhas Intermunicipal, Interestadual e de Turismo e Anexo de Maringá – SINTTROMAR (CNPJ 79.147.450/0001-61 e Código de Identidade nº 008.512.88229-6).

RONALDO JOSÉ DA SILVA – CPF 240.343.209-15

~~EMPRESA DE TRANSPORTES ANDORINHA S/A~~
Walter Lemes Soares Junior Paulo Humberto Naves Gonçalves
RG 9.222.902 RG M-1.654.641
CPF 017.745.488-10 CPF 160.405.626-68