

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DO EST DO PARANÁ, CNPJ n. 01.665.570/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE APARECIDO FALEIROS;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE LONDRINA, CNPJ n. 78.636.222/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE APARECIDO FALEIROS;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS TRANSPORTE COLETIVO MUNICIPAL DE PASSAGEIROS E DE CARACTERÍSTICAS DE METROPOLITANO DE LONDRINA, CNPJ n. 74.122.763/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. PAULO SERGIO BONGIOVANI.

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Empresas de Transportes de Passageiros, com abrangência territorial em Londrina/PR.

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL - CONDIÇÕES SALARIAIS PARA TODOS OS EMPREGADOS

As partes pactuam uma correção salarial aos empregados, correspondente a 9% (nove por cento), a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2022, aplicados sobre os salários que auferiam em Dezembro de 2021, cujos percentuais são resultantes do conjunto das cláusulas pactuadas na globalidade das negociações que resultaram na celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho, com expressiva participação dos empregados.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO – BASE SALARIAL PARA FUTURA DATA BASE

Fica pactuado que o salário a ser considerado como de data-base será aquele fixado para vigorar em janeiro/2022, sendo que na próxima data-base em janeiro de 2023 será levado em consideração a inflação acumulada no período de 12 meses, entre janeiro a dezembro/2022.

## PARÁGRAFO SEGUNDO – CORREÇÃO DOS PISOS SALARIAIS

Em 01 de janeiro de 2022, a todos empregados, será concedido uma correção salarial de 9% (nove por cento), aplicado sobre os salários que auferiam em dezembro de 2021.

Como consequência do que foi estabelecido acima, os pisos salariais passarão a ser os seguintes, a partir de 1º de janeiro de 2022:

### I – MOTORISTAS

Em 01/01/2022 R\$ 3.060,09

### II – MOTORISTAS DE MICRO-ÔNIBUS

Em 01/01/2022 R\$ 2.201,06

Além do salário fixo, os motoristas deste serviço receberão comissões no percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre o faturamento do veículo no horário em que nele trabalha.

### III – COBRADORES

Em 01/01/2022 R\$ 1.893,59

### IV – PESSOAL DE MANUTENÇÃO – PARA O REGIME DE 44h00 (QUARENTA E QUATRO) HORAS SEMANAIS

Em 01/01/2022

MECÂNICO 1 A	R\$ 1.402,96;
MECÂNICO 2 A	R\$ 1.588,18;
MECÂNICO 3 A	R\$ 1.895,99;
MECÂNICO 4 A	R\$ 2.612,45;
MECÂNICO 5 A	R\$ 3.084,43;
MECÂNICO 6 A	R\$ 3.920,66.

## PARÁGRAFO PRIMEIRO – REAJUSTE PROPORCIONAL.

Os empregados admitidos após a data base terão reajuste proporcional aos meses trabalhados a partir de 01º de janeiro de 2021, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. A proporcionalidade não se aplicará aos empregados que tenham pisos definidos como motoristas, cobradores e mecânicos.

## PARÁGRAFO SEGUNDO – BASE SALARIAL PARA FUTURA DATA-BASE.

Fica pactuado que os pisos salariais a serem considerados como de data-base serão aqueles fixados para vigorar em janeiro/2022.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### **CLÁUSULA QUARTA - FORMA DO PAGAMENTO MENSAL.**

O pagamento dos salários será obrigatoriamente feito mediante depósito em conta/corrente bancária, valendo como recibo liberatório do pagamento, mesmo que o comprovante de pagamento não contenha assinatura do empregado.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO – A OBRIGATORIEDADE DA CONCESSÃO DE ANTECIPAÇÃO SALARIAL (VALES).**

As EMPRESAS são obrigadas a conceder adiantamento salarial (vale) em valor equivalente a pelo menos 50% (cinquenta por cento) do salário nominal dos seus empregados, em cada 15º dia contados a partir do primeiro dia subsequente à data em que receberam os salários do mês anterior.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS.**

As EMPRESAS se obrigam a fornecer comprovantes de pagamentos, especificando as verbas pagas e os descontos efetuados e com destaque para a quantia recolhida a título de FGTS.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS.**

As EMPRESAS estão autorizadas a efetuar descontos mensais nos salários, quando estes forem expressamente autorizados pelos empregados, inclusive aqueles decorrentes da Lei n.º 10.820, de 17/12/2003, desde que atendidas suas exigências.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As EMPRESAS deverão descontar dos salários dos empregados as mensalidades dos que são filiados ao SINDICATO, bem como as contribuições estabelecidas em Assembleias Gerais deste, mediante apresentação da competente autorização para desconto em folha de pagamento de débitos (antecipação de pagamento de auxílio doença, empréstimos, etc.) que os empregados associados, contraírem junto ao Sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A quantia descontada, será repassada à entidade sindical, até o 3º (terceiro) dia útil subsequente ao desconto.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS.**

As EMPRESAS implementarão para seus empregados, através de Acordo Coletivo direto com a ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, sob pena de ser considerado inválido juridicamente, um PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS, prevista no inciso XI do art. 7º da Constituição Federal e regulado pela Lei 10.101, de 19/12/2000. Para tais Acordos de PPR – Programa de Participação em Resultados de que trata a presente cláusula, que deverão ser firmados pelas empresas com o Sindicato Profissional, ficam

garantidos como parâmetro mínimo, os valores que foram estabelecidos através dos Acordos firmados com a mesma finalidade, com as Empresas: TCGL – Transportes Coletivos Grande Londrina Ltda e LONDRISUL – Londrina Sul Transportes Coletivos Ltda. Relativamente ao período do ano 2020, o PPR será objeto de discussão futura, desde de que esteja incluída no Edital do Processo Licitatório a taxa de remuneração à Concessionária desde o primeiro ano do contrato de concessão.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA OITAVA - TICKET ALIMENTAÇÃO**

Fica pactuado um reajuste para o ticket alimentação correspondente a 20% (vinte por cento), a partir de 01/01/2022, passando o valor diário para R\$ 17,3077 (dezessete reais e trinta centavos), para 26 dias no mês, totalizando o Ticket Alimentação em R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) mensais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O Ticket Alimentação acima mencionado será pago por meio de crédito em cartão eletrônico fornecido por empresa fornecedora, juntamente com pagamento de salário, até o quinto dia útil do mês subsequente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas providenciarão sua inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, com o objetivo de obter os incentivos fiscais e trabalhistas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O Ticket Alimentação a ser concedido não tem qualquer natureza salarial, não podendo ser integrado na remuneração dos empregados, para qualquer fim, nem tampouco para pagamento de férias, 13º salário, Aviso Prévio, FGTS, INSS, Horas Extras ou qualquer outra verba salarial ou consectária da relação empregatícia.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os empregados afastados do trabalho nos termos do Artigo 473 da CLT, ou que justificarem suas faltas através de atestado médico, terão direito ao Ticket Alimentação nos dias em que estiverem afastados, salvo nas hipóteses de suspensão do Contrato de Trabalho.

#### **CLÁUSULA NONA - FORNECIMENTO DE LANCHES.**

As Empresas concederão gratuitamente, lanches ao pessoal de tráfego, todos os dias do mês, das 4h30 às 7h00 da manhã e das 23h45 a 01h00 horas, constituído de café e café com leite, acompanhado de pão com margarina.

O lanche, estabelecem as partes, não é salário "in natura", não integrando os salários para qualquer efeito legal e sobre ele não haverá incidência de FGTS e contribuições previdenciárias.

6

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

## **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMUNICAÇÃO DE DESPEDIMENTO.**

As Empresas, quando despedirem empregados, sob alegação de falta grave, o farão por escrito, explicando as razões do despedimento.

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS.**

Admitido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido ao admitido salário igual ao daquele de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

### **PARÁGRAFO ÚNICO – RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES**

Fica pactuado entre as partes, que as empresas, quando demitir empregados ou quando houver pedido de demissão de empregados com mais de um ano de serviço, continuará a realizar o acerto de contas desses trabalhadores, mediante a assistência e homologação do sindicato profissional, sob pena da invalidade do termo de rescisão.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIOS E BANCO DE HORAS.**

As partes ajustam, por intermédio desta cláusula a possibilidade das empresas pactuarem, através de ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, diretamente com o SINDICATO PROFISSIONAL, a contratação de TRABALHADORES TEMPORÁRIOS e de instituírem BANCO DE HORAS, na forma da Lei nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998 e Decreto nº2490, de 04 de fevereiro de 1998.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA.**

A toda gestante, concede-se estabilidade no emprego até 05 (cinco) meses após o parto.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - OPERAÇÃO SEM COBRADORES.**

Faculta-se às empresas a operação do serviço público de transporte coletivo urbano de Londrina, em relação a todos os tipos de veículos utilizados ao cumprimento do objeto das empresas, em todas as linhas, dias e horários, sem a presença do profissional cobrador, nos limites em que a atividade atribuída ao motorista, de cobrança de passagens, não comprometa a segurança e qualidade do serviço.

6

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Todos os cobradores em atividade nas empresas na data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, terão garantia de estabilidade no emprego até 31 de dezembro de 2020, cabendo seu desligamento apenas nas hipóteses de pedido de demissão, promoção, acordo e justa causa; ou por alteração de função aceita pelo empregado desde que na presença e mediante assistência do sindicato profissional;

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Nos veículos sem a presença do cobrador, a cobrança será feita pelos motoristas que receberão comissões no percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre o faturamento do veículo no horário em que nele trabalha;

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O exercício de cobrança de passagens pelos motoristas, nos limites em que não comprometa os princípios de segurança e qualidade do serviço, passa ser inerente as suas atividades, desde que compatível com as suas condições pessoais/profissionais e exercidas dentro de sua jornada de trabalho.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA DURAÇÃO E REGIME DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos MOTORISTAS e COBRADORES terá a DURAÇÃO NORMAL DE TRABALHO, fixada em 06h00 (seis horas) diárias, ou seja, 36h00 (trinta e seis horas) semanais, consideradas como horas extras as excedentes da jornada diária, na forma da lei e de conformidade com as seguintes regras gerais:

Considerando a peculiaridade da atividade desenvolvida pelos empregados, bem como assim os termos do Artigo 71 e parágrafos da CLT, em conformidade com os dispositivos legais, fica ajustado entre as partes que os descansos usufruídos pelos empregados motoristas e cobradores, durante o cumprimento das atividades viagens, nas paradas em terminais, atendem integralmente a tutela do artigo 71 e seus parágrafos.

Respeitado o disposto nesta cláusula, os MOTORISTAS e COBRADORES, tanto poderão trabalhar em escala de 06h00 (seis horas) contínuas, como poderão ser escalados a trabalhar em escala bipartidas, conhecidas como "duas pegadas".

Poderá haver intervalo para descanso e refeições, segundo o permissivo do art.71 da CLT, superior a duas horas, e nunca superior a cinco horas.

Salvo os MOTORISTAS e COBRADORES, que são contemplados com jornada de 06h00 (seis horas) diárias ou 36h00 (trinta e seis horas) semanais, quaisquer outros empregados, ainda que em regime de revezamento, terão jornada de 08h00 (oito horas) diárias ou 7h20 (sete horas e vinte minutos) diários de segundas-feiras aos sábados ou 44h00

(quarenta e quatro horas) semanais, não se lhes aplicando o inciso XIV, do art. 7º da Constituição Federal.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO – LOCAL PARA TROCA DE TRIPULAÇÃO DURANTE A JORNADA.**

Fica estabelecido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que a troca de tripulação (motorista e cobrador que saem ou entram em serviço) durante a jornada diária, só pode ocorrer em Terminais Públicos Municipais (Estações fechadas de Transbordo), destinado ao embarque e desembarque de passageiros do transporte coletivo, ou nas garagens das empresas onde se pode acertar o caixa de cobrança das passagens. Fica vedado expressamente, o início ou encerramento da jornada de trabalho dos motoristas e cobradores em locais diferentes dos estabelecidos neste parágrafo.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO – REPOUSO SEMANAL TRABALHADO.**

Se os empregados lotados no setor do tráfego ou em outro setor das EMPRESAS vierem a prestar serviços no dia de repouso, assegurar-se-lhes-á o direito de folga compensatória em outro dia da mesma semana.

No caso de ser impossível a concessão de folga compensatória, as horas do dia de repouso trabalhado serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), isto é como se fossem horas extras, em que pese pagas com o título de REPOUSO SEMANAL REMUNERADO TRABALHADO, além do dia normal que já lhe é assegurado em sua remuneração como mensalista.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO – CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DOS MICROÔNIBUS E "CORUJÃO".**

Além do estabelecido nesta cláusula, são condições aplicáveis aos motoristas de micro-ônibus e "corujão":

I – Os motoristas desta categoria farão a cobrança das passagens.

II – Os motoristas de "micro-ônibus" denominados "PSIU" trabalharão de segundas-feiras aos sábados e terão folgas nos domingos por se tratar de serviço de transporte alternativo que não funcionará nestes dias.

III – Os demais motoristas de "micro-ônibus" deverão trabalhar conforme a escala semelhante à dos motoristas dos ônibus convencionais, apenas adaptada às necessidades de utilização dos "micro-ônibus".

Se, excepcionalmente, o serviço de transporte através de micro-ônibus denominados "PSIU" for ofertado em domingo ou feriado, assegurar-se-lhes-á o direito de folga compensatória em outro dia da mesma semana.

No caso de ser impossível a concessão de folga compensatória, as horas do dia de repouso trabalhado serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), isto é como se fossem horas extras, em que pese pagas com o título de REPOUSO SEMANAL REMUNERADO TRABALHADO, além do dia normal que já lhe é assegurado em sua remuneração como mensalista.

IV – Em todas as oportunidades que as EMPRESAS tiverem carência de motoristas de MICROÔNIBUS e por conta disto recrutarem novos profissionais, oferecerão aos COBRADORES que atualmente prestam serviços nas empresas a preferência para o preenchimento das vagas, condicionada à que sejam habilitados como motoristas profissionais e a aprovação nos testes seletivos e treinamento.

Os COBRADORES que estiverem aptos e em condições de atuar como MOTORISTAS DE MICROÔNIBUS só serão efetivados nesta função após um período de até 90 (noventa) dias, quando estarão em estágio probatório.

No estágio probatório, tanto as EMPRESAS avaliarão a adaptabilidade do COBRADOR na função de MOTORISTA DE MICROÔNIBUS, como este avaliará da conveniência ou não da permanência na nova função.

No curso ou ao final do estágio probatório será legítimo às EMPRESAS retirarem o cobrador da função de MOTORISTA DE MICROÔNIBUS retornando-o à função anterior, do mesmo modo o COBRADOR poderá solicitar o retorno à função anterior, caso verifique alguma inconveniência na manutenção das novas funções.

V – Quando as EMPRESAS abrirem o recrutamento para preenchimento de vagas para MOTORISTA DE ÔNIBUS DA SUA FROTA CONVENCIONAL, assegurará aos MOTORISTAS DE MICRO ÔNIBUS que lhe estiverem prestando serviços, a preferência no preenchimento das vagas.

O MOTORISTA DE MICROÔNIBUS interessado manifestará sua intenção de concorrer, por escrito.

Se o MOTORISTA DE MICROÔNIBUS for aprovado nos testes de habilitação, seletivos e treinamento e ocorrer empate no preenchimento da vaga, esta será preenchida pelo MOTORISTA DE MICROÔNIBUS mais antigo na função e se ainda houver empate, a vaga será assegurada ao mais idoso.

VI – Assegura-se aos MOTORISTAS DE ÔNIBUS, empregados das empresas o direito de deixar o serviço de ônibus convencional, passando a MOTORISTA DE MICROÔNIBUS, nas condições estipuladas nesta convenção, inclusive as salariais.

Neste caso, em razão da redução salarial, com amparo no inciso VI, do art.7º da Constituição Federal, esta será autorizada.

O motorista de ônibus, atualmente empregado na empresa que desejar trocar de serviço se dirigirá ao SINDICATO PROFISSIONAL e lá manifestará sua intenção por escrito e em documento manuscrito que será encaminhado às EMPRESAS com o parecer da entidade sindical.

#### **PARÁGRAFO QUARTO – ADOÇÃO DO PONTO ELETRÔNICO NO TRÁFEGO**

Considerando o disposto na Portaria M.T.E. 373 de 25.02.2011, as partes estabelecem o sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, aplicável especificamente aos empregados cujas jornadas são controladas por meio de fichas

de serviço e também aqueles que trabalham em regime de escala, com locais, horários de início e término variáveis, registrados nas funções respectivas.

## **DO CONTROLE DE PONTO**

O controle eletrônico das jornadas de trabalho dos profissionais indicados no presente parágrafo será realizado por meio do registro da jornada nos terminais de ponto eletrônico distribuídos em todos os locais de início e término da jornada conforme estabelecido no parágrafo primeiro da cláusula décima sexta, bem como nos validadores instalados nos coletivos.

O local do registro da jornada dependerá do local de início e término da jornada, conforme o parágrafo primeiro da cláusula décima sexta, e da escala das atividades a serem desempenhadas pelo empregado.

O sistema de controle do ponto emitirá relatório, registrando-se eletronicamente e fidedignamente os seguintes dados:

- Início da jornada;
- Fim da jornada;
- Total Jornada;
- Horas Normais;
- Horas Excedentes

Conforme prevê a Portaria M.T.E. 373 de 25.02.2011, não serão admitidos:

I – restrições à marcação do ponto;

II – marcação automática do ponto;

III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada, e

IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Fica estabelecido, para os motoristas e cobradores, que a adoção do controle através do ponto eletrônico não configura o princípio da compensação da jornada de 6 horas diárias ou 36 horas semanais, ainda que possam existir escalas com jornada normal inferior a 6 horas. Assim, se a escala elaborada pelo empregador totalizar uma carga horária normal inferior a 6 horas completas, será considerado para todos os fins remuneratórios a jornada cheia de 6 horas; e o tempo excedente de 6 horas será remunerado como extra jornada.

## **DA FISCALIZAÇÃO DO SISTEMA**

Para fins de fiscalização dos registros de ponto, considerando que o local de início não será necessariamente o mesmo local do término da jornada, os dados registrados estarão disponíveis no local respectivo, permitindo a identificação da empresa e do empregado.

O sistema alternativo ora instituído, possibilitará, contudo, por meio da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, relativamente ao local, início e término da jornada e do período de usufruto de intervalo em caso de escala em dois pegas.

Caso o empregado deixe de realizar qualquer das marcações de início e/ou término da jornada, será permitido o tratamento do ponto, mediante o preenchimento pelo empregado do RELATÓRIO DE ANOMALIAS/MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL, que autorizará a inserção no sistema do horário indicado pelo empregado.

### **DOS INTERVALOS FRACIONADOS – ART. 71, § 5º CLT.**

Para aferição do intervalo fracionado, em razão do disposto no § 5º do Artigo 71 da CLT, e em conformidade com a cláusula décima sexta desta CCT, as partes estabelecem, para os empregados que atuam dentro dos ônibus ou micro-ônibus, que o sistema do validador, passará a registrar e demonstrar as paradas ao término de cada viagem, assim como o usufruto do intervalo, reconhecendo-se que tais paradas, independentemente do seu tempo, representam intervalos usufruídos e fracionados, cuja soma representará o intervalo cumprido pelo empregado.

### **VEDAÇÕES**

É vedado aos empregados:

- a) o registro de ponto por outro colega de trabalho;
- b) o registro de cumprimento de jornada não trabalhada;
- c) a ausência do registro de horário trabalhado;
- d) o início e término da jornada em horário e local diverso do constante na escala;

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO.**

Os ACORDOS DE COMPENSAÇÃO DE HORAS serão adotados, após as EMPRESAS pactuarem com o Sindicato representativo da categoria, na forma do parágrafo 2º, do art. 59 da CLT.

### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FRACIONAMENTO INTERVALOS. ART. 71, §5º CLT.**

Em razão do disposto no § 5º do Artigo 71 da CLT, por força da peculiaridade das atividades desenvolvidas pelas empresas abrangidas, ficam as mesmas autorizadas a concederem intervalos fracionados em toda a parada em terminais e nos pontos finais, ao término de cada viagem de seus empregados, quando o cumprimento das respectivas jornadas de trabalho ocorrerem de forma contínua em um pega só, reconhecendo-se que tais paradas, correspondentes a frações do intervalo que foi fracionado, independentemente do seu tempo, representam intervalos usufruídos e fracionados, cuja soma representará o intervalo cumprido pelo empregado, nos estritos termos do disposto no art. 71 da CLT, dentro das seguintes premissas:

- a) Em qualquer dia de trabalho, quando o cumprimento da jornada de trabalho ocorrer de forma contínua em um pega só, os intervalos fracionados concedidos ao final de cada viagem serão considerados para os efeitos do art. 71 da CLT, conforme disposto no caput desta cláusula;

b) Reconhece-se que a jornada de 06h00 diárias de trabalho e o direito garantido de usufruto de intervalos descontínuos, nos termos do §5º do art. 71 da CLT, deverão corresponder ao mínimo de 00h15 (quinze minutos), computando-se tais períodos na jornada de trabalho, para efeito remuneratório;

c) Nos termos do §5º do art. 71 da CLT, fica autorizada e legitimada as empresas a estabelecerem escalas de trabalho brutas num único "pega", de até 07h00 consecutivas que podem resultar no trabalho até o limite de 06h10min líquidos, (considerando-se o desconto temporal dos intervalos fracionados a cada término de viagem);

d) Reconhecem as partes a possibilidade de escala de trabalho em jornada ininterrupta de um único "pega" de até 07h00 (sete horas) brutas, e este dispositivo não desnatura o regime, permanecendo em vigor a jornada de trabalho de 06h00, em todos os seus efeitos, conforme a cláusula décima sexta desta CCT;

e) Fica estabelecido entre as partes que o trabalho num único "pega" de até 06h10 (seis horas e dez minutos) líquidos, onde é assegurada a fruição de intervalos fracionados a cada término de viagem, aonde resta assegurado o usufruto de intervalo mínimo de 15 minutos, atende o estabelecido no §5º do art. 71 da CLT, sendo reconhecida pelo sindicato profissional por estar em consonância com as reivindicações da categoria;

f) Em dias de semana, de segunda a sábado, as empresas poderão escalar os empregados em jornadas bi-partidas ou em um só pega;

g) Havendo mais de 06h10 de trabalho líquido, exceto nos domingos e feriados, o labor ocorrerá em dois pegas, resultando a fruição do intervalo previsto em Lei;

h) A condição ora regulamentada não se aplica às escalas diárias de dois pegas, cujo intervalo concedido na forma não fracionada, será no mínimo de uma hora e nunca superior a 5 horas, e neste caso, este intervalo será descontado da jornada diária de trabalho.

### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PUBLICAÇÃO DAS ESCALAS DE FOLGAS E DE SERVIÇO.**

a) As Empresas disponibilizarão em lugar visível a escala mensal de folgas dos empregados, ficando estes desobrigados de verificar a escala de serviço nos dias de suas folgas, porque se estabelece o compromisso de sempre retornarem na mesma escala de serviço em que estavam, anterior aos dias de folgas. E, caso não seja possível o retorno para a mesma escala anterior, o empregado deverá ser avisado com antecedência mínima de 24h00 (vinte e quatro horas).

b) Quando se tratar de folgas não programadas, as EMPRESAS disponibilizarão a escala via intranet com antecedência de 48h00 (quarenta e oito horas), com a finalidade de evitar que os empregados se desloquem ao trabalho e constatem que estão dispensados do serviço por motivo da folga.

c) As escalas de serviço serão divulgadas via intranet, na sexta-feira da semana anterior para a semana subsequente, sendo que os pedidos de alteração devem ser solicitados diretamente a supervisão para análise de viabilidade.

d) Nos domingos e feriados, por interesse dos MOTORISTAS DE ÔNIBUS E COBRADORES, o trabalho será prestado num único "pega", aplicando-se para o intervalo fracionado o disposto na cláusula décima sétima.

### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS.**

Concede-se o benefício das férias proporcionais aos empregados das empresas que se demitirem ainda que não tenham completado 12 (doze) meses de serviço.

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS.**

Serão concedidas pelas EMPRESAS 30 (trinta) dias de licença, com remuneração, por ano, a serem distribuídas entre os dirigentes do SINDICATO, empregados de cada uma das EMPRESAS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O SINDICATO formulará os pedidos de licença, obedecendo ao horário de divulgação da escala referido no item "C" da cláusula décima oitava, salvo motivos inadiáveis.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Se o número de dias de licença solicitados pelo SINDICATO durante o ano ultrapassar de 30 dias conforme o "caput" desta cláusula, os dias excedentes, embora não remunerados pelas EMPRESAS, não serão considerados como faltas que prejudiquem o número de dias de férias referidos pelo art. 130 da CLT, bem como o inteiro valor anual do 13º salário.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os dirigentes sindicais quando licenciados pelo sindicato profissional não sofrerão qualquer desconto na concessão do Ticket Alimentação, ainda que estando em condição de suspensão contratual, considerando que tal benefício tem o seu provisionamento específico garantido na Planilha de Custos do Sistema. 6

PAULO SERGIO Assinado de forma digital por  
BONGIOVANNI PAULO SERGIO  
05106174848 0702

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES.**

As EMPRESAS fornecerão a seus empregados, quando exigidos, gratuitamente, a título de uniforme 02 (duas) calças e 03 (três) camisas por ano, para o pessoal do TRÁFEGO, liberando-se para estes a usarem meias e calçados de quaisquer cores, tipos ou modelos, ressalvando-se apenas quanto aos MOTORISTAS A OBRIGAÇÃO de usarem calçado que lhes propiciem segurança na manobra dos pedais dos ônibus. Para o pessoal da MANUTENÇÃO serão fornecidas 03 (três) calças e 03 (três) camisas por ano.

Os uniformes serão devolvidos pelos empregados, no estado em que estiverem, caso se demitam ou sejam demitidos das empresas.

As EMPRESAS ficarão desobrigadas de conceder uniformes, caso as respectivas PREFEITURAS MUNICIPAIS, deixem de fazer exigência de que o pessoal trabalhe uniformizado.

### **PARÁGRAFO ÚNICO – IDENTIFICAÇÃO FUNCIONAL E TRANSPORTE DE EMPREGADOS.**

a) Todos os empregados das empresas são obrigados a usar "CRACHÁ" quando em serviço.

b) Quando, em serviço ou não, para se locomoverem nos ônibus de linhas regulares, deverão os empregados portar e apresentar o "crachá", como passe livre. O "crachá" será fornecido pelas EMPRESAS gratuitamente, salvo se o empregado o extraviar, por qualquer razão (roubo, furto, perda etc.) quando então deverá adquirir outro, pagando o preço de custo, mediante a apresentação do boletim de ocorrência policial.

c) As EMPRESAS representadas por este instrumento, franquearão a todos os seus empregados, a locomoção nos ônibus de suas linhas regulares que atuam 24 horas/dia desde que devidamente uniformizados e identificados com "CRACHA", sendo que tal tempo não representa horário à disposição ou in itinere, por tratar-se de transporte de linha regular.

d) O Crachá deverá obrigatoriamente ser devolvido na rescisão do contrato de trabalho, mediante contra-recibo.

e) Os custos com manutenção e higienização dos uniformes correrão por conta do empregado.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS.**

Serão acolhidos pelas EMPRESAS, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo serviço médico-odontológico do SINDICATO, enquanto este mantiver convênio com a Previdência Social.

### **Relações Sindicais Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FUNDO ASSISTENCIAL**

Considerando que: as cláusulas sociais e econômicas, constantes na convenção Coletiva de Trabalho anterior a este instrumento foram mantidas e majoradas com os índices de reajustamento salarial baseados na inflação periódica da data base em favor de todos os trabalhadores abrangidos, associados ou não do sindicato profissional, e inclusive em relação aos salários com reajuste no importe de 9% (nove por cento) e ao benefício ticket alimentação com a majoração de 20% (vinte por cento), ou seja acima da inflação do período, consubstanciando-se em condições mais favoráveis para os trabalhadores, considerando o conjunto das cláusulas em sua globalidade, que configuram uma evolução perante a realidade do mundo do trabalho, bem como ressalta-se o cumprimento integral das condições definidas na Ata de Audiência do Processo nº 31819-2008-009-09-00-2, que teve como parte autora o Ministério Público do Trabalho e como parte ré o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Londrina (anexo) e o TERMO DE AJUSTE DE CONDOTA 205/2016, assim fica estabelecido que as empresas repassarão mensalmente, sem desconto nos salários dos empregados, da seguinte forma:

A) As empresas, no ano 2022, contribuirão mensalmente, com o equivalente a 2% (dois por cento) da remuneração de todos os respectivos empregados, associados ou não associados ao sindicato, em favor do sindicato, tendo-se em conta a base territorial respectivas de acordo com o local onde os empregados prestarem os serviços,

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A presente cláusula resulta da vontade coletiva expressada na assembleia geral da categoria profissional realizada nos dias 10, 11 e 12 do mês de novembro de 2021, além de ser comunicada através de edital, de boletim de divulgação e realização de assembleia específica, realizada em 16 de dezembro de 2021, que autorizou o fechamento deste Acordo Coletivo de Trabalho a todos os trabalhadores.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os recursos serão arrecadados mediante cobrança bancária e movimentados através da conta corrente específica e exclusiva da entidade sindical profissional, sendo a arrecadação e aplicação desses recursos devidamente contabilizados e submetidos à análise e aprovação do conselho Fiscal e da assembleia Geral de prestação de contas da entidade e com publicação obrigatória do balanço geral contábil no diário oficial do Estado ou em jornal de circulação na base territorial do sindicato profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Todos os recursos arrecadados com base nesta cláusula serão aplicados na formação profissional dos membros da categoria, manutenção da estrutura operacional, em serviços assistenciais da entidade sindical profissional e na fiscalização, implementação e defesa dos direitos da categoria, ficando vedado o uso deste recurso para pagamento de salários e outras formas de remuneração (diárias, jetons) para dirigentes sindicais.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Em observância ao artigo 8º da Constituição Federal, que garante liberdade e autonomia sindical, e à Convenção nº 98 da OIT, nenhuma interferência ou intervenção de sindicatos patronais e da empresa serão admitidas nas deliberações e serviços das entidades sindicais profissionais, assim como na aplicação dos referidos recursos financeiros originados desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O sindicato profissional encaminhará com a necessária antecedência a ficha de compensação bancária destinada ao recolhimento referido na cláusula, cabendo à empresa proceder ao recolhimento e remeter a relação de empregados associados e não associados do sindicato que originou o valor recolhido, recolhimentos até o dia 10 (dez) posterior à data do pagamento do salário mensal, com detalhamento do nome, função e salário base respectivo de cada empregado, sob pena de multa de 10% (dez por cento), sem prejuízo da atualização monetária, o repasse mensal, mantendo-se a necessidade de remessa de relação de empregados associados e não associados com detalhamento do nome, função, salário e remuneração.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Se existirem parcelas em atraso, as mesmas serão pagas pela empresa respectiva no prazo de 05 dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Com base no artigo 8º da Constituição Federal combinado com o artigo 513, alínea 'e' da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, combinado com a Nota Técnica N. 3, de 14 de maio de 2019 do MPT e tendo sido deliberado e autorizado em Assembleia Geral da Entidade Sindical Profissional, fica estipulado uma Contribuição Negocial voluntária no importe de 1/30 (um trinta avos) da remuneração de cada empregado a ser descontado no mês de junho de 2022 com recolhimento para o sindicato até o dia 10 do mês subsequente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – os empregados não associados à entidade profissional têm garantido o direito de oposição ao desconto da Contribuição Negocial prevista no caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – o eventual exercício do direito de oposição ao desconto deverá ser feito pelo próprio trabalhador mediante redação expressa de próprio punho, a qual deverá ser protocolada na sede do sindicato profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – o prazo para apresentação da carta de oposição junto ao sindicato profissional é de 10 dias a contar do dia seguinte da data da assinatura do presente acordo, devendo em igual prazo o sindicato profissional remeter cópia ao departamento de recursos humanos da empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Visando propiciar à empresa a garantia contra eventuais prejuízos decorrentes de possíveis ações judiciais, por reclamação trabalhista em que a Justiça do Trabalho determine a devolução de valores descontados dos empregados, na rubrica "Contribuição Negocial" de que trata a presente cláusula, considerando a lei 13467/2017 e a MP 873/2019, fica pactuado entre as partes o direito de compensação desses valores nas obrigações mensais respectivas, inclusive nas obrigações de recolhimento de outras contribuições que são pagas pela empresa sem desconto dos empregados. Para isso, a empresa compromete-se a chamar o Sindicato

Profissional para manifestar-se nos altos processuais, ou buscar entendimento diretamente com o eventual reclamante.

### **Disposições Gerais** **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO E EXCLUSÕES.**

Os dois SINDICATOS convenientes são titulares de abrangência territorial no Norte do Paraná, entretanto, especificamente esta CONVENÇÃO COLETIVA, só se aplicará aos empregados das empresas que atuam como concessionárias ou permissionárias dos transportes de passageiros municipais urbano, interdistritais e rurais de Londrina.

Excluem-se do âmbito de aplicação desta Convenção Coletiva os empregados das empresas TCGLL - TRANSPORTES COLETIVOS GRANDE LONDRINA LTDA E LONDRINA SUL TRANSPORTE COLETIVO LTDA e das demais empresas que, embora operando no transporte coletivo de passageiros urbano, metropolitano, interdistrital e rural de Londrina, celebraram ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO com o Sindicato Profissional, porque estes são mais específicos, não sendo a elas aplicável qualquer das cláusulas firmadas neste instrumento, nem tampouco a cláusula 23ª - Fundo Assistencial - deste instrumento.

Por conta das suas especificidades, ainda que não tenham firmado Acordo Coletivo próprio com o Sindicato Profissional, excluem-se do âmbito de aplicação desta CONVENÇÃO COLETIVA os empregados das empresas, TIL - TRANSPORTES COLETIVOS S/A, VIAÇÃO OURO BRANCO S/A, VIAÇÃO GARCIA LTDA. e TCR - TRANSPORTES COLETIVOS ROLÂNDIA LTDA, porque operam em transportes rodoviários de passageiros e, apesar de transitarem na cidade de Londrina, não operam no TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE PASSAGEIROS DE LONDRINA, e por isso, não têm suas respectivas atividades e tarifas outorgadas ou concedidas pela PREFEITURA MUNICIPAL DE LONDRINA, não sendo a elas aplicável qualquer das cláusulas firmadas neste instrumento, nem tampouco a cláusula 23ª - Fundo Assistencial - deste instrumento.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS PENALIDADES.**

Fica estipulada multa correspondente 20% do piso salarial, que reverterá em favor da parte prejudicada, nos casos de descumprimento de quaisquer cláusulas da presente CONVENÇÃO.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO.**

Os entendimentos com vistas à prorrogação e revisão do presente instrumento normativo, deverão ser iniciados, com 60 (sessenta) dias de antecedência do término deste instrumento.

#### **Outras Disposições**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONCLUSÃO.**

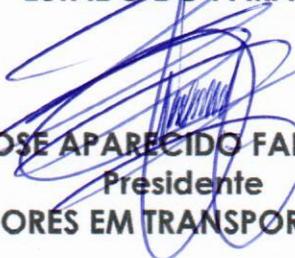
E, por estarem as partes entre si justas e convenientes, assinam o presente em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para os mesmos efeitos, comprometendo-se a depositar, para fins de registro e arquivo, uma via, na Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Paraná, nos termos do art. 614 da CLT, e do seu conteúdo darão maior divulgação aos interessados.

Londrina, 20 de dezembro de 2021.



**JOSE APARECIDO FALEIROS**  
Presidente

**FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DO ESTADO DO PARANÁ**



**JOSE APARECIDO FALEIROS**  
Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE LONDRINA**

PAULO SERGIO  
BONGIOVANNI:05106174  
848

Assinado de forma digital por  
PAULO SERGIO  
BONGIOVANNI:05106174848  
Dados: 2022.03.15 22:17:03 -03'00'

**PAULO SERGIO BONGIOVANI**  
Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO MUNICIPAL DE PASSAGEIROS E DE CARACTERÍSTICAS DE METROPOLITANO DE LONDRINA**