

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.**

**SINDPAS X DIVINÓPOLIS.**

**2021 / 2023.**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2021 / 2023.**

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDPAS**, inscrito no CNPJ sob o número 16.705.345/0001-80, representando as empresas de transporte de passageiros intermunicipais, interestaduais, fretamento e turismo, associadas ou não, e, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS E COLETIVOS DE PASSAGEIROS DE DIVINÓPOLIS – SINTTRODIV**, inscrito no CNPJ sob o número 20.916.664/0001-02, representando os trabalhadores em transporte de passageiros, por seus Presidentes, Luiz Carlos Gontijo, CPF-434.427.146-72, e, Erivaldo Adami da Silva, CPF-279.043.936-20, ao final assinados, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos que se seguem:

**CLÁUSULAS PARA O PERÍODO DA PANDEMIA:**

Em face do prolongamento da pandemia e da incerteza do término da COVID-19, as partes pactuam as seguintes condições:

**A) DAS FÉRIAS COLETIVAS.**

- A.1)** Concessão de antecipações do gozo de férias, tanto para os funcionários que já detêm o período aquisitivo, quantos aqueles que ainda não atingiram o período aquisitivo.
- A.2)** Nas antecipações do gozo de férias, seja dos períodos aquisitivos já adquiridos, ou, para aqueles a serem adquiridos, não será efetuada a antecipação da remuneração de férias, seja proporcional ou integral, bem como o pagamento do abono de férias, e, este, somente será pago quando a situação de pandemia se normalizar, e na medida em que as atividades econômicas das empresas retornem ao seu curso normal.
- A.3)** O início do pagamento do abono ocorrerá a partir do prazo mínimo de 60 (sessenta) dias da normalização das atividades e terão direito, em primeiro lugar, os empregados que já possuíam o período aquisitivo de férias completo, quando da antecipação do gozo e, a seguir, os demais funcionários.

**B) DISPENSA DO TRABALHO.**

- B.1)** Possibilidade de trabalho em rodízio, mediante o qual todos os empregados ficarão dispensados do trabalho durante QUINZE (15) DIAS por mês, sendo reconhecido, desde já, o caso de força maior e os prejuízos devidamente comprovados e suportados pelas empresas de forma pública e notória, em vista das considerações elencadas no preâmbulo deste acordo,

pelas partes, até a situação de pandemia se normalizar, e na medida em que as atividades econômicas das empresas retornem ao seu curso normal.

**B.2)** Durante este período de QUINZE (15) DIAS, que poderá ser prorrogado, não haverá pagamento de salário e o tíquete alimentação, ficando, entretanto, assegurada a concessão do plano de saúde e seguro de vida.

**B.3)** Caso a empresa necessite, o empregado poderá trabalhar além dos quinze (15) dias do mês, assegurado o pagamento do salário e do tíquete alimentação pelos dias trabalhados, sendo o excesso de horas computado como BANCO DE HORAS, sem remuneração, a ser compensado dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes.

**B.4)** Possibilidade de todo e qualquer empregado solicitar licença sem vencimentos, ficando, desde já, aprovado pela empresa.

**B.5)** Caso haja paralisação total dos serviços, o pagamento dos salários, e, todos os demais benefícios ficam suspensos, à exceção do plano de saúde.

### **C) CARGA HORÁRIA.**

**C.1)** Autorização de redução de carga horária dos empregados, com redução proporcional do salário-hora, caso haja necessidade na operação e pelo mesmo período e motivos descritos, sempre respeitado o valor do salário mínimo, previsto em lei, nacionalmente unificado.

**C.2)** Caso haja redução salarial, o plano de saúde e seguro de vida permanecem inalterados, ficando o pagamento do tíquete alimentação proporcional à redução.

### **D) FORMA DE PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS.**

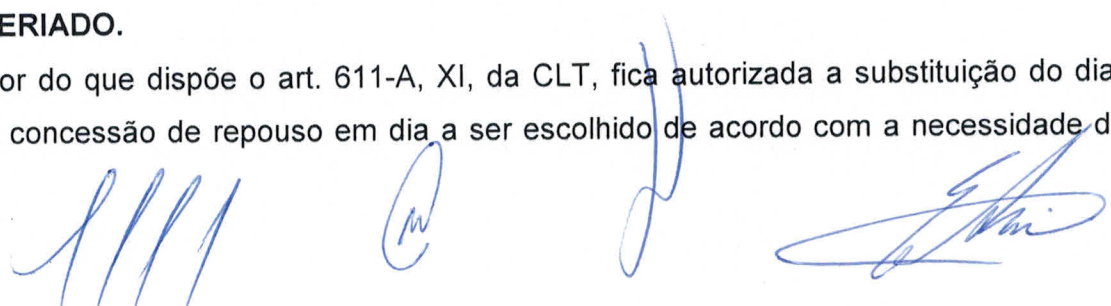
A adoção do regime de trabalho na modalidade de home-office ou teletrabalho, de acordo com a atividade específica de cada função, ficando dispensado o controle de ponto, bem como manejar/alterar a jornada 12x36 de forma imediata em qualquer setor e função.

### **E) PAGAMENTO DAS RESCISÕES.**

Em qualquer modalidade de rescisão contratual, fica autorizado o pagamento das verbas em até dez (10) vezes, respeitados os dez dias subsequentes como data de pagamento da primeira parcela e as demais mensais e consecutivas, ficando ajustado que o valor da parcela não poderá ser inferior ao valor do piso normativo do motorista da base territorial.

### **F) FERIADO.**

A teor do que dispõe o art. 611-A, XI, da CLT, fica autorizada a substituição do dia de feriado pela concessão de repouso em dia a ser escolhido de acordo com a necessidade da empresa,



dentro do período em que perdurar a pandemia, o Estado de Emergência, Calamidade, ou, as restrições à sua atividade econômica, até que seja restabelecida de forma plena.

### 1) ABONO – PISOS SALARIAIS:

Será pago um abono no valor de R\$250,00 (duzentos cinquenta reais) para os empregados que recebem salário até R\$1.300,00 (um mil e trezentos reais), e, no valor de R\$500,00 (quinhentos reais) para aqueles que recebem salário acima de R\$1.300,00 (um mil e trezentos reais), cujo pagamento será junto com o salário do mês de maio de 2021, não integrando a remuneração do empregado, sequer incorporando ao Contrato de Trabalho, tampouco constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

A) O salário mensal de **MOTORISTA**, a partir de 01/08/2021 (um de agosto de dois mil e vinte e um) será de R\$2.535,45 (dois mil, quinhentos e trinta e cinco reais e quarenta e cinco centavos);

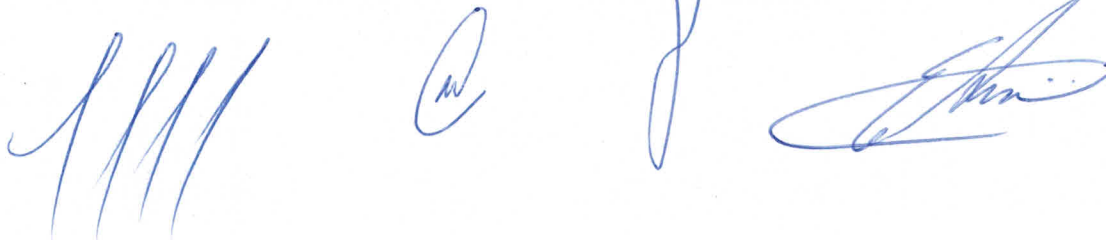
B) O salário mensal de **AUXILIAR DE VIAGENS / TROCADOR**, a partir de 01/08/2021 (um de agosto de dois mil e vinte e um) será de R\$1.119,53 (um mil, cento e dezenove reais e cinquenta e três centavos);

C) Os pisos salariais previstos nos subíntes anteriores são mensais, não sendo permitida a contratação das categorias ali mencionadas pelo regime de tempo parcial.

D) 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 e Auxiliar de Viagem / Trocador, em valores inferiores aos negociados entre a **FETTROMINAS** e o **SINDPAS** para as áreas inorganizadas.

### 2) SALÁRIOS DOS DEMAIS EMPREGADOS – REAJUSTE SALARIAL:

A) O reajuste salarial será de 4% (quatro por cento) para aqueles que recebem salário até R\$3.000,00 (três mil reais), e, acima deste valor livre negociação entre empresa e empregado, com incidência a partir de 01.08.2021 (um de agosto de dois mil e vinte e um).



B) Será permitida a proporcionalidade para os contratados depois do referido mês, ressalvados os casos das admissões de empregados contemplados com salários normativos;

### 3) DURAÇÃO DO TRABALHO:

A) 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;

B) 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;

C) Nas 440 horas mencionadas nos subitens anteriores já estarão incluídas as horas correspondentes aos repouso remunerados devidos no mês;

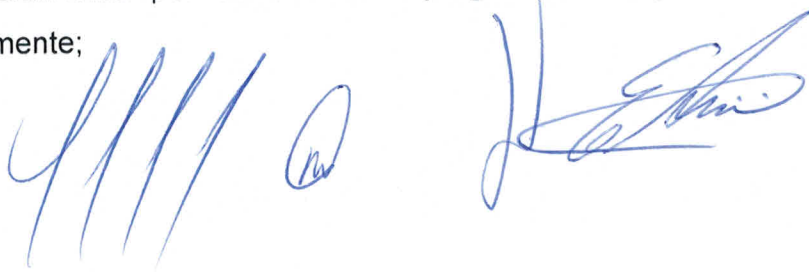
D) O intervalo, durante a jornada de trabalho, para descanso e refeição, poderá ter duração superior a 2 (duas) horas (sistema ou regime de dupla pegada), não sendo permitido mais de 2 (duas) pegadas por dia;

D.1) Quando o motorista trabalhar exclusivamente em regime de dupla pegada, a soma das duas pegadas, mesmo que não atinja às 7h20min, será considerada como uma jornada completa. Neste caso, o intervalo entre as pegadas não poderá ser usado para compensar horas extras;

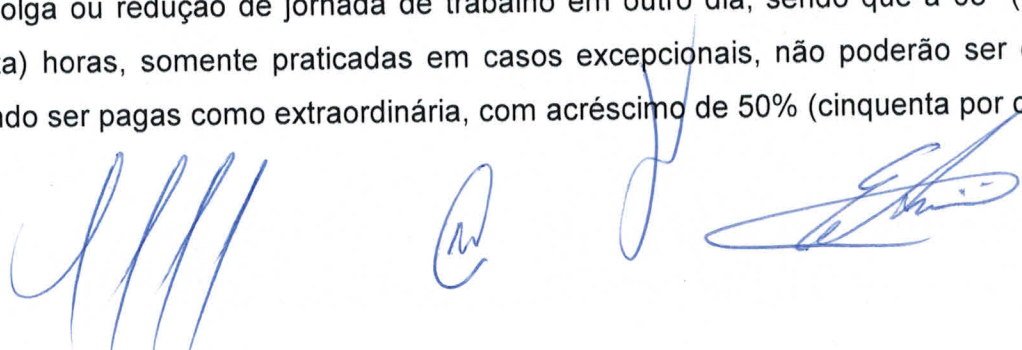
E) O intervalo intrajornada, para alimentação e repouso dos motoristas, auxiliares de viagem / trocador, fiscais e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, não computado na jornada de trabalho, poderá ser de 30 (trinta) minutos, facultado o fracionamento nas paradas ocorridas no curso das viagens, nos termos do § 5º, do art. 71 da CLT;

F) As horas extras poderão ser compensadas com folgas;

G) Mediante expreso consentimento por escrito do empregado, as folgas acumuladas poderão ser gozadas seguidamente;



- H) Considera-se como início da jornada o horário determinado pela empresa para que o empregado se apresente ao local do trabalho;
- I) Qualquer fração de hora de trabalho será paga atendendo ao tempo efetivo de serviço;
- J) 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;
- K) As empresas elaborarão as escalas de serviços de Motoristas e Auxiliares de Viagem / Trocador, 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;
- L) A jornada de trabalho dos motoristas, auxiliares de viagem / trocador, fiscais e afins nos serviços de operação previstos nesta Convenção Coletiva, mesmo que oscile nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, dentro da mesma semana, mês ou qualquer outro período, não caracteriza turno ininterrupto de revezamento, face as particularidades do segmento, e, tendo em vista que a alternância decorre dos horários das viagens e da necessidade de compatibilizar a jornada do empregado e o seu retorno ao local de origem, preservando o convívio familiar e social;
- M) Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, para os motoristas, auxiliares de viagem / trocador, fiscais e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, sendo facultados o seu fracionamento, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período, tudo conforme § 3º do artigo 235-C da CLT, alterado pela Lei nº 13.103, de 02 de março de 2015;
- N) Nos termos da Lei nº 13.103/2015, a jornada diária dos motoristas, auxiliares de viagem / trocador, fiscais e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, poderá ser prorrogada em até 04 (quatro) horas. As 02 (duas) primeiras horas poderão ser compensadas com folga ou redução de jornada de trabalho em outro dia, sendo que a 03ª (terceira) e 04ª (quarta) horas, somente praticadas em casos excepcionais, não poderão ser compensadas, devendo ser pagas como extraordinária, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento);



O) O empregado não pode ser comunicado da folga no momento em que se apresentar para o trabalho;

P) Fica instituída a jornada especial de trabalho de 12x36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, com intervalo obrigatório de 01 (uma) hora para alimentação e repouso, computado na jornada de trabalho, garantido o pagamento do adicional noturno na forma da lei;

**Parágrafo primeiro:** este regime não se aplica aos motoristas, auxiliares de viagens / trocador e fiscais, os quais estão sujeitos à jornada estabelecida no item A / O;

**Parágrafo segundo:** fica vedada a prorrogação e a compensação de horas na jornada especial de 12x36;

**Parágrafo terceiro:** quando o intervalo para repouso e alimentação, não for concedido pelo empregador, a empresa ficará obrigada a indenizar o período suprimido com acréscimo de 50%, cujo pagamento terá natureza indenizatória;

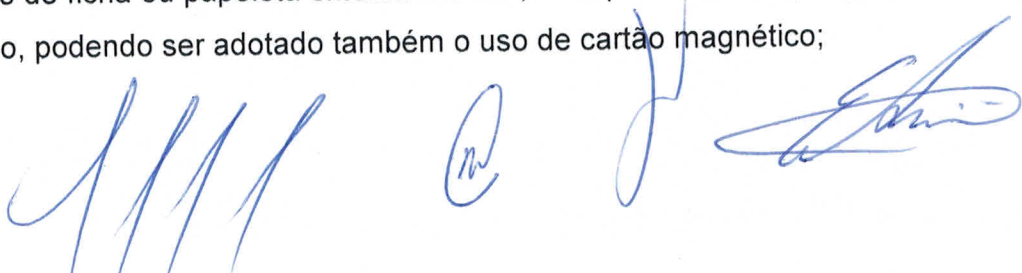
**Parágrafo quarto:** A remuneração mensal pactuada pela jornada de 12x36 abrange os pagamentos devidos pelo repouso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, sendo considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver;

Q) Não é necessária a licença prévia das Autoridades Competentes do Ministério do Trabalho, nos casos de prorrogação de jornada em ambiente insalubre, considerando a dinâmica do transporte coletivo;

R) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza os regimes de compensação de jornada, tais como, redução do labor e folga, previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### 4) CONTROLE DE JORNADA:

A) A jornada do **MOTORISTA** e do **AUXILIAR DE VIAGEM / TROCADOR** 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;



**B)** Para os demais empregados será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro: manual, mecânico ou eletrônico;

**C)** As empresas ficam expressamente autorizadas a adotar ou manter sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

**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) PERCENTUAL DE HORAS EXTRAS:**

As horas extras, habituais ou excepcionais, quando não compensadas, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**7) FERIADO:**

O trabalho executado em dia de feriado poderá ser compensado com folga, no prazo de até 60 (sessenta) dias contado da data em que ocorreu o trabalho, a ser usufruída juntamente com o repouso semanal remunerado. Caso não ocorra a compensação, o pagamento será em dobro, já incluída a remuneração do repouso semanal.

**8) ADICIONAL NOTURNO:**

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

**B)** 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.

**9) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:**

**A)** 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;

**B)** 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;

**C)** Em adequação e aperfeiçoamento das condições laborais de cada empregado, o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade poderão ser de forma proporcional, equivalente a 02 (duas) horas se a exposição for limitada a este período, e, caso sejam ultrapassadas as duas horas, será pago valor correspondente a um dia de trabalho, observada a base de cálculo prevista nos itens anteriores, vedada a cumulação;

**D)** As empresas e a Entidade Profissional, através da Comissão Intersindical, prevista em cláusula 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;

**E)** Nos estudos técnicos e periciais, quando necessários, de que trata esta cláusula, caberá a empresa a realização dos mesmos. Esta disposição não se aplica as ações judiciais.

#### **10) CRECHE, AMAMENTAÇÃO E ALEITAMENTO:**

**A)** Nos estabelecimentos 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;

**B)** 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;

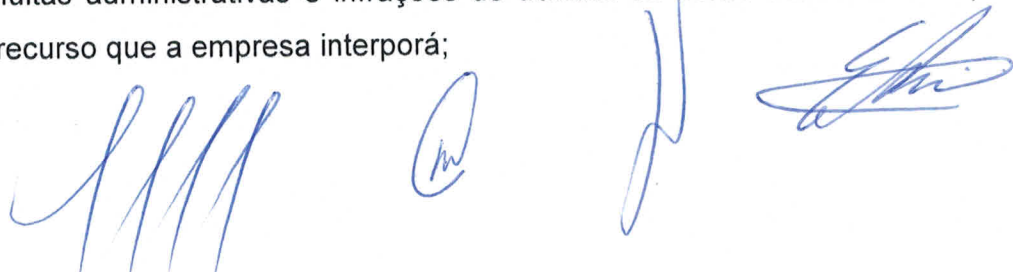
**C)** Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

**11) FÉRIAS:**

- A)** 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;
- B)** O início das férias não poderá coincidir com feriados ou com o início das folgas do empregado;
- C)** Ao empregado e ao empregador, atendidas as conveniências destes, será facultada a concessão e o gozo das férias anuais em dois períodos;
- D)** 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;
- E)** 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;
- F)** 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 as empresas seus pedidos por escrito até o final do mês de outubro;
- G)** O período de férias do empregado estudante deverá, sempre que possível, coincidir com o das suas férias escolares;
- H)** As faltas abonadas, mesmo que sem remuneração, não serão descontadas do período de férias dos trabalhadores.

**12) DESCONTOS:**

- A)** Somente serão permitidos os descontos salariais expressamente previstos em lei, bem como os autorizados e aprovados pela AGE dos trabalhadores;
- B)** As multas administrativas e infrações de trânsito só serão descontadas após o julgamento final de recurso que a empresa interporá;



C) O Sindicato Profissional acompanhará, facultativamente, o recurso interposto em toda a sua tramitação;

D) 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;

E) 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 CCT.

### 13) FALTAS, HORAS E LICENÇAS ABONADAS:

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

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

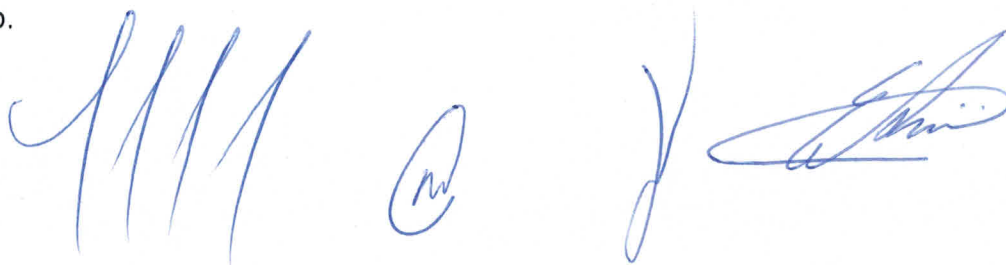
B) Por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

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

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

E) Até 4 (quatro) dias consecutivos em virtude de casamento;

F) 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.



**14) 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.

**15) PAGAMENTO DE SALÁRIOS:**

A) Os salários serão pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido;

B) O pagamento dos salários será efetuado em dia útil, mediante depósito bancário, ou outra forma, podendo ser no local de trabalho e dentro do horário do serviço, para as empresas que assim já procedem.

**16) COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS:**

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

**17) ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS:**

A) 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;

B) Quando o dia do adiantamento coincidir com domingo ou feriado este será feito no 1º dia útil subsequente.

**18) 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.

**19) GESTANTE - DISPENSA ARBITRÁRIA:**

A) 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;

B) Quando da dispensa, a empresa poderá solicitar teste de gravidez, desde que expressamente autorizado o exame, tudo com o objetivo de resguardar a garantia ao emprego;

C) Não realizado o procedimento previsto na letra “B”, a empregada dispensada, quando tiver conhecimento do seu estado gravídico, deverá comunicar imediatamente à empresa, para, a partir desta data, lhe serem assegurados seus direitos, celebrando novo Contrato de Trabalho.

**20) EMPREGADO ESTUDANTE:**

A) 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;

B) O estudante poderá optar por gozar folga no dia de prova ou no dia constante da escala;

C) O empregado estudante não poderá ter seu horário de trabalho modificado em detrimento do estudo.

**21) SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:**

A) 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;

B) 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.

**22) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

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

B) 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.



**23) CARTA DE APRESENTAÇÃO:**

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.

**24) PREENCHIMENTO DE VAGAS:**

A) 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;

B) A empresa poderá utilizar o balcão de empregos do Sindicato dos Trabalhadores.

**25) SUBSTITUIÇÕES:**

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

**26) 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.

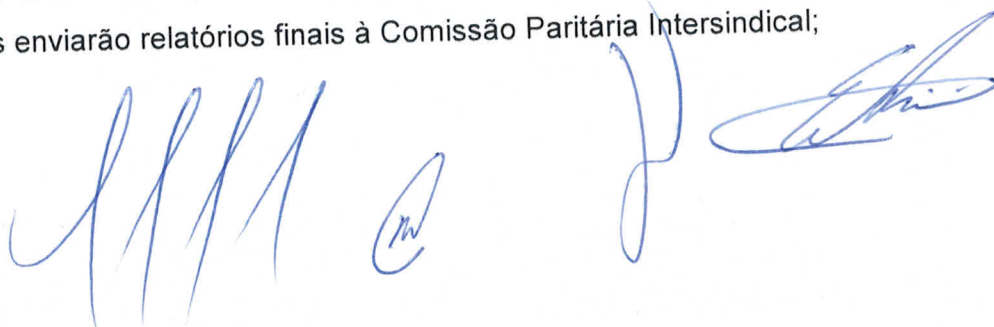
**27) PROMOÇÃO:**

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.

**28) CURSO DE APERFEIÇOAMENTO:**

A) 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;

B) Sobre a finalidade, a freqüência e o aproveitamento dos participantes nos cursos, as empresas enviarão relatórios finais à Comissão Paritária Intersindical;



C) Quando se tratar de cursos externos e que forem ministrados fora da jornada normal, o tempo em que o empregado os estiver frequentando não se computará como de trabalho extraordinário.

### 29) 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.

### 30) ALIMENTAÇÃO/HOSPEDAGEM E AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO:

A) 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;

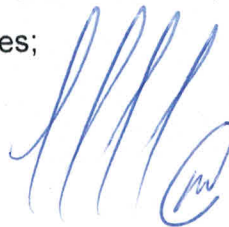
B) A empresa diligenciará no sentido que tanto a alimentação quanto a hospedagem sejam fornecidas por estabelecimentos de boa qualidade;

C) Na hipótese de fornecimento de numerário para a alimentação, a quantia fornecida ao empregado será de R\$14,29 (quatorze reais e vinte e nove centavos);

D) 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;

E) 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;

F) Independentemente do disposto nos subitens anteriores, as empresas concederão aos seus empregados uma "AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO", no valor mensal de R\$326,42 (trezentos e vinte e seis reais e quarenta e dois centavos), 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;



F.1) A partir de 01.08.2021 (um de agosto de dois mil e vinte e um), o valor previsto na letra "f" passará a ser de R\$339,48 (trezentos e trinta e nove reais e quarenta e oito centavos);

**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;

G) A concessão da ajuda de que trata o subitem F não desobriga as empresas que mantêm cozinhas e refeitórios a continuar fornecendo refeições aos empregados nas condições em que já o fazem.

### 31) ÁGUA POTÁVEL:

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

### 32) 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.

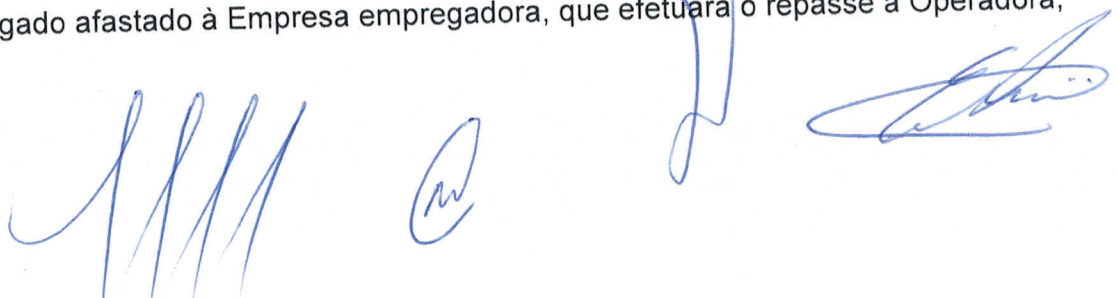
### 33) UNIFORMES:

A) 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;

B) As peças que compõem o uniforme deverão ser devolvidas, a cada substituição, assim como, quando o empregado se demitir ou for dispensado, sendo que, não restituídas, o mesmo arcará com o valor correspondente das que ficarem em seu poder, na proporção de 1/12 (um doze avos) pelo número de meses ou fração de 15 (quinze) dias do tempo que faltar para completar um ano do fornecimento.

**34) PLANO DE SAÚDE:**

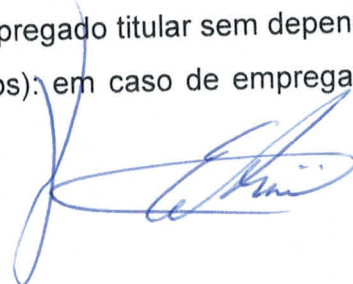
- A)** As empresas são contratantes de Plano de Saúde, plano básico em saúde (acomodação em enfermaria), para todos os seus empregados e dependentes legais, sendo considerados como dependentes os definidos na letra "B";
- B)** São considerados dependentes legais: a (o) esposa (o) e/ou companheira e filhos (as) solteiros (as) até 18 (dezoito) anos, definidos como dependentes pela legislação previdenciária e constantes dos arquivos da Empresa do empregado titular;
- C)** O custeio do plano de saúde, na modalidade de "pré-pagamento" e na forma de grupo familiar será suportado parte pela Empresa e parte pelos seus empregados. O pagamento por parte do empregado é para assegurar o direito de manter sua condição de beneficiário no plano de saúde nas seguintes situações: **(1)** quando afastado pelo INSS, nos termos das letras "G" e "H" desta cláusula, e, **(2)** nos termos dos artigos 30 e 31, da Lei 9.656/1998, quando demitido ou aposentado.
- D)** Para custeio do plano de saúde, conforme estabelecido na letra "C", cada empregado titular pagará a quantia mensal fixa de R\$39,73 (trinta e nove reais e setenta e três centavos), corrigível, se necessário, no aniversário do contrato, vigente a partir de 1º (primeiro) de Agosto de 2019, na modalidade de pré-pagamento, mediante desconto em folha de pagamento;
- E)** O titular pagará também as suas coparticipações e as coparticipações de seus dependentes, previstas na letra "F", mediante desconto em folha de pagamento;
- F)** A coparticipação do empregado titular pelos serviços utilizados por ele mesmo e por seus dependentes, nos exames, procedimentos ambulatoriais, nas consultas em rede própria e em rede credenciada será nos termos estabelecidos em contrato, entre Empresa e Operadora, ficando a Empresa obrigada a divulgar os valores e/ou percentuais aos empregados;
- G)** O empregado, quando afastado pelo INSS, continuará usufruindo do plano de saúde pelo período de 6 (seis) meses, juntamente com seus dependentes. Durante este período, os valores estabelecidos nas letras "D" e "F" deste instrumento, serão pagos obrigatoriamente, pelo empregado afastado à Empresa empregadora, que efetuará o repasse à Operadora;



- H) O não cumprimento das obrigações (mensalidade e coparticipação) previstas neste termo pelo empregado titular que estiver com o seu contrato de trabalho suspenso, ensejará a sua exclusão e a de seus dependentes do plano de saúde, isso caso, notificado pela Empresa empregadora para adimplir os valores em atraso decorrentes das coparticipações e das mensalidades, não proceda o pagamento no prazo máximo de trinta dias a contar do efetivo recebimento da notificação, que poderá ser judicial ou extrajudicial;
- I) A diferença entre o custo mensal do plano e a quantia suportada pelo empregado constante das letras "D" e "F" será de responsabilidade da Empresa empregadora;
- J) O limite de desconto por mês referente às coparticipações do empregado /dependentes, constante da letra "F", será de R\$290,00 (duzentos e noventa reais). O que exceder este valor será descontado nos meses subsequentes, sendo o parcelamento de responsabilidade da Operadora;
- K) Fica assegurado à Comissão de Saúde, formada por membros da FETTROMINAS e do SINDPAS a permissão de avaliação semestral do comportamento da conta e do atendimento do plano de saúde;
- L) O benefício do Plano de Saúde mantido por este Instrumento Normativo não possui natureza salarial e muito menos se integra ao salário para quaisquer efeitos legais (art. 458, § 2º, inciso IV da CLT);
- M) Os valores previstos nesta cláusula serão reajustados, se necessário, em época própria.

### 35) PLANO ODONTOLÓGICO:

- A) A FETTROMINAS, na condição de estipulante do plano odontológico por adesão, assumirá a obrigação pela contratação, administração e fiscalização deste benefício em favor dos EMPREGADOS TITULARES, cabendo á estes aderirem ao plano, podendo estender aos seus dependentes;
- B) O valor a ser descontado do empregado, por mês, em folha de pagamento, será de;
- R\$13,77 (treze reais e setenta e sete centavos): para o empregado titular sem dependente;
  - R\$27,54 (vinte e sete reais e cinquenta e quatro centavos): em caso de empregado titular com um dependente; e,



- R\$41,31 (quarenta e um reais e trinta e um centavos): quando o empregado titular incluir dois ou mais dependentes;

C) São considerados dependentes legais: a (o) esposa (o) e/ou companheira e filhos solteiros até 18 (dezoito) anos e as filhas solteiras até 21 (vinte e um) anos, definidos como dependentes pela legislação previdenciária e constantes dos arquivos da Empresa do empregado titular;

D) Os valores devidos pelos empregados titulares e seus dependentes serão pagos mediante desconto em folha de pagamento.

E) Os valores previstos nesta cláusula serão reajustados, se necessário, em época própria.

### 36) SEGURO:

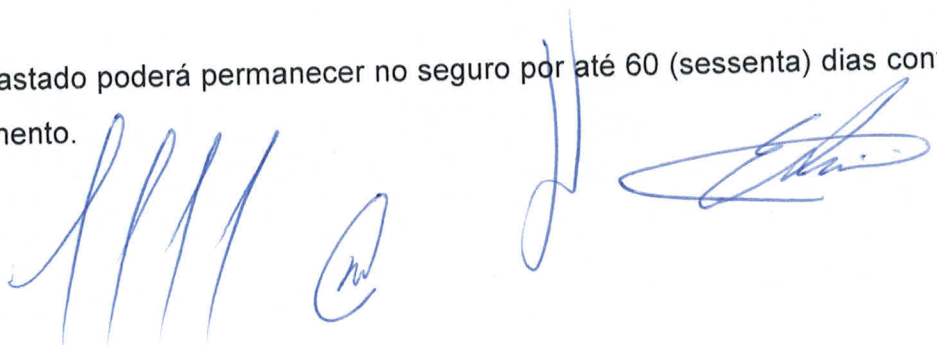
A) As empresas obrigam-se a contratar SEGURO em favor de todos os seus empregados, sem ônus para os mesmos, sendo estipulantes a FETTROMINAS e o SINDPAS, com capital segurado individual, de R\$24.379,30 (vinte e quatro mil trezentos e setenta e nove reais e trinta centavos), compreendendo as seguintes coberturas: MORTE NATURAL, MORTE ACIDENTAL, INVALIDEZ PERMANENTE POR ACIDENTE, total ou parcial, TRASLADO e AUXÍLIO FUNERAL;

A.1) A partir de 01.08.2021 (um de agosto de dois mil e vinte e um), o valor previsto na letra "A" passará a ser de R\$25.354,50 (vinte e cinco mil, trezentos e cinquenta e quatro reais e cinquenta centavos).

B) 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 FETTROMINAS e do SINDPAS;

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

D) O empregado afastado poderá permanecer no seguro por até 60 (sessenta) dias contados da data do seu afastamento.



**37) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:**

A) Serão válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais vinculados ao Sindicato, ao Plano de Saúde e ou conveniados com o SUS, desde que, os atestados constem o CID;

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

**38) EXAMES MÉDICOS:**

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

**39) 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.

**40) COMISSÕES DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CIPAS:**

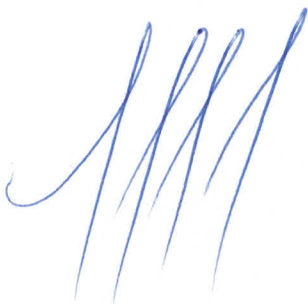
A) A empresa obriga-se à constituição e manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), com fiel observância dos dispositivos legais vigentes e a regulamentação expedida pelo Ministério do Trabalho;

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

C) Ao candidato será fornecido comprovante da inscrição, no ato da mesma.

**41) 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.



**42) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE AO SINDICATO PROFISSIONAL:**

A) 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;

B) 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.

**43) GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS:**

A) 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 acidentante;

B) 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.

**44) 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.

**45) 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.

**46) 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.

**47) ACERTOS RESCISÓRIOS:**

A) Por acordo entre as partes, fica mantida a obrigatoriedade da homologação dos acordos rescisórios dos empregados com mais de 06 (seis) meses de serviço junto a Entidade



Profissional, que deverá providenciar o agendamento no prazo de 10 (dez) dias, não podendo 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;

**B)** As empresas, associadas do SINDPAS e constantes da relação que este fornecerá à Entidade Profissional, poderão fazer os acertos rescisórios através de cheques de sua emissão, sem necessidade de visto bancário;

**C)** 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 de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato;

**D)** A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato;

**E)** A homologação do TRCT terá eficácia liberatória em relação as parcelas nele consignadas;

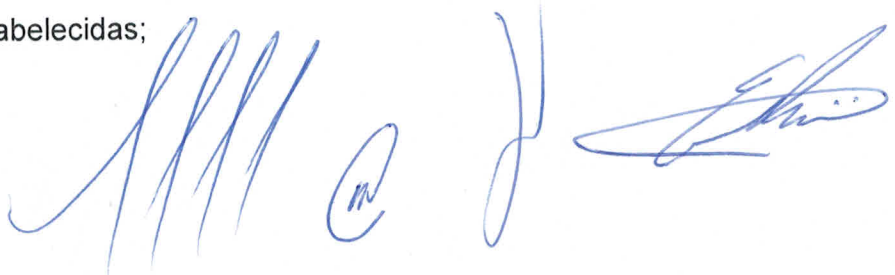
**F)** Para a homologação prevista nesta cláusula, a empresa concorrerá com o valor de R\$50,00 (cinquenta reais);

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

#### **48) TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL:**

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

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



C) As Entidades Profissionais disponibilizarão funcionário a fim de proceder a fiscalização e homologação do Termo de Quitação Anual, ficando facultada a cobrança de R\$70,00 (setenta reais) por termo. O referido pagamento deverá ser custeado pela empresa, quando da entrega do termo homologado em duas vias.

**49) 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.

**50) 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.

**51) 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.

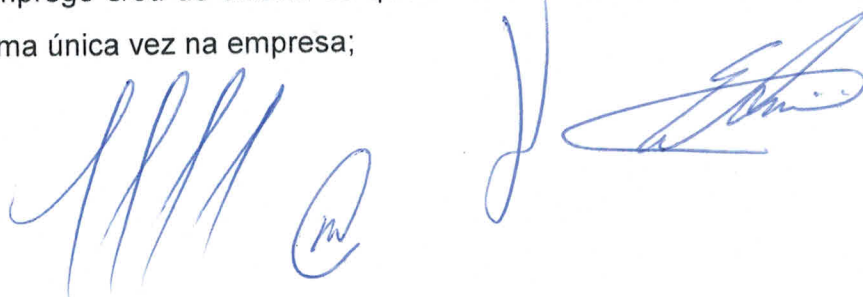
**52) DECLARAÇÃO DE CURSOS:**

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.

**53) APOSENTADORIA:**

A) 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;

B) 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;



C) 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.

**54) QUADRO DE AVISO:**

A) 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;

B) O material a ser afixado deverá ser enviado através de protocolo.

**55) RELAÇÃO DE EMPREGADOS – MEMBROS DO SINDICATO:**

A) As empresas, quando solicitadas, fornecerão à Entidade Profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, relação dos empregados existentes no mês no estabelecimento da base territorial;

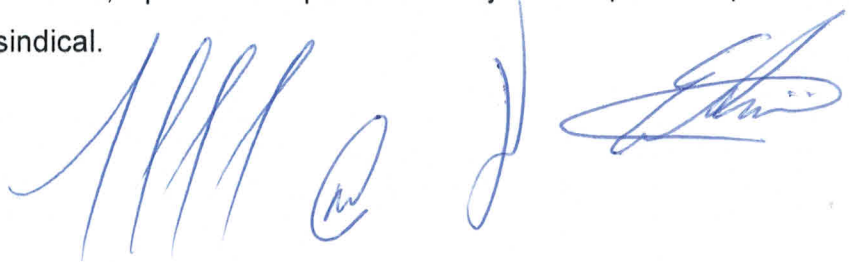
B) O Sindicato, quando solicitado, fornecerá à empresa, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, a relação completa dos cargos e respectivos membros da Entidade Profissional, dos diretores vinculados à empresa solicitante.

**56) 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.

**57) COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP:**

Fica aprovada a criação da Comissão de Conciliação Prévia, exceto para os Sindicatos que já participam da CCP existente e em funcionamento, objetivando buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho. As normas de funcionamento e atuação serão estabelecidas através de Regimento Interno, que será aprovado e ajustado pelos representantes da Comissão Paritária Intersindical.



**58) 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 13º 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.

**59) 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 convencionado.

**60) REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES:**

**A)** Nas empresas com número superior a 50 (cinquenta) empregados, e que não tenham dirigentes sindicais, poderá ser eleito um representante dos trabalhadores, com estabilidade durante a duração do seu respectivo mandato;

**B)** Cada Entidade, na sua respectiva base territorial, somente poderá indicar até 02 (dois) empregados de uma mesma empresa para concorrer ao cargo de dirigente sindical, ao mesmo aplicando as disposições do artigo 543, da CLT;

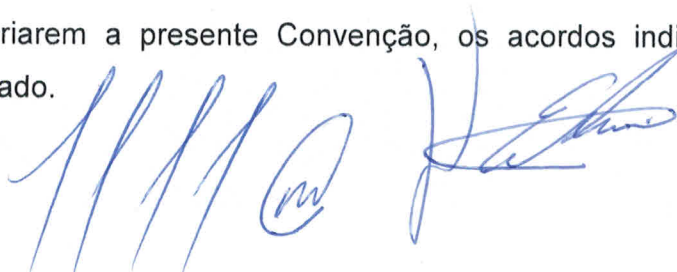
**C)** O dirigente sindical e o representante dos trabalhadores, mencionados nesta cláusula, devem obrigatoriamente ser associados à Entidade Profissional da base territorial;

**D)** Conforme previsto no inciso III, do artigo 8º, da CF, caberá exclusivamente as entidades profissionais a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas;

**E)** Ao dirigente sindical ou representante eleito, mencionados nesta cláusula, caberá as atribuições previstas nos artigos 510-A e 510-B, ambos da CLT.

**61) ACORDOS INDIVIDUAIS:**

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



**62) UTILIZAÇÃO DE TELEFONE CELULAR:**

Cada empresa editará Norma Interna para regulamentar o uso de telefone celular, no ambiente de trabalho, visando garantir a segurança dos funcionários, além da necessária concentração na execução dos serviços.

**63) TERCEIRIZAÇÃO:**

A empresa, abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que optar por utilizar serviços terceirizados para as atividades principais (motorista, auxiliar de viagem/trocador, fiscal), compromete-se a notificar a Entidade Profissional.

**64) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DE 2020:**

Em razão da pandemia do CORONAVÍRUS – COVID-19, não haverá pagamento da PLR.

**65) SISTEMA MEDIADOR:**

As empresas destinatárias desta Convenção Coletiva observarão a ata de fechamento das negociações, aprovada pela Assembleia da categoria do Sindicato Profissional, e, constante deste Instrumento Normativo, enviando-a à Entidade Patronal, no prazo de 10 (dez) dias, para fins de registro junto ao Sistema Mediador, por tratar de providência indispensável a esta formalidade administrativa, cuja exigência iniciou no ano de 2015.

**66) 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.

**67) FORO COMPETENTE:**

Para dirimir dúvidas, pendências ou questões judiciais acerca das cláusulas deste Instrumento Normativo, as partes elegem o foro da Comarca de Belo Horizonte / MG, com renúncia de qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

**68) VALIDADE:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2023, exceto para as cláusulas SALÁRIOS, AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO, PLANO DE SAÚDE, COBERTURA DO SEGURO, PAGAMENTO DAS RESCISÕES, PLANO



ODONTOLÓGICO, E, TODAS AQUELAS PACTUADAS PARA O PERÍODO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS, que terão validade até 28 de fevereiro de 2022.

**69) DATA-BASE:**

Fica mantida a data-base da categoria em 1º de Março.


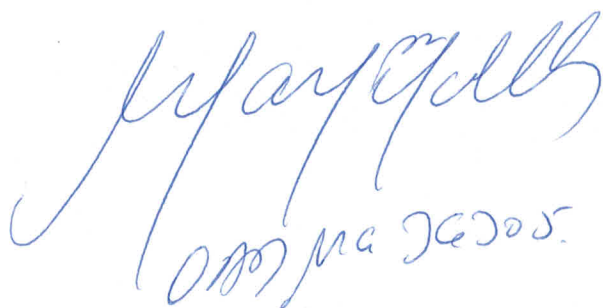
Belo Horizonte, 21 de Maio de 2021.

**LUIZ CARLOS GONTIJO.**

**PRESIDENTE DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS-SINDPAS.**

**ERIVALDO ADAMI DA SILVA.**

**PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS E COLETIVOS DE PASSAGEIROS DE DIVINÓPOLIS – SINTTRODIV.**

  
  
COMPANHIA JACOBS

