

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
FRETAMENTO EVENTUAL E CONTÍNUO
2025/2026**

O **SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS POR FRETAMENTO DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO - SINFREPASS**, entidade sindical de primeiro grau, representante da categoria econômica, estabelecida na Rua Américo Brasiliense, n. 433, 5º andar, conjunto, 503, na cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, sob o número 64.926.611/0001-48, neste ato representado pelo seu Diretor-Presidente, senhor Roque Felício Netto, brasileiro, empresário, portador da Cédula de Identidade Registro Geral, nº 22.598.870-7 e CPF 213.759.368-83, autorizado a realizar as negociações referentes à data-base maio de 2025, através da Assembleia virtual Geral Extraordinária realizada em 20/03/2025 às 16:00 horas na Rua Américo Brasiliense, 433, 5º andar, conjunto 503, na cidade de Ribeirão Preto, estado de São Paulo e de outro lado o **SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS DE FRANCA E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na cidade de Franca, Estado de São Paulo, à Rua Cavaleiro Petraglia, 459, inscrito no CNPJ sob o número 47.985.213/0001-83, representado na forma estatutária por seu presidente, Senhor Agnaldo Antônio Barbosa, brasileiro, portador da Cédula de Identidade, Registro Geral nº 23.841.228 e CPF nº 141.112.798-64, autorizado a realizar as negociações referentes a data-base de maio 2024 através da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 14/03/2025 às 13:30 horas na Rua Cavaleiro Petraglia 459 – vila Santos Dumont, na cidade de Franca, Estado de São Paulo, de outro lado, têm entre si como ajustado e acordado para todos os efeitos, nos termos do artigo 611 e ss. da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

1) ABRANGÊNCIA

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

2) DO REAJUSTE DE SALÁRIO – DATA-BASE.

A) O reajuste salarial de 6,5% (seis vírgula cinco por cento) será aplicado sobre o salário vigente em trinta de abril de 2025, a partir de primeiro de novembro de 2025.

B) O reajuste será aplicado até o limite de R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

C) Para quem recebe salário acima do teto especificado na letra “B”, o valor do reajuste será de R\$ 780,00 (setecentos e oitenta reais), por mês.

D) Em cumprimento ao disposto no artigo 10 e 13, § 2º da 10.192/2001, fica quitados eventuais direitos dela decorrentes e de toda legislação em vigor referente a negociação a compreendida entre partir de primeiro de maio de 2024 a trinta de abril de 2025.

3) DA COMPENSAÇÃO

A) Serão compensados todos os aumentos, reajustes, antecipações espontâneas ou decorrentes de lei, acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas havidas a partir de 1º de maio de 2024 até 30 de abril 2025.

4) DO ABONO

A) Para a empresa que não concedeu nenhum percentual a título de antecipação salarial/reajuste, fica assegurado um abono salarial de natureza indenizatória no valor de 39% (trinta e nove por cento) sobre o salário de abril de 2025, que será pago em 6 (seis) parcelas iguais, com o primeiro pagamento juntamente com o salário de competência de novembro de 2025. E as demais parcelas com os salários dos meses subsequentes.

B) Para a empresa que procedeu algum percentual a título de antecipação salarial ou reajuste pagará a diferença entre o percentual reajustado para 6,5% (seis virgula cinco por cento), por mês, referente aos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro e outubro, como abono salarial de natureza indenizatória, em uma única parcela a ser paga com o salário de novembro de 2025.

5) DA REPOSIÇÃO SALARIAL NA DATA BASE

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

6) ADMISSÃO APÓS DATA BASE

A correção salarial dos empregados admitidos após 1º de maio de 2024, obedecerá ao seguinte critério:

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

B) Em se tratando de função sem paradigma e para as Empresa constituídas após 1º de maio de 2024, fica garantido aos empregados nessas condições a proporcionalidade de 1/12 (uns doze avos), por mês de serviço.

7) SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os motoristas de ônibus de fretamento, continuo ou eventual, abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, um salário normativo, a partir de primeiro de novembro de 2025, obedecidos os critérios abaixo:

A) Se a Empresa contava, em 30/04/2025, com até 50 empregados o salário normativo, a partir de primeiro de setembro de 2025, será de R\$ 2.479,71 (dois mil quatrocentos e setenta e nove reais e setenta e um centavos) para uma jornada de 220 horas mensais.

A.1) Para o motorista que trabalha uma jornada inferior a 220 horas mensais o piso será proporcional a jornada trabalhada, tomando-se por base o valor de R\$ 11,272 (onze reais e vinte e sete centavos), por hora trabalhada.

B) Se a Empresa tinha em 30/04/2025, entre 51 empregados até 200 empregados, o salário normativo, a partir de primeiro de setembro de 2025, será de R\$ 2.503,09 (dois mil quinhentos e três reais e nove centavos), para uma jornada de 220 horas mensais.

B.1) Para o motorista que trabalha uma jornada inferior a 220 horas mensais o piso será proporcional a jornada trabalhada, tomando-se por base o valor de R\$ 11,377 (onze reais e trinta e oito centavos), por hora trabalhada

C) Se a Empresa contava em 30/04/2025, com mais 201 empregados, o salário normativo a partir de primeiro de maio de 2025, será de R\$ 2.526,47 (dois mil quinhentos e vinte e seis reais, quarenta e sete centavos), para uma jornada de 220 horas mensais.

C.1) Para o motorista que trabalha uma jornada inferior a 220 horas mensais o piso será proporcional a jornada trabalhada, tomando-se por base o valor de R\$ 11,484 (onze reais e quarenta e oito centavos), por hora trabalhada.

D) Para o motorista de vans e micro-ônibus o piso salarial, a partir de primeiro de setembro de 2025, será de R\$ 2.195,14 (dois mil, cento e noventa e cinco reais e quatorze centavos) por uma jornada de 220 horas mensais.

D.1) Para o motorista de vans e micro-ônibus que trabalha uma jornada inferior a 220 horas mensais o piso será proporcional a jornada trabalhada, tomando-se por base o valor de R\$ 9,978 (nove reais e noventa e oito centavos), por hora trabalhada.

D.2) Quando o motorista de vans e micro-ônibus, conduzir ônibus convencional fica assegurado a correspondente diferença entre o valor do piso previsto a letra "D" com os pisos previstos nas letras "a, b e c", conforme o número de empregados da Empresa, a título de acréscimo de função.

E) Para as funções de auxiliar de escritório, recepcionista, porteiro e porteiro vigia fica assegurado um salário normativo de R\$ 1.804,00 (um mil e oitocentos e quatro reais), a partir de primeiro de novembro de 2025, por mês trabalhado, correspondente a uma jornada normal de 220 por mês ou de R\$ 8,20 (oito reais e vinte centavos), por hora trabalhada.

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

8) PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

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

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

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

D) Preenchidas as condições acima estabelecidas, fica garantido dentro dos limites do percentual estabelecido o mínimo de R\$ 751,89 (setecentos e cinquenta e um reais e oitenta e nove centavos) e o máximo de R\$ 1.263,09 (mil duzentos e sessenta e três reais e nove centavos) para cada empregado, ressalvado a hipótese prevista na letra "I".

E) Se a empresa que já instituiu Participação nos Lucros ou Resultados, não está obrigada ao cumprimento do estabelecido nesta cláusula, desde que os valores a serem distribuídos sejam superiores ao estabelecido e, caso sejam inferiores ficam obrigadas a complementar até o limite ora convencionado.

F) O primeiro pagamento da parcela a título de Participação nos Resultados será efetuado juntamente com o salário do mês de janeiro do ano de 2026 e, o segundo pagamento ocorrerá com o pagamento do salário do mês de março de 2026. As empresas descontarão de cada parcela o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) que será repassado ao sindicato profissional no prazo de 10 dias após o desconto, a título de contribuição profissional.

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

H) Para fins de contagem das faltas e acidente de trânsito ou prejuízo de que tratam as letras "B" e "C", será levado em consideração cada semestre, sendo o primeiro de 01/01/25 a 30/06/25 e o segundo de 01/07/25 a 30/12/25.

I) Será aplicado o critério da proporcionalidade para os empregados admitidos após janeiro de 2025 e julho de 2025, equivalente a 1/6 por mês trabalhado sobre o valor de cada parcela, não sendo assegurado nesta hipótese o valor mínimo convencionado na letra "D".

9) NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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

10) COMISSÃO DE VIAGEM

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

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

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

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

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

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

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

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

11) DIÁRIAS

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

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

C) As despesas com alimentação não será devida nas viagens de fretamento de turismo ou eventual, quando já estiver incluído o fornecimento, por hotéis, restaurantes, postos, pousadas ou pelo contratante da viagem.

D) No caso da letra “C”, não sendo ali assegurado as refeições a empresa deve fornecer, o mínimo de R\$ 53,25 (cinquenta e três reais e vinte e cinco centavos), por dia.

12) MOTORISTA SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Todo motorista que executar o transporte de passageiro por fretamento eventual ou contínuo, inclusive os realizados por quaisquer veículos como Vans, perua Kombi, micro-ônibus, ônibus, carros, inclusive os terceirizados devem portar o competente registro na CPTS, salvo o caso dos autônomos.

Em caso de terceirização da atividade de motorista fica assegurado ao empregado terceirizado o valor do correspondente piso previsto nesta convenção coletiva de trabalho.

13) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE

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

14) PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

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

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

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

15) COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

16) RESÍDUOS SALARIAIS

A empresa pagará no mês subsequente os resíduos salariais, constatados após o pagamento do vale, e os constatados após o pagamento dos salários serão efetuados no pagamento do vale.

17) INTERVALO PARA PAGAMENTO

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

18) SALÁRIO ADMISSÃO

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

19) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual o empregado fará jus ao salário contratual do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, salvo o disposto na cláusula 7, letra "D" e "D.1", que tem regramento próprio e específico.

20) DESCONTOS NOS SALÁRIOS

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

21) DESCONTOS DECORRENTES DE MULTAS

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

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

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

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

22) ABONO APOSENTADORIA

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

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

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

23) HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma da lei.

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

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

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

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

24) DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SUA FLEXIBILIZAÇÃO. IMPLANTAÇÃO BANCO DE HORAS.

- A) Fica proibido a Empresa implantar Banco de Horas, por meio de negociação individual com seus empregados;
- B) A Empresa que necessitar da implantação do Banco de Horas fará a solicitação de negociação ao Sindicato profissional, que se compromete a dar ciência ao Sindicato econômico para que este participe da negociação, na condição de assistente da empresa solicitante, sendo estas as condições para que o Acordo Coletivo de Trabalho prevaleça sobre a Convenção.
- C) O Sindicato profissional que firmar Acordo Coletivo de Trabalho sem dar ciência ao Sindicato econômico da negociação para implantação do Banco de Horas, impedindo que a empresa seja assistida, incorrerá numa multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

25) FÉRIAS

- A) As férias, observando o disposto no artigo 135 da CLT, só poderão ter início em dias úteis, não, podendo seu início coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.
- B) A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;
- C) A remuneração adicional de 1/3 das férias, de que trata o artigo sete, inciso XVII da CF/88, será pago no início das férias individuais ou coletivas.

26) ABONO DE FÉRIAS

- A) Ao empregado que não tiver nenhuma falta ao longo do período aquisitivo de férias, será atribuída uma gratificação correspondente a mais cinco dias de descanso, que poderá, a critério da empresa, ser revertido em dinheiro, que será pago na mesma oportunidade da concessão de férias.
- B) Para efeito desta cláusula e para fins do abono, considera-se como justificada tão somente as seguintes hipóteses: a) falecimento de filhos, esposa ou companheira, pai e mãe.

27) ADICIONAL NOTURNO

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

28) BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O pagamento do adicional de insalubridade terá como base de cálculo o valor de R\$ 1.518,00 (um mil quinhentos e dezoito reais), não podendo em hipótese alguma ser inferior ao salário mínimo nacional.

29) CONTROLE DE HORÁRIO

A empresa fica obrigada a manter controle de horários na forma manual, mecânico ou eletrônico, com a devida assinatura do empregado, sendo responsabilidade e obrigação do motorista a observância e cumprimento dos intervalos e descanso previstos em lei.

30) INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

31) INTERVALO PARA REPOUSO/ALIMENTAÇÃO

A Empresa que necessitar estabelecer intervalo para repouso/alimentação superior a duas horas por dia o fará mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato profissional, que se compromete a dar ciência ao Sindicato econômico, para que participe da negociação na condição de assistente da Empresa solicitante, sendo estas as condições para que o Acordo Coletivo de Trabalho prevaleça sobre a Convenção.

B) O Sindicato profissional que firmar Acordo Coletivo de Trabalho sem dar ciência ao Sindicato econômico da negociação para implantação do Banco de Horas, impedindo que a empresa seja assistida, incorrerá numa multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

32) PROIBIÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA

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

B) A Empresa que necessitar da prorrogação da jornada de trabalho além de duas horas por dia o fará mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato profissional, que se compromete a dar ciência ao Sindicato econômico, para que participe da negociação na condição de assistente da Empresa solicitante, sendo estas as condições para que o Acordo Coletivo de Trabalho prevaleça sobre a Convenção.

33) REGIME DE TRABALHO COM MAIS DE DUAS PEGADAS

A) A Empresa que necessitar da implantação de mais de duas pegadas ao dia, o fará mediante Acordo Coletivo de Trabalho, com assistência do Sindicato patronal.

B) A Empresa que necessitar da prorrogação da jornada de trabalho além de duas horas por dia o fará mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato profissional, que se compromete a dar ciência ao Sindicato econômico, para que participe da negociação na condição de assistente da Empresa solicitante, sendo estas as condições para que o Acordo Coletivo de Trabalho prevaleça sobre a Convenção.

34) GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

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

35) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS

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

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

36) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Ao empregado que estiver a serviço da empresa por 07 (sete) anos ininterruptos e estiver comprovadamente a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, fica assegurado emprego durante o período que faltar para aposentar-se, devendo esta condição

ser comprovada pelo empregado perante a empresa logo que adquirir este direito, sendo certo, que adquirido o direito à aposentadoria cessa a garantia;

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

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

37) GARANTIA À GESTANTE

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

38) GARANTIA ÀS MÃES ADOTANTES

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

39) ALEITAMENTO

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

40) CESTA BÁSICA/TICKET-ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá uma cesta básica composta com os alimentos abaixo listados ou poderá dar ticket-alimentação no mesmo valor da cesta básica praticado pela empresa.

A) Só terá direito a cesta básica ou ticket-alimentação o empregado que não tiver falta superior a duas por mês;

B) A cesta-básica ou ticket-alimentação, em hipótese nenhuma terá natureza salarial e não integrará o salário para qualquer fim de direito trabalhista. Se houver desrespeito ao que foi firmado pelas partes, por alguma autoridade, o pagamento do benefício será imediatamente suspenso.

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

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

41) COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

42) AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

Recomenda-se a empresa solicitar os serviços dos órgãos competentes para facilitar aos seus empregados a aquisição de material escolar.

43) AUXÍLIO MEDICAMENTOS

A empresa sempre que possível estabelecerá convênios com farmácias para a aquisição de remédios para seus empregados.

44) AUXÍLIO FUNERAL

A empresa concederá a título de auxílio funeral 02 (dois) salários normativos aos dependentes habilitados perante a previdência social do empregado falecido.

45) GARANTIA AO DIRIGENTE SINDICAL

A) A empresa assegura ao dirigente sindical no exercício de sua função, que, desejando manter contato com a mesma, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

B) O Dirigente Sindical no exercício de seu mandato, e desde que não afastado de sua função na empresa poderá ausentar-se 03 (três) dias por ano sem prejuízo da remuneração para participar do congresso anual da categoria, comunicando a empresa por escrito com antecedência mínima de 05 dias.

46) QUADRO DE AVISO

A empresa afixará em quadro de aviso situados em local visível e de fácil acesso, avisos de autoria e responsabilidade do sindicato desde que previamente aprovados pela administração da empresa, incluindo este instrumento coletivo de trabalho.

47) CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA

1) A empresa pagará ao Sindicato da categoria econômica, abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de contribuição, a seguinte importância:

2) Se a Empresa que contava em 30/04/2025, com até 50 empregados pagará o equivalente a 02 Pisos Normativos;

3) Se Empresa que contava em 30/04/2025, entre 51 empregados até 200 empregados pagará 03 Pisos Normativos;

3) Se Empresa que em 30/04/2025, conta com mais de 201 empregados pagará 04 Pisos Normativos.

4) A Empresa que não recolher a contribuição acima ajustada, face a assistência durante o processo de negociação até a elaboração deste instrumento coletivo de trabalho a fim de garantir a sobrevivência desta entidade sindical econômica, cujo valor foi de comum acordo entre empresa e sindicato econômico e, nem justificar sua impossibilidade perante o sindicato no prazo de 10 dias a contar da assinatura desta Convenção, fica sujeita a multa de 10%, além de juros de mora, correção monetária e 20% de honorários advocatícios.

Parágrafo primeiro. Forma de Pagamento. A empresa poderá optar em pagar a contribuição em duas parcelas iguais que serão pagos ao SINFREPASS, respectivamente em setembro e outubro de 2025 ou doze parcelas iguais, através de guias próprias a serem remetidas oportunamente para a empresa.

Parágrafo segundo. Este pagamento, mesmo que parcelado não se confunde com a contribuição associativa.

48) DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL DEVIDA PELO EMPREGADO

A) Considerando a Reforma Trabalhista inserida na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, através da Lei nº 13.467/2017, que trouxe precedentes inovadores, inclusive, passando ser opcional o pagamento da Contribuição Sindical, mas ficando atribuído às entidades sindicais diversas obrigações, entre elas a representação da categoria e não somente dos associados, por esta razão e outras ficou estabelecido em assembleia que todos trabalhadores que pertencem a essa categoria profissional são beneficiados pelo presente instrumento normativo, deverão contribuir, mensalmente, para manutenção da entidade sindical laboral, com o valor correspondente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário base, limitado ao teto de R\$ 63,90 (sessenta e três reais e noventa centavos) a título de Contribuição Negocial/assistencial.

A) Empresa fica autorizada, por este acordo coletivo de trabalho, e por consequência obrigada a proceder o desconto em folha de pagamento, mensalmente, do salário do empregado que não se opuser ao desconto na forma da letra “B”, e repassar o primeiro valor para o Sindicato profissional, dentro do prazo doze dias corridos, após o primeiro desconto que ocorrer depois da assinatura desta norma coletiva, sendo que os demais descontos serão repassados no prazo 10 dias corridos.

A) Fica assegurado ao empregado o direito de exercer sua oposição ao desconto previsto na letra “A”, no prazo de até 10 dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, a qual deverá ser feita perante o sindicato profissional, dentro do horário comercial, devendo comunicar a empresa para que ela deixe de fazer o repasse para ao sindicato, mediante a entrega da oposição protocolada na entidade sindical profissional, em até dois dias após o protocolo. Após este prazo, sem a entrega da oposição, a empresa repassará o desconto ao sindicato.

C) No caso de condenação da Empresa, obrigando-a restituir os valores descontados mensalmente do empregado, fica a Empresa autorizada a abater no pagamento seguinte, a ser feito o Sindicato, a importância que foi obrigada a devolver, mediante comprovação da decisão judicial.

D) A Contribuição Negocial/assistencial não se confunde com a mensalidade Associativa, sendo esta última inerente a quem é sócio do Sindicato.

E) A falta deste recolhimento nas datas aprezadas, implicará em multa de 2% (dois por cento) do total a ser recolhido pela empresa, acrescido da devida atualização monetária.

49) CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

O Sindicato profissional que mantiver convênios -odontológicos em sua base, a empresa ali sediada fica obrigada a contribuir, mensalmente, com o valor de R\$ 35,77 (trinta e cinco reais e setenta e sete centavos) por empregado representado pelo sindicato profissional, mensalmente para a manutenção do referido convênio, mediante boleto enviado pela respectiva entidade sindical à Empresa.

A falta do pagamento até o 10 dia do mês subsequente ao vencimento implicará no pagamento, além do valor acima convencionado, multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido pela empresa

A Empresa fica obrigada a informar ao sindicato profissional o número de empregados por ele representado, no prazo de 10 dias a contar do envio da solicitação enviada por meio de Carta com Aviso de Recebimento, e só deverá fazer nova comunicação, quando o número de empregado representado pelo sindicato aumentar ou diminuir.

Fica garantido pela empresa a manutenção do convênio no preço ajustado, até 30 de abril de 2026, cujo valor será reajustado pelo INPC.

Para garantir a qualidade dos serviços e, o pagamento do quanto ajustado nesta cláusula o convênio odontológico deve ter a autorização do respectivo órgão competente para o seu funcionamento.

50) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE

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

51) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

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

52) UNIFORME

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

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

53) AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

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

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

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

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

E) Por um dia para alistamento militar;

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

G) Por um dia quando da internação dos pais;

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

54) ADVERTÊNCIA

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

55) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

56) TRABALHADOR ESTUDANTE

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

57) EXAME MÉDICO

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

58) ATESTADO MÉDICO

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

59) AVISO DE DISPENSA

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

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

60) AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

61) MULTA

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

62) JUÍZO COMPETENTE

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

63) DO DEPÓSITO E ARQUIVAMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

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

64) DAS CONDIÇÕES NEGOCIADAS E RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

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

65) VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente convenção coletiva de trabalho têm o período de vigência de 12 (doze) meses, iniciando-se em primeiro de maio de 2025, e terminando em 30 de abril de 2026, não integrando as normas coletivas aos contratos de trabalho, após o prazo de sua vigência.

E assim por estarem justos e acordados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma, sendo uma via destinada para fins de arquivo e registro no mediador junto ao Ministério do Trabalho, nos termos da lei.

Ribeirão Preto, 21 de outubro de 2025.

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

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

SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEICULOS RODOVIÁRIOS DE FRANCA E REGIÃO

AGUINALDO ANTÔNIO BARBOSA – PRESIDENTE
CPF: 141.112.798-64- RG: 23.841.228