

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

SIND DOS TRAB EM EMP DE TRANSP RODOV DE PASSAG URB, INTERMUN, INTEREST, FRETAM, TURISMO, ESC, CARGAS, LOG E DIFER DO MUN DO RJ - SINTRUCAD-RIO, CNPJ n. 10.635.706/0001-83, neste ato representado(a) por seu presidente SEBASTIÃO JOSÉ DA SILVA ;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ÔNIBUS DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO - RIO ONIBUS, CNPJ n. 33.927.872/0001-59, neste ato representado(a) por seu presidente DR JOAO GOUVEIA FERRÃO NETO;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 e a data-base da categoria em 01º de junho.  
João Gouveia Ferrão Neto

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional motoristas e trabalhadores nas empresas de transporte de passageiros urbano, fretamento e turismo, transporte escolar, transporte de passageiros interestadual e internacional, veículos leves de transporte (VLT), transporte de traslado turístico, transporte remunerado privado individual de passageiros; compreendendo os motoristas, ajudantes, cobradores, fiscais, despachantes, inspetores auxiliar de tráfego, monitores, bilheteiros, lavadores de veículos, manobristas, mecânicos, pintores, borracheiros, eletricitas, tapeceiros, moleiros, letrista, abastecedores e demais pessoas do tráfego, administração e manutenção, na base territorial do Município do Rio de Janeiro, com abrangência territorial em Rio de Janeiro/RJ.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam mantidos os salários abaixo, praticados desde 1º de setembro de 2019, ressalvada a negociação dos índices de reajuste nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula:

FUNÇÕES	DIARIA	MENSAL
MOTORISTA ARTICULADO BIARTICULADO	102,49	3.074,66
MOTORISTA	85,41	2.562,23
MOTORISTA MINI E MUDIÔNIBUS	72,60	2.177,90
COBRADOR	47,13	1.413,89
DESPACHANTE	85,41	2.562,23
FISCAL	55,71	1.671,17

§ 1º - O percentual de reajuste dos pisos salariais, salários e demais cláusulas econômicas a partir de 1º de setembro de 2019, será negociado e definido entre as partes convenientes, no prazo de 30 (trinta) dias após término da vigência da MP 1.045/2021, ou seja, até 24 de setembro de 2021.

§ 2º - As partes reconhecem que para o exercício das atividades de "motorista mini e midiônibus", "motorista" e "motorista articulado e biarticulado" são exigidas experiências de acordo com o critério de cada empresa, e habilitação específicas, para cada uma das categorias, justificando-se o piso salarial diferenciado ajustado no caput da presente cláusula.

### **Pagamento de Salário - Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - ANTECIPAÇÃO QUINZENAL DOS SALÁRIOS**

As empresas concederão aos Rodoviários, 40% (quarenta por cento) de antecipação salarial, até o dia 25 de cada mês.

#### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO MENSAL**

O pagamento dos salários será mensal, obrigando-se as empregadoras a fornecer aos empregados comprovantes de pagamento e descontos efetuados no mês, discriminando salário, horas extras, gratificações adicionais, trabalho em feriados e qualquer outro valor porventura recebido ou descontado pelo empregador.

Parágrafo único — É vedado o desconto de valor que não esteja claramente identificada a sua finalidade.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE FÉRIAS POR TEMPO DE SERVIÇO**

do art. 7º da Constituição Federal, quando ocorrer a concessão de férias, ou mesmo em caso de dispensa, se adquirido o direito, na seguinte proporção:

a) Os empregados com mais de cinco períodos aquisitivos de férias na empresa, três dos quais, no mínimo, integrais, sem graduação decorrente de faltas ao serviço (CLT, art. 130), receberão a diferença da aplicação de 1/3 previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, até completar 50% do salário ou remuneração vigente no período concessivo das férias.

b) Os que tiverem mais de 10 (dez) períodos aquisitivos de férias na empresa, seis dos quais, no mínimo, integrais, sem graduação decorrente de faltas ao serviço (CLT, art. 130), receberão a diferença da aplicação de 1/3 (inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal) até completar 60% do salário ou remuneração vigente no período concessivo das férias.

§ 1º - O tempo de serviço para apuração das férias, será feito na data em que for completado o período aquisitivo e o pagamento do adicional só será devido por período completo e vencido.

§ 2º - A diferença do adicional por Tempo de Serviço, concedido nestas condições, não integrará o salário para nenhum efeito legal, ficando expressamente acordado que o mesmo tem a finalidade indenizatória e exclusiva de proporcionar ao empregado, uma importância suplementar, para ajudá-lo no custeio do gozo de suas férias.

§ 3º - O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriados ou dia destinado à folga.

§ 4º - As empresas se comprometem a observar o artigo 5º, item 4, da Convenção nº 132 da OIT, segundo a qual as faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade individual do empregado, tais como

faltas devidas e doenças devidamente comprovadas, a acidentes ou a licença para gestante, não poderão ser computadas como parte das férias remuneradas anuais mínimas.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DIA DOS RODOVIÁRIOS - 25 DE JULHO**

Fica reconhecido o dia 25 de julho de cada ano, como o Dia do Rodoviário. As empresas remunerarão em dobro os Motoristas, Cobradores, Despachantes, Fiscais e aos demais membros da categoria dos Rodoviários que trabalharem neste dia.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão mensalmente, aos Rodoviários, a partir de setembro/2019, VALE ALIMENTAÇÃO de livre aceitação no mercado, aos que tiverem no mês anterior, assiduidade durante o contrato vigente, no valor mínimo de R\$360,00 (trezentos e sessenta reais), por mês para cada um, descontando do benefício, como participação do empregado, a importância de no máximo R\$10, 00 (dez reais).

§ 1º - A substituição do vale alimentação pela cesta básica será permitida, desde que celebrado Acordo Coletivo para tanto e que seja garantido o mesmo valor constante no *caput*.

§ 2º - Para fazer jus à percepção do ajustado na Cláusula, os empregados terão direito a DUAS faltas injustificadas no mês, havendo, contudo, perda do benefício na hipótese de reincidência em falta injustificada em dia de segunda-feira no mesmo mês, não se considerando como tal a ausência quando esta for objeto de compensação.

§ 3º - Fica ajustado que a parcela acima a ser concedida, NÃO é considerada como salário *IN NATURA* não possuindo caráter salarial e não se integrando, por isso, à remuneração do empregado, para nenhum efeito legal.

§ 4º - O empregado que for admitido, o que retornar ao trabalho e tenha mais de 15 dias de serviço no mês, caso atenda ao que consta no Parágrafo 1º, isto é, tenha a assiduidade necessária fará jus ao VALE ALIMENTAÇÃO. Também fará jus ao VALE ALIMENTAÇÃO o empregado que estiver de Férias.

§ 5º - As Empresas que fazem parte do PAT, terão que fornecer o VALE ALIMENTAÇÃO, indistintamente a TODOS os empregados da Categoria, como está ajustado na Cláusula e sem depender da assiduidade, de restrições e do condicionamento do § 2º.

§ 6º - O reajuste dos valores previstos no *caput* serão objeto de negociação nos termos do parágrafo 1º da Cláusula Terceira "Pisos Salariais".

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA NONA - PASSAGEM GRATUITA**

É obrigatória a concessão de passagem gratuita nos ÔNIBUS URBANOS DE DUAS PORTAS, COM E SEM AR CONDICIONADO, aos trabalhadores do setor de transportes coletivo; motoristas, despachantes, cobradores e fiscais, em igualdade de condições com os demais usuários, desde que cada trabalhador se apresente, no veículo em que viajar, com seu respectivo CARTÃO ELETRÔNICO FUNCIONAL, obrigando-se a passar pelo validador e catraca para liberar sua passagem.

§ 1º - O CARTÃO ELETRÔNICO FUNCIONAL referido no *caput* desta Cláusula, pessoal e intransferível, será fornecido ao funcionário com um crédito de 60 (sessenta) passagens gratuitas mensais, para atendimento dos seus deslocamentos casa x trabalho x casa.

§ 2º - Caso o funcionário necessite, mensalmente, utilizar uma quantidade maior de passagens que a estabelecida no parágrafo antecedente, deverá se dirigir ao Departamento Pessoal de sua empresa,

comprovando, expressamente, tal necessidade, para que seja providenciado o aumento do crédito mensal solicitado.

§ 3º - O CARTÃO ELETRÔNICO FUNCIONAL, ao ser fornecido pela primeira vez ao funcionário da Empresa, o será gratuitamente. Em caso de perda ou extravio deste, a Empresa poderá cobrar o seu ressarcimento. Porém, este não poderá ser superior ao equivalente a 10 (dez) vezes ao valor da passagem Modal.

§ 4º - O direito à passagem gratuita, nas mesmas condições acima, será também concedido em mini ônibus sem ar condicionado, nas linhas que operam exclusivamente com mini ônibus, até o limite de 3 (três) beneficiários no horário entre 6 (seis) e 21 (vinte e uma) horas.

§ 5º - Também será concedido o direito à passagem gratuita nos mini ônibus nas linhas que operam sem ar condicionado, exclusivamente, no horário entre 21 (vinte e uma) e 6 (seis) horas, em quantidade superior ao limite previsto no § 4º.

§ 6º - Os beneficiários de passagem gratuita, nos termos da presente cláusula, manterão o referido direito, pelo prazo de 30 dias, nas hipóteses de (a) - afastamento em gozo de auxílio doença, contados a partir do afastamento previdenciário e (b) - rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, sem justa causa, contados da data da rescisão.

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO ODONTOLÓGICO

As empresas concederão Plano Odontológico a todos os seus empregados, arcando com a integralidade da mensalidade do empregado titular.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados que queiram incluir os seus dependentes deverão comunicar por escrito a seu empregador, ficando o empregado titular responsável pelo pagamento das mensalidades dos dependentes, por intermédio do desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo** — A mensalidade a ser paga pelo Plano Odontológico não poderá ultrapassar o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por empregado ou dependente indicado.

**Parágrafo Terceiro** — A contratação e a administração de plano odontológico se dará através de contrato coletivo por adesão com uma Operadora ou gestora de benefícios, conforme resolução normativa 195 da ANS (Agência Nacional de Saúde), realizada pelo Sindicato Profissional, ao qual deverá se vincular a empresa, com cobertura para todos os empregados abrangidos por este acordo, visando a unificação e universalização de benefícios aos empregados do setor.

**Parágrafo Quarto** — O Plano Odontológico deverá ter como parâmetro mínimo de cobertura, além do estabelecido pelo rol da ANS (Agência Nacional de Saúde), um acréscimo de mais 90 (noventa) procedimentos odontológicos, para assim ampliar a cobertura de atendimento, como também uma ampla rede credenciada com cobertura para todas as especialidades odontológicas.

**Parágrafo Quinto** - O reajuste do valor previsto no parágrafo segundo será objeto de negociação nos termos do parágrafo 1º da Cláusula Terceira "Pisos Salariais".

### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO OBRIGATÓRIO

Os motoristas terão assegurado o seguro obrigatório de que trata o item c, do inciso V, do art. 2º, da Lei 13.103/2015, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral referentes às suas atividades, no valor correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÕES**

Antes de ingressar na Justiça reivindicando os seus direitos trabalhistas, qualquer que seja o motivo da demissão, em cinco dias depois de solicitada pelo Sindicato, a empresa em conjunto com a entidade, através do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, constituído pelas entidades convenientes, buscará fórmulas para superar e resolver o impasse.

§ 1º - Nas rescisões ocorridas por iniciativa da Empresa, esta dará baixa na CTPS do empregado, no ato da demissão.

§ 2º - Todas as demissões de empregados, independente de sua natureza, deverão ser homologadas no Sindicato.

§ 3º - Nas demissões motivadas por justa causa, o empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

## **Mão-de-Obra Feminina**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO DA MULHER**

Fica assegurado o acesso da mulher ao trabalho, sem restrições que não as legais, nas funções integrantes da categoria profissional representada.

## **Outros grupos específicos**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FUNÇÃO DO DESPACHANTE**

As linhas regulares com mais de 20 (vinte) carros terão a presença obrigatória de DESPACHANTE nos pontos de rendição.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL**

Para os empregados com contrato de trabalho de duração superior a 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa será concedida, no caso de despedida sem justa causa, uma indenização especial em valor equivalente a 30 dias de salário base, sem prejuízo do Aviso Prévio.

§ 1º - O valor da indenização especial será compensável com o valor dos dias acrescidos ao aviso prévio proporcional a que fizer jus o empregado por aplicação da Lei 12.506/2011.

§ 2º - A indenização acima prevista não integrará a remuneração do empregado ou o seu tempo de serviço para qualquer efeito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VEDAÇÃO DA APLICAÇÃO IMEDIATA DO ARTIGO 482, M, DA CLT**

Nos casos em que o motorista alcançar pontuação máxima pela legislação de trânsito vigente, com notificação para suspensão do direito de dirigir, fica vedada a aplicação imediata da previsão do artigo 482,

'm', da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, de modo que o empregador não poderá promover de imediato a dispensa do empregado por justa causa com motivação da perda da habilitação.

§ 1º - Caso o motorista alcance 21 (vinte e um) pontos, no período de 12 (doze) meses, e receba notificação sobre a suspensão do direito de dirigir, ou a empresa verifique o alcance da referida pontuação:

- a) Verificará se há período aquisitivo de férias completo e, em caso positivo, concederá férias ao empregado para possibilitar a regularização da habilitação;
- b) Em caso de não haver período aquisitivo de férias completo, a empresa concederá licença não remunerada de até 30 (trinta) dias ao empregado para que possa providenciar a regularização da habilitação;
- c) Em ambas as hipóteses, o sindicato profissional deverá ser notificado sobre o encaminhamento adotado com o empregado;
- d) A oportunidade de regularização da habilitação do motorista será concedida apenas uma vez a cada período de 12 (doze) meses.

§2º - Quando o motorista for notificado preventivamente pelo Detran por atingir 14 pontos, a empresa dará ciência ao sindicato obreiro, para que este possa encaminhá-lo ao curso de reciclagem.

## **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE PENALIDADES**

A chamada do trabalhador ao escritório, por qualquer motivo, inclusive quando se tratar de PUNIÇÕES, deverá ser feita fora do horário de trabalho, a fim de que não fique prejudicada a sua jornada de trabalho e a sua folga. Caso não se trate de SUSPENSÃO como punição ou despedida, deverá o mesmo trabalhar no dia seguinte, mediante expressa autorização por escrito, fornecida pela Empresa.

Parágrafo Único - As punições disciplinares aplicadas pelas empresas deverão ser comunicadas por escrito, inclusive quanto à natureza da falta, para que os empregados possam adotar as medidas adequadas à defesa de seus interesses.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRÉ APOSENTADORIA**

Fica assegurado ao empregado que estiver às vésperas da aposentadoria, isto é, no período de 01 (um) ano anterior ao prazo mínimo para sua obtenção VOLUNTÁRIA, a garantia de emprego de até 12 (doze) meses, contados da data em que comunicar por escrito ao empregador sua intenção de aposentar-se, limitado até a data em que complete aquele prazo mínimo necessário à aposentadoria.

§ 1º - Dentro do prazo acima ou do que restar dele, se interessar ao empregador rescindir o pacto laboral, poderá fazê-lo, mesmo sem Justa Causa. Nesse caso, ficará responsável apenas pelo pagamento das Contribuições Previdenciárias, como se fora este CONTRIBUINTE FACULTATIVO, pelas cotas correspondentes ao empregado e ao empregador, com base no último salário percebido na empresa, aplicados, a partir do afastamento, todos os aumentos da categoria, até que se complete o prazo mínimo para a aposentadoria.

§ 2º - A responsabilidade do ressarcimento dos recolhimentos das cotas Previdenciárias, ficará limitada ao período de 12 (doze) meses ou do que restar dele, CONDICIONADA à apresentação do respectivo comprovante da guia de recolhimento.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - UNIFORME**

As empresas fornecerão o uniforme, de uso obrigatório em serviço nos termos da legislação pertinente, e, ainda, uma jaqueta, aos seus empregados MOTORISTAS, COBRADORES, DESPACHANTES e FISCAIS.

§ 1º - O fornecimento de uniforme far-se-á na seguinte conformidade: a) a cada 6 (seis) meses, com início no mês de junho: 2 (duas) camisas e 1 (uma) calça; b) anualmente, no mês de junho, 1 (uma) jaqueta de cor azul marinho, e, no mês de dezembro, 1 (um) par de sapatos pretos.

§ 2º - É de responsabilidade exclusiva dos empregados a manutenção, higienização e conservação dos uniformes fornecidos assim como a substituição do mesmo em caso de perda ou inutilização.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - COFRE

É obrigatória a colocação do dinheiro da fêria no cofre dos veículos que tiverem o aludido equipamento, ficando em poder do Cobrador, apenas, a importância equivalente a 20 (vinte) vezes o valor da passagem MODAL, vigente na linha em que estiver operando. As empresas fornecerão, diariamente, dinheiro trocado aos Cobradores, para facilitar sua tarefa.

## Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

### Duração e Horário

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO E INTERVALO (SISTEMA DE "PEGADA ÚNICA")

A duração semanal do pessoal de tráfego (motoristas, cobradores, bilheteiro e despachantes), submetidos ao sistema de "pegada única", é de 42 horas semanais. Para os fiscais e demais empregados, fica mantido o regime normal de 44 horas semanais.

§ 1º - As partes ajustam que o intervalo intrajornada (art. 71, *caput*, da CLT), relativo às jornadas superiores a seis horas, poderá ser reduzido e/ou fracionado (art. 71, § 5º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.103/2015), entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que, considerados todos os períodos fracionados, tenha a duração mínima de trinta minutos. As pausas ocorridas no final de cada viagem não serão descontadas da jornada.

§ 2º - As partes ajustam que quando reduzido o intervalo do pessoal de tráfego, submetidos ao sistema de "pegada única", respeitando o limite mencionado no parágrafo anterior, será devido, a título de indenização, do valor equivalente a 30 (trinta) minutos, por cada dia de efetivo trabalho, de acordo com as tabelas abaixo:

A partir de 01 de setembro de 2019

FUNÇÕES	SALÁRIO	VALOR DA HORA	INDENIZAÇÃO DE INTERVALO
Motorista Articulado/Biarticulado	R\$ 3.074,66	R\$ 14,64	R\$ 7,32
Motorista	R\$ 2.562,23	R\$ 12,20	R\$ 6,10
Motorista Mini e Midiônibus	R\$ 2.177,90	R\$ 10,37	R\$ 5,20
Cobrador	R\$ 1.413,89	R\$ 6,37	R\$ 3,37
Despachante	R\$ 2.562,23	R\$ 11,65	
Fiscal	R\$ 1.671,17	R\$ 7,60	

§ 3º - O intervalo relativo a eventuais jornadas inferiores a 6 (seis) horas e superiores a 4 (quatro) horas poderá ser fracionado (art. 71, § 5º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.103/2015).

§ 4º - A possibilidade de fracionamento e/ou redução do intervalo, em conformidade com a lei mencionada nos parágrafos anteriores, persistirá no caso de prorrogação da jornada de trabalho, inclusive quando decorrente de circunstâncias de trânsito que impeçam o cumprimento regular da jornada.

§ 5º - Para efeito dos fracionamentos previstos nos parágrafos anteriores serão considerados todos os intervalos superiores a cinco minutos.

§ 6º - Os fiscais e os demais empregados que exercem cargos não referidos no caput desta cláusula, serão mantidos no regime normal de 44 horas semanais.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM "DUPLA PEGADA" INTERVALO**

É facultado às empresas, na forma do art. 71 da CLT, atendendo à especificidade do setor, a adoção do regime de "dupla pegada", observados os seguintes princípios:

(a) Remuneração igual a do pessoal em regime de "pegada única";

(b) Duração do trabalho de 42 horas semanais;

(c) Trabalho de 2ª a 6ª feira, mediante jornadas normais de 08:24h, com folga nos domingos e feriados e sábados compensados, perfazendo o limite normal de 210 horas mensais;

§ 1º - O intervalo intrajornada poderá ser concedido de forma reduzida e/ou fracionada nos mesmos termos da cláusula anterior, porém, se concedidos de forma ininterrupta, não integrará a duração do trabalho para qualquer efeito e poderá ser prorrogado para além de 2 horas, não sendo devida qualquer remuneração pelo mesmo;

§ 2º - A duração do intervalo intrajornada será variável em função das escalas de serviço a serem previamente comunicadas aos empregados;

§ 3º - O intervalo intrajornada poderá ser concedido na forma facultada pelo art. 235-C, parágrafo 3º da CLT, com a redação dada pela lei 13.103/15;

§ 4º - O trabalho no sistema de que trata a presente cláusula exigirá a concordância formal do empregado, mediante acordo pessoal e específico com a empresa empregadora, referendado pela entidade sindical.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO**

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada até o máximo de 2 (duas) horas diárias, mediante compensação das horas prorrogadas com a correspondente redução da jornada no curso de um ou mais dias do mesmo mês, sem prejuízo do descanso semanal, mediante escala.

§ 1º - As horas trabalhadas que excedem a jornada contratual e que não forem compensadas até o final do mês serão pagas como extraordinárias junto com o salário mensal correspondente, com acréscimo de 50%.

§ 2º - As partes ajustam que as horas extras prestadas além do limite estabelecido no caput, até o máximo de quatro horas diárias, na forma prevista no art. 235-C, da CLT, deverão ser autorizadas pelo empregado e remuneradas, no tocante às 3ª e 4ª horas, com acréscimo de 100%.

§ 3º - O dia em que o empregado, embora escalado para trabalhar, for dispensado do trabalho, não poderá ser utilizado para efeito de compensação prevista nesta cláusula, isto é, a compensação só ocorrerá mediante escala.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESCALAS MENSAIS**

As empresas se obrigam a afixar nas garagens e pontos de rendição AS ESCALAS MENSAIS, abrangendo todos os turnos com os respectivos horários, respeitando as que já o faziam semanalmente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO E CONTROLE DE JORNADA**



É considerado como início efetivo da jornada o momento em que, no horário para o qual foi escalado, o funcionário se apresentar na garagem, terminal ou local indicado pela empregadora.

§ 1º - Os controles diários de frequência serão realizados através de Guias Ministeriais, consignando os horários, desde o início efetivo da jornada.

§ 2º - As Guias Ministeriais poderão ser listadas em relação mensal, com menção dos horários de entrada, intervalos e término das jornadas, a qual valerá como prova de jornada, frequência, compensação e para todos os efeitos legais.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO**

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, as empresas se comprometem, desde que o empregado solicite, a fornecer o Atestado de Afastamento e Salário (AAS) para fins Previdenciários e a Declaração de Rendimentos para fins de Imposto de Renda.

§ 1º - As empresas fornecerão ao sindicato profissional, sempre que este solicitar, cópias das guias de recolhimento das contribuições sindical, confederativa e assistencial, bem como da devida relação dos seus empregados.

§ 2º - As empresas se obrigam a encaminhar ao Sindicato Profissional uma cópia da RAIS, para efeito de programação de projetos assistenciais a serem por ela desenvolvidas, durante a vigência do instrumento normativo.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COBRADORES - ENCERRAMENTO DE JORNADAS**

Aos cobradores que realizem a prestação de contas ao final da jornada, será acrescido na Guia Ministerial, além do tempo necessário para o deslocamento, 10 (dez) minutos para cobrir o tempo médio na prestação de contas da fêria do dia.

Parágrafo Único - Após a prestação de contas da fêria do dia e o conseqüente encerramento da jornada, as empresas se obrigam a fornecer declaração de contas, no ato. Não o fazendo, perderão o direito de reclamar ou reaver a diferença, salvo se houver erro de cálculo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES ESPECIAIS**

Tendo em vista os problemas e obstáculos de natureza técnica, operacional, financeira e jurídica, levantados e reconhecidos pelo grupo de trabalho, entre os quais o compromisso de evitar excesso de horas extras, as partes resolvem acordar que a jornada dos Motoristas, Cobradores e Despachantes deve ser considerada como tempo compatível para a jornada a partir do período em que comparecerem de acordo com os horários para o qual tenham sido escalados. E, se ficarem aguardando, por qualquer motivo, o apresto ou chegada dos veículos em que irão trabalhar, terão direito à remuneração por hora ou fração. Não será esse tempo de espera, entretanto, computado de forma a prejudicar a folga. Para os Despachantes, a jornada de trabalho será computada a partir do início efetivo da jornada de trabalho.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESCALA DE FÉRIAS**

As empresas fixarão em seus quadros de alíquotas, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, a ESCALA de férias anuais de seus empregados.

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

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANHEIRO NOS TERMINAIS**

Com o objetivo de oferecer melhores condições de higiene para o pessoal do tráfego, as partes convencionam que envidarão esforços junto ao Poder Público no sentido de instalar sanitários nos Terminais Rodoviários e pontos de parada.

Parágrafo único — As empregadoras se comprometem a firmar convênios com os comerciantes locais próximos aos pontos a fim de possibilitar o uso de banheiros em locais onde o poder Público não autorizar a instalação de sanitários.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO DOENÇA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica assegurada a garantia de emprego por 30 (trinta) dias, ao empregado que retorne ao trabalho após a concessão de benefício pelo INSS.

Parágrafo Único — A previsão de garantia de emprego acima, é concedida, sem prejuízo do disposto no Art. 118 da Lei 8.213/91.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas assegurarão a frequência livre dos dirigentes sindicais, regularmente eleitos nos quantitativos previstos em lei, para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem que isto configure falta ao serviço.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA COMISSÃO DE REPRESENTANTES**

As partes convencionam que será formado grupo de trabalho, composto por dois membros de cada entidade sindical, cada qual acompanhado por sua assessoria jurídica, para elaboração do primeiro edital de convocação previsto no *caput* do artigo 510-C, da CLT, para fins da eleição da comissão de representantes prevista no artigo 510-A e seguintes, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017. Até a elaboração do referido edital, serão nulas de pleno direito quaisquer eleições realizadas para formação de comissão de representantes por empresa, diante da expressa ausência de previsão legal sobre o procedimento a ser adotado na convocação da primeira comissão eleitoral.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO DE MENSALIDADES - ARTIGO 545 DA CLT**

As empresas descontarão mensalmente, nas folhas de pagamento de seus empregados sindicalizados, e desde que assim tenha autorizado expressamente (CLT, art. 545, *caput*), as mensalidades sociais, recolhendo-as do Sindicato Profissional até o quinto dia útil subsequente ao do desconto.

Parágrafo Único — O sindicato profissional notificará as empresas, expressamente, dos nomes, valores e condições aprovados e autorizados para a efetivação do desconto mencionado na Cláusula (CLT, art. 545, *caput*).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Para fins de custeio da negociação coletiva e para o acompanhamento e da implantação dos benefícios sociais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, os quais são destinados a todos os empregados e seus dependentes, o sindicato profissional, com fundamento nos princípios invocados nas Notas Técnicas nº 02 de 26/10/2018 e nº 03 de 14/05/2019, da CONALIS/MPT, e da tese nº 18, da Comissão 3, aprovada pela CONAMAT, em 05/05/2018, e ainda, amparada no art. 8º, IV, da CF de 88, poderá instituir contribuição negocial, autorizada prévia e expressamente por assembleia, para todos os trabalhadores representados e destinatários dos benefícios conquistados.

§ 1º A contribuição negocial será no valor mensal de R\$ 8,00 (oito reais), os quais serão descontados em folha de pagamento e repassados pelas empresas ao sindicato laboral, até o 10º dia útil de cada mês.

§ 2º Em caso de descumprimento pelas empresas, deverão efetuar o pagamento da contribuição em dobro.

§ 3º A entidade sindical laboral prestará contas da destinação e uso da verba arrecadada, aos trabalhadores associados e não associados.

§ 4º - O reajuste do valor previsto no parágrafo 1º será objeto de negociação nos termos do parágrafo 1º da Cláusula Terceira "Pisos Salariais"

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

Os Sindicatos Convenientes ratificam a criação do Núcleo intersindical de Conciliação Trabalhista de Transporte Urbano do Município do Rio de Janeiro (NINTER TUMRJ), conforme previsto no 625-H da CLT, em parceria com o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do TRT da 3ª Região e Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, comprometendo-se com o cumprimento do Estatuto aprovado pelas assembleias gerais das categorias representadas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transporte Rodoviários de Passageiros Urbano, Intermunicipal, Interestadual, Fretamento, Turismo, Escolar, Cargas, Logísticas e Diferenciados do Município do Rio de Janeiro e RIO ÔNIBUS - Sindicato das Empresas de Ônibus da Cidade do Rio de Janeiro), realizadas, respectivamente, em 17/07/2019 e 03/07/2019, observado o artigo 68 do Estatuto do NINTER TUMRJ

supramencionado, como também o artigo 70 do mesmo instrumento contratual, motivo pelo qual referido documento passa a constar como anexo desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – ART. 611-A DA CLT.**

Convencionam as partes, nos termos do 611-A da CLT e até que seja estabelecida novas regras a respeito da prevalência das normas coletivas sobre a legislação trabalhista, bem como em face das decisões proferidas no âmbito do Supremo Tribunal Federal, *ex vi*, o julgamento do RE nº 590.415 da lavra do ministro Luiz Roberto Barroso e o julgamento do RE nº 895.759 pelo ministro Teori Zavascki, as obrigações e direitos previstos nessa norma, sem exceção, integram ao contrato individual de trabalho, para que seja efetivamente cumprido pelos empregadores e empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Caberá a empresa, obrigatoriamente, no ato da contratação do empregado, apresentar-lhe a cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho e colher, em formulário próprio, a sua ciência e adesão ao conjunto das cláusulas convencionais referentes a reajustes, pisos salariais, condições de trabalho, adicionais, abonos, benefícios sociais e custeio das atividades sindicais para manutenção e conquista dos benefícios.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Deverá a empresa anotar na CTPS do empregado os dados de registro dessa CCT, bem como enviar ao sindicato, no prazo de 48 horas, uma via do formulário com a ciência e adesão do empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÃO DE CIPA**

As empresas comunicarão ao Sindicato obreiro a data da realização da eleição da CIPA enviando à entidade profissional, a cópia do Edital da Convocação dentro de 48 horas após a sua publicação.

#### **Disposições Transitórias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – MEDIDAS TEMPORÁRIAS DE ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19**

**Vigência: 27/04/2021 até 25/08/2021**

**CONSIDERANDO** as previsões e premissas contidas nos Termos Aditivos que prorrogaram a vigência da CCT 2019/2020, que preveem a possibilidade de revisão para aplicação de normas programa governamentais de ajuda as empresas atingidas pela pandemia ou outras normas de compensação salarial que possam amenizar as perdas sofridas pelos trabalhadores e empregadores;

**CONSIDERANDO** as regras da nova edição do "Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda", através da publicação da MEDIDA PROVISÓRIA 1045/2021 publicada em 27/04/2021, com o objetivo de preservação do emprego e renda; a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais; a redução do impacto social decorrente da PANDEMIA gerada pelo CORONAVIRUS que, para isso, estabeleceu diversas medidas trabalhistas complementares e providências a serem adotadas pelos empregadores, com a necessidade de intervenção da Entidade Sindical Laboral;

AS PARTES CONVENIENTES firmam as condições de trabalho previstas nos itens abaixo desta cláusula, abaixo motivados por princípios superiores de boa-fé e transparência visando o bem comum e a razoabilidade, e nos termos e fundamentos dos artigos n. 486, 501,502 e 611-A da CLT, e com supedâneo na CF/88, artigo 7º, XXVI

**ITEM I** – As empregadoras poderão acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária dos contratos de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias, a partir de 27/04/2021, de forma imediata e utilizando-se de quaisquer meios de comunicação existentes, seja de forma física ou eletrônica.

**ITEM II** – A teor do que dispõe o art. 611-A da CLT ficam as empresas **DESOBRIGADAS** a comunicarem a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho, aos seus empregados, com antecedência mínima de 48 horas, cuja aplicação poderá ocorrer no dia seguinte imediato.

**ITEM III** – Fica estabelecida, independentemente da faixa salarial e da receita bruta ano-calendário de 2019 das empresas, a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho a que se refere a MP 1045/2021, pelo prazo máximo de 120 dias, a contar de 27/04/2021, podendo ser fracionado em períodos sucessivos ou intercalados, conforme necessidade das empresas, mediante os seguintes requisitos:

**a-** Comunicação simples ao empregado por qualquer meio eletrônico, com antecedência de um dia;

**b-** Na comunicação deverá ser registrada a vigência do período de suspensão e sua periodicidade dentro da escala de serviços, podendo ser restabelecido antes da data aprazada, mediante simples comunicação por parte do empregador;

**c-** Manutenção de todos os benefícios legais e convencionais, durante a suspensão do contrato de trabalho.

**Parágrafo 1º** - A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário durante o período de vigência da alteração contratual pactuada.

**Parágrafo 2º** - A ajuda compensatória mensal terá caráter meramente indenizatório e não integrará o salário, para efeito de pagamento de reflexos nas demais verbas contratuais trabalhistas; não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e de que trata a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

**Parágrafo 3º** - A medida de suspensão de contrato, prioritariamente, será destinada aos empregados que estiverem no grupo de risco e aos jovens aprendizes.

**Parágrafo 4º** - Os empregados ficarão autorizados a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

**Parágrafo 5º** - O contrato de trabalho poderá ser restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contados da:

**a** - Data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

**b** - Data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

**ITEM IV** – Fica estabelecida, independentemente da faixa salarial e da receita bruta ano-calendário de 2019 das empresas, **a possibilidade de redução da jornada de trabalho e salário, em até 70% (setenta por cento)**, pelo prazo máximo de 120 dias, a contar de 27/04/2021, podendo ser fracionado em períodos sucessivos ou intercalados, conforme necessidade das empresas, mediante os seguintes requisitos:

**a** - Preservação do valor do salário hora de trabalho;

**b-** Comunicação simples ao empregado por qualquer meio eletrônico, com antecedência de um dia;

c- Na comunicação deverá ser registrada a vigência do período de redução de jornada e salário e sua periodicidade dentro da escala de serviços, observando-se o período de vigência norma autorizadora, podendo ser restabelecido antes da data aprazada, mediante simples comunicação por parte do empregador;

d- Poderão as empregadoras, por mera liberalidade, quando da redução de jornada e salário, ajustar com os empregados afetados o pagamento e o valor de ajuda compensatória, desde que a natureza seja indenizatória, conforme parágrafo 2º da Clausula 3ª deste instrumento e com fulcro no art. 9º da MP 1045/2021 publicada em 27/04/2021.

e- Manutenção de todos os benefícios legais e convencionais, durante a redução de jornada e salário.

**Parágrafo único.** A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - Data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

II - Data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

**ITEM V** – Somente os descontos legais poderão ser efetuados nos recibos salariais dos empregados, respeitada a CCT vigente.

**ITEM VI** - Ajustam, também, 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.

**ITEM VII** - Os empregados que se encontrarem em gozo de benefício de aposentadoria ou recebendo qualquer tipo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, a implementação das medidas de suspensão do contrato de trabalho, gerará a obrigação de pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no art. 9º da MP 1.045/2021 e as seguintes condições:

a - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este item deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea "a" do inciso II do § 2º do art. 6º da MP 1.045/2021; e

b - na hipótese de empresa que se enquadre no disposto no § 5º do art. 8º da MP 1.045/2021, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.

**ITEM VIII** – Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º da MP 1045/2021 em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

a - Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

b - Após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e

c - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo 1º** - A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto de que trata o caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

**a** - Cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

**b** - Setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

**c** - Cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

**Parágrafo 2º** - O disposto neste **ITEM VIII** não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ou dispensa por justa causa do empregado.

**Parágrafo 3º** - Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho de que trata o art. 10 da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata este artigo.

**ITEM IX** - Uma vez aplicadas as medidas previstas nesta Cláusula e na MP 1.045/2021 e ainda havendo necessidade de dispensa coletiva de empregados, esta deverá ser precedida de negociação coletiva com o sindicato profissional.

**ITEM X** - As partes se comprometem a manter contínuo contato e acompanhamento das medidas ora ajustadas, ficando desde já definido que a qualquer momento o ora pactuado poderá ser revisado.

**Parágrafo único:** As empresas se comprometem a encaminhar ao sindicato, através do e-mail: negociacoes.rodovariosrj@gmail.com, no prazo de 10 (dez) dias a relação de seus empregados, contendo os dados completo de cada um e a situação do seu contrato de trabalho nos termos ora avençado, sempre que houver a aplicação das medidas prevista nesse instrumento e quando solicitado pelo sindicato profissional.

**ITEM XI** - As partes fixam a vigência diferenciada da presente Cláusula, **com início em 27/04/2021 e término em 25/08/2021** e o tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a cento e vinte dias, a contar de 27/04/2021.

**Parágrafo único** - Caso, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas, observado o disposto no § 2º do art. 7º e no § 7º do art. 8º da MP 1045/2021, as partes convenientes poderão celebrar termo aditivo para prorrogação da vigência e das disposições desta Cláusula, ASSIM COMO A PRORROGAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO PREVISTA NO PARÁGRAFO 1º da CLAUSULA 3ª "Piso Salarial" desta CCT.

**Disposições Gerais**

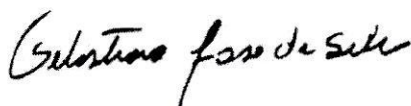
**Outras Disposições**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PLANO DE SAÚDE**

Os Sindicatos convenientes promoverão estudos no sentido de implantação de plano coletivo de saúde por adesão, com custeio exclusivo pelos funcionários e buscando a maior economicidade baseada na maior quantidade possível de aderentes empregados das empresas do segmento econômico.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONSTITUIÇÃO DE SESMT COMUM PELAS EMPRESAS**

Fica facultada as empresas a constituição de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT comuns entre empresas de mesma atividade econômica localizadas em um mesmo município ou municípios limítrofes; ou ainda a constituição do SESMT comum por empresas que desenvolvam suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial, visando a promoção da saúde e da integridade do trabalhador da categoria nos seus locais de trabalho, em conformidade com o disposto nos itens 4.5.3, 4.14.3 e 4.14.4 da NR 4, do Ministério do Trabalho e Emprego.



SEBASTIAO JOSE DA SILVA

Presidente

SIND DOS TRAB EM EMP DE TRANSP RODOV DE PASSAG URB, INTERMUN, INTEREST,  
FRETAM, TURISMO, ESC, CARGAS, LOG E DIFER DO MUN DO RJ - SINTRUCAD-RIO



JOAO GOUVEIA FERRÃO NETO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ONIBUS DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO - RIO ONIBUS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA AGE**