CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2022-2023

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO - SINDICAPRO -**,inscrito no CNPJ sob o nº 00.769.148/0001-95 e registrado no MTE sob o nº 46000.006815/95, SR02307, com sede na Rua Conselheiro Crispiniano, 398 - 3º e 4º andar - Centro – São Paulo - CEP - 01037-909, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em sua sede no dia 05/03/2022, neste ato representado por seu Presidente, ***Sr. Almir Macedo Pereira***, inscrito no CPF/MF sob o n.º 703.352.578-87 e demais diretores, ***Sr. Heleno Fernandes de Lima*** ,inscrito no CPF/MF sob o nº 670.677.948-20 e ***Sr. Jorge Aparecido de Melo***, inscrito no CPF/MF sob o n.º 055.454.848-04, todos assistidos por seu advogado, ***Dr. Rogerio Bertolino Lemos***, inscrito na OAB/SP sob o nº 254.405 e no CPF/MF sob o n.º 283.028.868-82; e de outro, representando a categoria econômica, o **SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE CORREIO FRANQUAEADAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade patronal, detentora da Carta Sindical Processo nº. 46000.007437/94 e do CNPJ n.º 74.504.861/0001-43, com sede na Avenida Doutor Gastão Vidigal, nº. 1.132, Vila Leopoldina, São Paulo, SP, Cep: 05314-000 - Assembleia Geral realizada em 05/03/2022; celebram e à Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre as partes em 11 de novembro de 2022, conforme as cláusulas e condições seguintes:

I - DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes em 1º de setembro de2021, considerando a concessão do reajuste integral naquela oportunidade, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2022, da seguinte forma:

I – Até o limite de **R$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais)** mediante a aplicação do percentual de **8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento)**.

II – Acima de **R$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais)** mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de **R$ 574,00 (quinhentos e setenta e quatro reais)**, observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2021 até 31 de agosto/2022"***.

Parágrafo primeiro – Nos casos em que a empresa optou pelo parcelamento do reajuste previsto na norma anterior, a base de incidência para aplicação deste reajuste será o salário do mês de competência de janeiro/22, ou seja, considerando o valor cheio.

Parágrafo segundo – Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro de 2022 deverão ser pagas até o pagamento dos meses de competência de novembro e dezembro de 2022, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados nesse período, observado o disposto na cláusula nominada ***"Compensação"***, bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2021 e 31 de agosto/2022"***.

Parágrafo terceiro – O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo segundo será a data de pagamento destas.

Parágrafo quarto – Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2022, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as diferenças salariais a que se refere o parágrafo segundo deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma ou da rescisão feita a partir desta data, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo quinto – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas ***"Salários de Admissão nas Empresas com até 10 (dez) Empregados"*** e ***"Salários de Admissão nas Empresas com mais de 10 (dez) Empregados"***.

CLÁUSULA SEGUNDA – PARCELAMENTO DO REAJUSTE

As empresas poderão aplicar o reajuste em até 2 (duas) parcelas, sendo a primeira a partir de 1º de setembro de 2022 e a segunda a partir de 1º de janeiro de 2023, da seguinte forma:

I – A partir de 1º de setembro de 2022 – Os salários até **R$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais)** vigentes em 1º de setembro de 2021, serão reajustados mediante a aplicação do percentual de **4,83% (quatro virgula oitenta e três por cento)** e os salários acima deste limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe de **R$ 314,00 (trezentos e quatorze reais)**.

II – A partir de 1º de janeiro de 2023 – Os salários até **R$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais)**, vigentes em 1º de setembro de 2021, serão reajustados mediante a aplicação da integralidade do reajuste de **8,83% (oito virgula oitenta e três por cento)**, compensado o reajuste concedido parcialmente em 1º de setembro de 2022. Os salários acima deste limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe **R$ 574,00**

(quinhentos e setenta e quatro reais), compensado o valor da parcela fixa concedido parcialmente em 1º de setembro de 2022.

Parágrafo primeiro – Nos casos em que a empresa optou pelo parcelamento do reajuste previsto na norma anterior, a base de incidência para aplicação deste reajuste será o salário do mês de competência de janeiro/22.

Parágrafo segundo – Em caso de parcelamento, nas rescisões contratuais a segunda parcela deverá ser antecipada para cômputo no cálculo das verbas rescisórias, o mesmo se aplicando para os empregados que saírem de férias entre os meses de setembro e dezembro de 2022.

Parágrafo terceiro – Diferenças salariais decorrentes do parcelamento, inclusive referentes ao 13º salário, poderão ser pagas em até 2 (duas) vezes, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de competência de janeiro e fevereiro de 2023.

Parágrafo quarto – O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo terceiro serão as datas de pagamento destas.

Parágrafo quinto – Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2022, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as diferenças salariais a que se referem o parágrafo quinto deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma ou da rescisão feita a partir desta data, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo sexto – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas ***"Salários de admissão nas empresas com até 10 (dez) empregados" e "Salários de admissão nas empresas com mais de 10 (dez) empregados."***.

CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2021 ATÉ 31 DE AGOSTO/2022

O reajuste será proporcional à data de admissão, nos termos da tabela a seguir:

TABELA PROPORCIONAL PERÍODO DE ADMISSÃO	1° set/22 Multiplicar por:	Salário acima de R$ 6.500,00 somar parcela Fixa	1° jan/23 Multiplicar por:	Salário acima de R$ 6.500,00 somar parcela Fixa
ADMITIDOS ATÉ 15.09.21	1,0483	314,00	1,0883	574,00
DE 16.09.21 A 15.10.21	1,0442	287,00	1,0807	524,00
DE 16.10.21 A 15.11.21	1,0401	261,00	1,0731	475,00
DE 16.11.21 A 15.12.21	1,0360	234,00	1,0655	426,00
DE 16.12.21 A 15.01.22	1,0319	208,00	1,0580	377,00
DE 16.01.22 A 15.02.22	1,0279	181,00	1,0506	329,00
DE 16.02.22 A 15.03.22	1,0239	155,00	1,0432	281,00
DE 16.03.22 A 15.04.22	1,0198	129,00	1,0359	233,00
DE 16.04.22 A 15.05.22	1,0158	103,00	1,0286	186,00
DE 16.05.22 A 15.06.22	1,0119	77,00	1,0214	139,00
DE 16.06.22 A 15.07.22	1,0079	51,00	1,0142	92,00
DE 16.07.22 A 15.08.22	1,0039	26,00	1,0071	46,00
A PARTIR DE 16.08.22	1,0000	-	1,0000	-

Parágrafo primeiro – Em caso de parcelamento, a parcela fixa a ser concedida em 1º de janeiro de 2023 será calculada sobre o salário de admissão, descontado o valor concedido na primeira parcela.

Parágrafo segundo – As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão aplicar os valores de 1º de janeiro de 2023 já a partir de 1º de setembro de 2022.

Parágrafo terceiro – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas ***"SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS"*** e ***"SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS"***.

CLÁUSULA QUARTA – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas ***"Reajuste Salarial"*** e ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1° de setembro/2021 até 31 de agosto/2022"***, serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2021 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS

Para as empresas com até 10 (dez) empregados, ficam estipulados os seguintes salários de admissão, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme segue:

A partir de 1º de setembro de 2022:

a) motorista de caminhão ..... **R$ 2.057,00**
(dois mil, cinquenta e sete reais);

b) ajudante de motorista de caminhão ..... **R$ 1.484,00**
(um mil, quatrocentos e oitenta e quatro reais);

c) motorista de veículo utilitário ..... **R$ 1.593,00**
(um mil, quinhentos e noventa e três reais);

d) ajudante de motorista de veículo utilitário ..... **R$ 1.322,00**
(um mil, trezentos e vinte e dois reais).

Valores para empresas que optarem pelo parcelamento:

A partir de 1º de setembro de 2022:

a) motorista de caminhão ..... **R$ 1.981,00**
(um mil, novecentos e oitenta e um reais);

b) ajudante de motorista de caminhão ..... **R$ 1.430,00**
(um mil, quatrocentos e trinta reais);

c) motorista de veículo utilitário ..... **R$ 1.535,00**
(um mil, quinhentos e trinta e cinco reais);

d) ajudante de motorista de veículo utilitário ..... **R$ 1.274,00**
(um mil, duzentos e setenta e quatro reais).

A partir de 1º de janeiro de 2023:

a) motorista de caminhão .....**R$ 2.057,00**
(dois mil, cinquenta e sete reais);

b) ajudante de motorista de caminhão .....**R$ 1.484,00**
(um mil, quatrocentos e oitenta e quatro reais);

c) motorista de veículo utilitário .....**R$ 1.593,00**
(um mil, quinhentos e noventa e três reais);

d) ajudante de motorista de veículo utilitário .....**R$ 1.322,00**
(um mil, trezentos e vinte e dois reais).

Parágrafo primeiro – As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão aplicar os valores de 1º de janeiro de 2023 já a partir de 1º de setembro de 2022.

Parágrafo segundo – O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

CLÁUSULA SEXTA – SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS

Para as empresas com mais de 10 (dez) empregados, ficam estipulados os seguintes salários de admissão, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme segue:

A partir de 1º de setembro de 2022:

a) motorista de caminhão.....**R$ 2.285,00** (dois mil, duzentos e oitenta e cinco reais);

b) ajudante de motorista de caminhão.....**R$ 1.648,00** (um mil, seiscentos e quarenta e oito reais);

c) motorista de veículo utilitário .....**R$ 1.768,00** (um mil, setecentos e sessenta e oito reais);

d) ajudante de motorista de veículo utilitário ..... **R$ 1.444,00** (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais).

Valores para empresas que optarem pelo parcelamento:

A partir de 1º de setembro de 2022:

a) motorista de caminhão..... **R$ 2.201,00** (dois mil, duzentos e um reais);

b) ajudante de motorista de caminhão..... **R$ 1.587,00** (um mil, quinhentos e oitenta e sete reais);

c) motorista de veículo utilitário ..... **R$ 1.703,00** (um mil, setecentos e três reais);

d) ajudante de motorista de veículo utilitário ..... **R$ 1.391,00** (um mil, trezentos e noventa e um reais).

A partir de 1º de janeiro de 2023:

a) motorista de caminhão..... **R$ 2.285,00** (dois mil, duzentos e oitenta e cinco reais);

b) ajudante de motorista de caminhão..... **R$ 1.648,00** (um mil, seiscentos e quarenta e oito reais);

c) motorista de veículo utilitário ..... **R$ 1.768,00** (um mil, setecentos e sessenta e oito reais);

d) ajudante de motorista de veículo utilitário ..... **R$ 1.444,00** (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais).

Parágrafo único – O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

CLÁUSULA SÉTIMA – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES

Aos valores fixados nas cláusulas nominadas ***"Salários de Admissão nas Empresas com até 10 (dez) Empregados"*** e ***"Salários de Admissão nas Empresas com mais de 10 (dez) Empregados"***, não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

CLÁUSULA OITAVA – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único – Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), observado o limite máximo de 4 (quatro) horas extras diárias, nos termos do disposto no art. 235-C, da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

CLÁUSULA NONA – ADIANTAMENTO DO 13° SALÁRIO

As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

CLÁUSULA DEZ – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

CLÁUSULA ONZE – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) do mês um adiantamento de salário aos empregados.

CLÁUSULA DOZE – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo primeiro – Os descontos objeto desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica; seguro saúde; compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias (nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado); mensalidade sindical; mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados; cooperativas de crédito mútuo e de consumo (desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes) e quaisquer outros da mesma natureza.

Parágrafo segundo – Em casos de assalto, roubo ou furto, acidentes, quebra de veículos ou peças e avarias, com prejuízos ao patrimônio da empresa, ocorridos por culpa ou dolo de terceiros, comprovados através da lavratura de boletins de ocorrência ou de termos

circunstanciados, não serão efetuados descontos nos salários. Os descontos só serão admitidos se constatada a culpa ou dolo do empregado.

Parágrafo terceiro – As empresas custearão as taxas e despesas com a expedição de lavraturas dos boletins de ocorrências ou dos termos circunstanciados, conforme o caso, e será considerado tempo à disposição do empregador aquele que for necessário para a comunicação do evento à autoridade policial.

Parágrafo quarto – Será comunicada ao empregado, pela empresa, a ocorrência de multas de trânsito havidas durante a sua atividade. Esta deverá apresentar-lhe uma cópia do auto de infração após o recebimento da notificação enviada pelo órgão oficial.

Parágrafo quinto – Caso o empregado queira interpor recurso e, nesse caso, havendo decisão favorável ao mesmo, a empresa se obriga a lhe devolver o valor da multa objeto da notificação, que tiver sido descontada de seu salário.

Parágrafo sexto – Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento) da remuneração, salvo condições mais benéficas.

II – DAS JORNADAS DE TRABALHO

CLÁUSULA TREZE – JORNADAS DE TRABALHO

A jornada normal dos motoristas é de até 8 (oito) horas diárias e de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Descanso Semanal Remunerado, que deverá ser concedido até o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho, salvo no caso de viagens de longa distância, nos termos do disposto no art. 235-D, da CLT.

Parágrafo único – Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados mediante outras modalidades de jornada, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

I – JORNADA PARCIAL

Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares, ou ainda aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, obedecidos ainda os seguintes requisitos:

a) dentro da semana, a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado paradigma contratado para trabalhar

em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;

d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II – JORNADA REDUZIDA

Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

a) horário ou carga horária contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;

c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

III – JORNADA ESPECIAL 12X36

Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

b) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

CLÁUSULA QUATORZE – INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

Com fundamento no disposto no inciso III, do artigo 611-A, da CLT, empregados e empregadores poderão, de comum acordo, pactuarem , individualmente e por escrito , o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos e máximo de 2 (duas) horas para alimentação e descanso, em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária exceda a 6 (seis) horas, desde que haja refeitório

ou, na falta deste, sejam asseguradas condições para o empregado se alimentar fora do ambiente de trabalho em tempo hábil.

Parágrafo primeiro – A redução do intervalo para refeição, seja em caráter definitivo ou por prazo determinado, pode ser revogada pelo empregador com aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo segundo – A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

CLÁUSULA QUINZE – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro do prazo de vigência desta norma, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas;

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula nominada ***"Remuneração de Horas Extras"***, deste instrumento;

d) para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

e) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

f) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta do fornecimento de comprovante, previstos respectivamente nas alíneas ***"a"***, ***"b"*** e ***"d"*** desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

g) a suspensão do direito à compensação prevista na alínea ***"f"*** obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

h) O acerto das horas não compensadas na vigência deste instrumento deverá ser feito até o mês de agosto/2023.

CLÁUSULA DEZESSEIS – SEMANA ESPANHOLA

Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado ***"Semana Espanhola"***, que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do TST.

CLÁUSULA DEZESSETE – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme o disposto no inciso X, do artigo 611-A da CLT e na Portaria MTE 373/2011, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades. O sistema adotado deverá atender as seguintes condições:

I – Estar disponível no local de trabalho;

II – Permitir a identificação de empregador e empregado;

III – Possibilitar a obtenção pelo empregado, por qualquer meio, do registro das marcações realizadas.

Parágrafo primeiro – Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo segundo – Os sistemas de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I – Restrições à marcação do ponto;

II – Marcação automática do ponto;

III – Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e,

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

III – DAS GARANTIAS

CLÁUSULA DEZOITO – ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICO-ODONTOLÓGICAS

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, parágrafos 1º e 2º, do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula nº 15, do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou credenciados pelos órgãos públicos de saúde.

Parágrafo primeiro – Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), neste caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa por qualquer meio, inclusive o eletrônico, em até 3 (três) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

Parágrafo segundo – A ordem de prioridade mencionada no *caput* não prevalecerá na vigência de plano de saúde ou convênio médico patrocinado, total ou parcialmente, pelo empregador, ao qual o empregado tenha aderido.

CLÁSULA DE DEZENOVE – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51, 64, 70-B e 70-C, 188, 188-A, 188-H, 188-I, 188-J, 188-K, 188-L e 188-P do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo primeiro – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos

de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

Parágrafo segundo – A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo terceiro – O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo primeiro ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

Parágrafo quarto – Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

CLÁUSULA VINTE – GARANTIA ADICIONAL DE EMPREGO À GESTANTE

A comerciária dispensada sem justa causa que comprovar por escrito o seu estado gravídico ao empregador em até cinco dias úteis após a ciência da gravidez, podendo ser por *e-mail* ou *WhatsApp*, terá direito ao acréscimo de 75 (setenta e cinco) dias no prazo legal de estabilidade provisória, contados a partir do término do período de licença maternidade.

Parágrafo primeiro – Ao tomar conhecimento da gravidez, o empregador confirmará o recebimento do comunicado da gestante e terá a opção de reintegrá-la no seu posto de trabalho ou indenizar o período de estabilidade provisória.

Parágrafo segundo – Aceitando o convite para retornar ao trabalho, a gestante poderá passar a desempenhar suas funções de forma remota ou híbrida, de comum acordo com o empregador e desde que as atribuições da função o permitam.

Parágrafo terceiro – A garantia adicional prevista no *caput* desta cláusula não é cumulativa com aquela assegurada pela adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã, observado o mesmo prazo de fruição, nem com qualquer outro benefício similar concedido por liberalidade do empregador, ficando garantido à gestante, em qualquer hipótese, o acréscimo mínimo de 75 (setenta e cinco) dias além da garantia constitucional.

CLÁUSULA VINTE E UM – GARANTIA DE EMPREGO AO MOTORISTA EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada garantia provisória de emprego ao motorista em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde

que este seja realizado no período de 2 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único – Estarão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

CLÁUSULA VINTE E DOIS – GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Ao empregado que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

IV – DAS FÉRIAS

CLÁUSULA VINTE E TRÊS – FÉRIAS

As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo primeiro – O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada a concessão de férias individuais no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

Parágrafo segundo – Com a concordância do empregado, as empresas poderão conceder férias individuais em até 3 (três) períodos de no mínimo 10 (dez) dias corridos, cada um.

Parágrafo terceiro – O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que também será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

CLÁUSULA VINTE E QUATRO – FÉRIAS EM DEZEMBRO

Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

CLÁUSULA VINTE E CINCO – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO

Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de trabalho da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

CLÁUSULA VINTE E SEIS – GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS

O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do 1º dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultada à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

V – DOS PERÍODOS DE AUSÊNCIA

CLÁUSULA VINTE E SETE – ABONO DE FALTA

Além dos casos previstos em lei, o motorista poderá deixar de comparecer ao trabalho, por um dia, quando da renovação de sua Carteira Nacional de Habilitação – CNH.

CLÁUSULA VINTE E OITO – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas as suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

CLÁUSULA VINTE E NOVE – ABONO DE FALTA AO PAI OU À MÃE MOTORISTA

O (A) motorista que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidades de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada ***"Atestados e/ou Declarações Médicos e Odontológicos"***, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo primeiro – O direito previsto no *caput* será extensivo também ao responsável legal pelo menor, sendo indispensável, neste caso, a apresentação da respectiva documentação comprobatória.

Parágrafo segundo – Caso mãe, pai ou responsável legal trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula.

Parágrafo terceiro – Fica também abonada a ausência da mãe ou, se for o caso, do pai ou do responsável legal, quando convocados para comparecer em reunião escolar de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, até 2 (duas) vezes ao ano, podendo a

mesma ser compensada, conforme previsto na cláusula nominada ***"Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)"***, mediante comunicação prévia à empresa e comprovação de participação na reunião por meio de declaração da escola.

CLÁUSULA TRINTA – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

VI – OUTROS BENEFÍCIOS, GARANTIAS E ABONOS

CLÁUSULA TRINTA E UM – DIA DO MOTORISTA (ABONO)

Em homenagem ao Dia do Motorista – 25 de julho – será concedido ao empregado(a) motorista no comércio que pertencer ao quadro de empregados da empresa nesse dia um abono a ser pago de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de julho de 2023, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo.

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo único – Fica facultado às partes, de comum acordo, converter o abono acima em descanso, durante a vigência da presente Convenção.

CLÁUSULA TRINTA E DOIS – VALE-TRANSPORTE – PAGAMENTO EM DINHEIRO

Fica facultado às empresas o pagamento em dinheiro do vale-transporte, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário nº 478.410/SP - DOU em 15.05.2010).

Parágrafo primeiro – As empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício poderão descontar de seus empregados o equivalente a até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

Parágrafo segundo – As empresas fornecerão o vale transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.

Parágrafo terceiro – Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 5 (cinco) dias.

Parágrafo quarto – Nos termos do Decreto nº 95.247/87, e baseado na declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível das sanções legais.

Parágrafo quinto – O valor do desconto do vale-transporte não poderá ultrapassar o valor efetivamente dispendido pelo trabalhador com despesas de transporte no deslocamento de sua residência ao local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo sexto – A não utilização do vale transporte para a sua finalidade precípua e legal (deslocamento casa-trabalho e vice-versa) autoriza o empregador a fazer o abatimento correspondente do benefício no mês subsequente.

CLÁUSULA TRINTA E TRÊS – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

CLÁUSULA TRINTA E QUATRO – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

CLÁUSULA TRINTA E CINCO – CONTRATAÇÃO DE SEGURO

Nos termos do artigo 2º, item V, alínea *"c"*, da Lei nº 13.103/2015, que dispõe sobre o exercício da profissão de motorista, é obrigatória a contratação de seguro pela empresa para o empregado motorista.

VII – DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

CLÁUSULA TRINTA E SEIS – TRABALHO AOS DOMINGOS

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162), da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:

a) adoção do sistema 1X1 (um por um), ou seja, em domingos alternados, em que a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;

b) adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;

c) adoção do sistema 2X2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;

d) adoção do sistema 3X1 (três por um), ou seja, a cada três domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;

e) o DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho, salvo no caso de viagens de longa distância, nos termos do disposto no artigo 235-D, da CLT;

f) ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

g) jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;

h) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada ***"Compensação de Horário de Trabalho"***.

Parágrafo primeiro – Quando a jornada de trabalho for de 6 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de **R$ 32,00** (trinta e dois reais) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de *"marmitex"*.

Parágrafo segundo – Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

Parágrafo terceiro – O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

Parágrafo quarto – O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula nominada ***"Multa"***.

CLÁUSULA TRINTA E SETE – TRABALHO EM FERIADOS

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162), da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

a) comunicação da empresa à entidade patronal da intenção de funcionamento e trabalho nos feriados existentes no período de vigência da presente norma coletiva;

b) pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, salvo se o empregador conceder folga compensatória (Lei nº 605/49, art. 9º). Para os comissionistas puros, o cálculo desta remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) Descanso Semanal Remunerado;

c) não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada ***"Compensação de Horário de Trabalho"***;

d) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

Parágrafo primeiro – A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa do pagamento das horas em dobro trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

Parágrafo segundo – Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição, conforme segue, não sendo permitida a concessão de *"marmitex"*:

I - Empresas com até 100 (cem) empregados.....**R$ 46,00** (quarenta e seis reais).

II - Empresas com mais de 100 (cem) empregados.....**R$ 61,00** sessenta e um reais).

Parágrafo terceiro – Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária de trabalho.

Parágrafo quarto – Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos

celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes.

Parágrafo quinto – O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento, nem tampouco as demais condições desta norma.

Parágrafo sexto – Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo sétimo – O DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho, salvo no caso de viagens de longa distância, nos termos do disposto no art. 235-D da CLT.

CLÁUSULA TRINTA E OITO – TRABALHO NO DIA 1° DE MAIO

Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo 2º da cláusula anterior:

I – Pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo do DSR.

II – Proibição de horas extras que, uma vez verificadas em limites superiores aos da jornada normal de trabalho, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos por cento).

III – Pagamento de **R$ 27,00** (vinte e sete reais) em vale compras ou dinheiro.

IV – Ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

Parágrafo único – O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de **R$ 599,00** (quinhentos e noventa e nove reais) por empregado.

CLÁUSULA TRINTA E NOVE – TRABALHO EM FERIADOS – PRÊMIO

Os empregados que trabalharem em feriados farão jus ao acréscimo de 1 (um) dia nas suas férias a cada 3 (três) feriados efetivamente trabalhados.

Parágrafo único – Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional, abono de férias e demais incidências.

CLÁUSULA QUARENTA E UM – DIAS-PONTES

Consoante o disposto no artigo 611-A, XI, da CLT, poderá ser compensado o trabalho em dias úteis intercalados com o início ou fins de semana e feriados, de forma a que os empregados gozem um descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e seus empregados, sendo certo que as horas compensadas não poderão ser consideradas como horas extraordinárias.

VIII – DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA QUARENTA E DOIS – DISPENSA POSTERIOR À DATA-BASE – DIFERENÇAS NAS VERBAS RESCISÓRIAS

Ocorrendo dispensa posterior à data-base, considerando a projeção do aviso prévio (Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho - TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do percentual de reajuste salarial.

IX – DOS COMPROMISSOS ENTRE AS ENTIDADES CONVENENTES

CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS – CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos oriundos das relações de trabalho e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores, as entidades profissional e patronal convenentes reconhecem a Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, como meio alternativo legítimo para a solução de conflitos, nos termos do artigo 75, da Lei Complementar nº 123/2006, obedecidos ainda os artigos 625 a 625H, da CLT e 114, parágrafo 1º da CF e a jurisprudência do STF sobre a matéria, a ser implementada por órgão bilateral, instituído por meio de convênio celebrado entre as entidade sindicais convenentes, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

Parágrafo primeiro – Pelas despesas com a manutenção desse serviço, as empresas beneficiárias ressarcirão as entidades integrantes com valor fixado e rateado de comum acordo pelas entidades patronais e laboral, nos termos estabelecidos mediante convênio celebrado entre estas.

Parágrafo segundo – Quando instalado o órgão disposto no *caput*, as decisões das demandas a ele submetidas serão obrigatoriamente acatadas, constituindo título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas e verbas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

CLÁUSULA QUARENTA E QUATRO – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Empregados e empregadores poderão firmar perante o **SINDICAPRO** o Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o art. 507-B, da CLT, bem como o Acordo Extrajudicial a que se refere o art. 855-B da CLT, devendo este ser formalizado através de petição conjunta de homologação judicial.

CLÁUSULA QUARENTA E CINCO – MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R$ 93,00** (noventa e três reais), a partir de 1º de setembro de 2022, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

CLÁUSULA QUARENTA E SEIS – CELEBRAÇÃO CONJUNTA DE ACORDOS COLETIVOS

As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas, contribuintes ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

Parágrafo primeiro – Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas na assistência da entidade sindical patronal deverão lhe dar ciência para que esta assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no artigo 617, da CLT.

Parágrafo segundo – Após tomar ciência, a entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no artigo 592, inciso I, alínea ***"a"***, da CLT.

Parágrafo terceiro – Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida deverá manifestar-se de forma expressa junto à sua respectiva entidade patronal que, por sua vez, dará ciência à entidade profissional via e-mail.

CLÁUSULA QUARENTA E SETE – COMUNICAÇÃO PRÉVIA

Na hipótese de convocação para prestar esclarecimentos acerca de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a empresa se obriga a informar a entidade sindical representativa, no prazo de até 72 (setenta e duas horas) a contar da convocação, se deseja sua assistência no dia e hora designados pela entidade laboral.

Parágrafo primeiro – A entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no artigo 592, inciso I, alínea ***"a"***, da CLT.

Parágrafo segundo – A ausência de comunicação da empresa à entidade patronal implicará na renúncia à assistência referida no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA QUARENTA E OITO – GRUPO ECONÔMICO - CARACTERIZAÇÃO

A caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração cumulativa do interesse integrado, da efetiva comunhão de interesses e da atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do art. 2º, da CLT.

X – DAS RECEITAS DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

CLÁUSULA QUARENTA E NOVE – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão mensalmente, a partir do mês de competência de novembro de 2021, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, na forma da legislação e jurisprudência que regem a matéria, em favor do ***Sindicato dos Condutores em Transportes Rodoviários de Cargas Próprias de São Paulo***, 2% (dois por cento) do salário já reajustado, a título de contribuição assistencial, limitado ao teto de R$ 60,00 (sessenta reais).

Parágrafo primeiro – O desconto previsto nesta cláusula está de acordo com o aprovado em assembleia do sindicato profissional, bem como das normas e determinações constantes dos autos do **Inquérito Civil Público nº 001977.2014.02.000/8**, instaurado pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, que originou o **TAC nº 174/17, de 26 de maio de 2017**, garantindo ao empregado o direito de oposição.

Parágrafo segundo – Em função da data da assinatura deste instrumento, o desconto e o recolhimento da contribuição assistencial referente aos meses de setembro e outubro de 2022, deverão ser realizados nos meses de competência de novembro e dezembro de 2022, respectivamente.

Parágrafo terceiro – O direito de oposição ao desconto poderá ser exercido a qualquer momento pelo empregado, seja pessoalmente, na sede do sindicato profissional, por meio de simples declaração, ou através de correspondência, com aviso de recebimento (AR).

Parágrafo quarto – Na hipótese de o exercício de oposição ocorrer via postal, o requerimento deverá estar devidamente assinado pelo empregado e acompanhado de cópia de documento que comprove a assinatura do requerente, salvo se este optar pelo reconhecimento de firma.

Parágrafo quinto – Os recolhimentos dessa contribuição pelas empresas deverão ser efetuados até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao do desconto, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional.

Parágrafo sexto – O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 5º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, incidirá correção monetária pela variação do IPC/FIPE, aplicando-se as sanções sobre o valor atualizado.

Parágrafo sétimo – Os empregados admitidos após a data-base e que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário, sem efeito retroativo, e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

Parágrafo oitavo – O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 5 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados, sem efeito retroativo.

Parágrafo nono – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462, da CLT.

Parágrafo dez – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarci-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

XI - OUTRAS CONDIÇÕES

CLÁUSULA CINQUENTA – PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei nº 10.101/2000, deverão valer-

se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

CLÁUSULA CINQUENTA E UM – PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA/INCENTIVADA

Nos termos do disposto nos artigos 477-B da CLT e 7º, XXVI, da Constituição Federal, e ainda consoante Decisão de Repercussão Geral proferida nos autos do Recurso Extraordinário - RE 590.415, de 03.03.2016, a adesão individual do empregado a Programa de Demissão Voluntária/Incentivada, com o consequente recebimento dos valores pagos a título de rescisão contratual e indenização, implicará plena, geral e irrevogável quitação dos direitos decorrentes da relação empregatícia, conferindo eficácia liberatória geral do extinto contrato de trabalho.

CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS – DEMISSÃO EM MASSA

A empresa que, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que coloquem em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial, tiver que promover demissão em massa, deverá negociar com o sindicato laboral os critérios a serem observados, em cumprimento ao disposto na tese de repercussão geral do STF – Tema 638 –, observados os termos da cláusula nominada ***"Celebração Conjunta de Acordos Coletivos"***.

XII – DA NORMA COLETIVA

CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS – FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta Convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615, da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA CINQUENTA E CINCO – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada a todos os integrantes da categoria profissional diferenciada dos **"Condutores em Transportes Rodoviários de Cargas Próprias de São Paulo"**, ou seja, **"Motoristas e Ajudantes de Motoristas (Categoria Diferenciada) em Transportes Rodoviários de Cargas Próprias no Município de São Paulo"**, que exerçam suas funções em empresas do comércio atacadista e varejista vinculadas às Entidades Sindicais

Patronais signatárias do presente instrumento, ainda que, eventualmente, transitem por rodovias em que o trajeto se estenda para fora do Município de São Paulo.

CLÁUSULA CINQUENTA E SEIS – VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

Parágrafo único – Os efeitos das cláusulas não econômicas desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT.

São Paulo, 28 de Novembro de 2022.

Pelo **SINDICATO DOS CONDUTORESEM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO - SINDICAPRO**

ALMIR MACEDO PEREIRA
Presidente

HELENO FERNANDES DE LIMA
Diretor

JORGE APARECIDO DE MELO
Diretor

ROGERIO BERTOLINO LEMOS
OAB/SP nº 254.405

SINDIFRANCO
Francisco Antônio Parisi
Presidente

Jose Fernando Moro
Advogado SINDIFRANCO
OAB/SP 137.221

Carla Pólido
Advogada SINDIFRANCO
OAB/SP 366.325