

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2023/2024**

De um lado, representando a categoria profissional o **SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO**, inscrito no CNPJ/MF nº 00.769.148/0001-95, com endereço na Rua Conselheiro Crispiniano, nº 398, 3º e 4º andares, Centro, São Paulo - SP, por seu Diretor Presidente Almir Macedo Pereira; e,

de outro lado, representando a categoria econômica, o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS, DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, inscrito no CNPJ/MF nº 62.638.168/0001-84, com endereço na Avenida Tiradentes, 960, Luz, São Paulo – SP, por seu Presidente Carlos Alberto Baptista

representantes das categorias profissional e econômica, respectivamente, firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2023 a 31 de julho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Motorista e ajudantes em Transportes de Cargas Próprias, com abrangência territorial em São Paulo/SP.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado como piso salarial o valor mensal de R\$ 1.837,27 (um mil, oitocentos e trinta e sete reais e vinte e sete centavos).

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários de agosto de 2022, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão corrigidos, na data-base mediante obediência aos seguintes critérios:

1. Salários com valor mensal de até R\$ 7.507,49 (sete mil, quinhentos e sete reais e quarenta e nove centavos), serão majorados em 4,53% (quatro inteiros e cinquenta e três centésimos por cento).

2. Salários com valor mensal entre R\$ 7.507,50 (sete mil, quinhentos e sete reais e cinquenta centavos) a R\$ 15.014,98 (quinze mil, quatorze reais e noventa e oito centavos) serão majorados em 3,53% (três inteiros e cinquenta e três centésimos por cento), acrescidos sempre de parcela fixa mensal no valor de R\$ 75,06 (setenta e cinco reais e seis centavos).

3. Salários com valor mensal superior a R\$ 15.014,98 (quinze mil, quatorze reais e noventa e oito centavos) serão reajustados mediante aplicação de parcela fixa mensal no valor de R\$ 605,08 (seiscentos e cinco reais e oito centavos) mais livre negociação de percentual.

4. Os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2022 e 31 de julho de 2023, poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório.

5. Respeitando o Princípio da Isonomia Salarial e preservando as condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após agosto de 2022, serão reajustados em obediência aos seguintes critérios:

a) Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas, serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedidos ao paradigma, até o limite do menor salário na função;

b) Inexistindo paradigma, ou tendo a empresa sido constituída ou entrado em funcionamento após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um, doze avos) do percentual estabelecido no “caput” para cada mês trabalhado, conforme tabela abaixo:

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>SALÁRIOS ATÉ R\$ 7.507,49</b>	<b>SALÁRIOS DE R\$ 7.507,50 ATÉ R\$ 15.014,98 (% + Parcela fixa mensal)</b>	<b>Salários acima de R\$ 15.014,98</b>
Agosto/2022	4,53%	3,53% + R\$ 75,06	R\$ 605,08
Setembro/2022	4,15%	3,24% + R\$ 68,81	R\$ 554,66
Outubro/2022	3,78%	2,94% + R\$ 62,55	R\$ 504,23
Novembro/2022	3,40%	2,65% + R\$ 56,30	R\$ 453,81
Dezembro/2022	3,02%	2,35% + R\$ 50,04	R\$ 403,39
Janeiro/2023	2,64%	2,06% + R\$ 43,79	R\$ 352,96
Fevereiro/2023	2,27%	1,77% + R\$ 37,53	R\$ 302,54
Março/2023	1,89%	1,47% + R\$ 31,28	R\$ 252,12
Abril/2023	1,51%	1,18% + R\$ 25,02	R\$ 201,69
Maió/2023	1,13%	0,88% + R\$ 18,77	R\$ 151,27
Junho/2023	0,76%	0,59% + R\$ 12,51	R\$ 100,85
Julho/2023	0,38%	0,29% + R\$ 6,26	R\$ 50,42

6. As empresas poderão, por mera liberalidade, aplicar o reajuste de forma linear, sem a observância do escalonamento e sem risco de que eventual alteração de faixa salarial prevista em planos de cargos e salários, acarrete equiparação salarial.

#### **CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL**

As empresas adiantarão, quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

1. - Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito.

2. - Na hipótese das empresas fornecerem adiantamentos em espécie, por si ou através de convênios, tais como supermercados, cooperativas etc., poderão considerar as importâncias por elas assim despendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da percentagem prevista no *caput*.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - IGUALDADE SALARIAL**

As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, repudiando quaisquer formas de discriminação seja em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo.**

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS**

As empresas deverão fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação e a do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

#### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS**

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

1 - O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

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

## **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

O empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que, o empregado comunique sua aposentadoria ao empregador no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

1. As empresas efetuarão o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subseqüente ao comunicado do empregado.

## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

1. - 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;
2. - 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 2 (duas) diárias; e
3. - 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO**

A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERMANENCIA**

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 80,48 (oitenta reais e quarenta e oito centavos).

1. - A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01.02.81.
2. - O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15; se ocorrer após o dia 15 será devido a partir do mês seguinte.

3. - O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado.

4. - A empresa que efetuar pagamento sob o mesmo título, com critério mais vantajoso para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno receberá adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado que conte, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio doença-acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo as seguintes regras:

1. - O complemento será devido somente entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;

2. - Terá como limite máximo a importância de R\$ 3.077,36 (três mil, setenta e sete reais e trinta e seis centavos).

3. - O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

4. - O pagamento da diferença entre o valor do salário e o valor da previdência, será pago mensalmente somente no período entre o 16º (décimo sexto) dia do afastamento até no máximo 180º (centésimo octogésimo) dia, através de holerite suplementar ou recibo, levando em consideração o salário bruto do trabalhador.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO PECULIAR**

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Tendo em vista os termos constantes da Lei nº. 10.101/2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados, em sistema vigente desde dezembro de 1994, os Sindicatos Convenientes recomendam às empresas que promovam estudos destinados ao estabelecimento de plano de participação dos empregados nos lucros ou resultados.

1 – Como forma de estimular a implementação do previsto no “caput”, as entidades sindicais convenientes disponibilizarão modelos de acordo de PLR.

### Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tíquetes de auxílio-refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 27,50** (vinte e sete reais e cinquenta centavos).

1. Os tíquetes deverão ser fornecidos até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício;

2. O benefício previsto no “caput” será devido às empregadas durante o período correspondente a licença-maternidade, devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

3. O benefício previsto no “caput” será devido aos trabalhadores durante o período correspondente a licença paternidade, 5 (cinco) dias consecutivos contados a partir da data do nascimento do filho(a), devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos trabalhadores em atividade laboral;

4. As empresas que já fornecem auxílio-alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no “caput” deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

5. É facultado as empresas, em substituição da entrega dos tíquetes, fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006, do Ministério do Trabalho, e das Normas Regulamentadoras, NR 24.5 e NR 24.6 do Ministério do Trabalho, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

6. A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de agosto de 2022, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a **R\$ 27,50** (vinte e sete reais e cinquenta centavos) por

dia de efetivo trabalho;

7. As empresas que concederem valor mínimo do benefício de **R\$ 27,50** (vinte e sete reais e cinquenta centavos), não poderão efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

8. Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio-refeição ou alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei 6.321/76, de 14 de abril de 1976.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE**

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, as empresas obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

1. - Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale Transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento de empregado ou de seu cônjuge ou de seu filho (a) que comprovadamente sejam dependentes econômicos do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, desde que conte mais de 3 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito.

1. - A indenização não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 1 (um) ano a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de até R\$ 429,61 (quatrocentos e vinte e nove reais e sessenta e um centavos), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

1. - Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos casais homoafetivos e aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda unilateral ou compartilhada dos filhos, independentemente do estado civil, a contar do retorno da licença maternidade ou paternidade.

2. - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda da prole, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho de sua empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

## **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA**

As empresas deverão contratar **SEGURO DE VIDA EM GRUPO** aos seus motoristas, que deverá assegurar o prêmio não inferior à 10 (dez) salários nominais em caso de morte acidental, invalidez permanente e/ou provisória, conforme preceitua a Lei 13.103/2015.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa de empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Na forma estabelecida na Lei 12.506/01, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos 3 (três) dias por



ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

1. O acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestados na mesma empresa previsto no caput da presente cláusula não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, mantendo os termos estabelecidos no artigo 487 da CLT.

2. Os dias de aviso prévio acrescentados por força da Lei 12.506/2011 serão, sempre, indenizados, sendo vedado o cumprimento dos mesmos na modalidade trabalhada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

1 – Ocorrendo a hipótese prevista no “caput”, o prazo para pagamento das verbas rescisórias devidas será de 10 (dez) dias corridos a contar da data do pedido de dispensa de cumprimento, ou de 01 (um) dia útil após a data em que o aviso prévio originalmente terminaria, obedecendo a data que ocorrer antes.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas, nas demissões de empregado sem justa causa e em pedido de demissão, quando solicitadas, se obrigam a entregar carta de referências ao ex-empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTEIRA DE TRABALHO**

A CTPS recebida para anotação deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO SEM REGISTRO**

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MULTA DO FGTS**

Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do artigo 18 da Lei 8.036/90, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, aos empregados imotivadamente dispensados do serviço

após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneça trabalhando para a mesma empresa sem solução de continuidade.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE**

De acordo com a Lei nº 12.010 de 03/08/2009, que alterou o artigo 392-A da CLT, fica garantida, licença de 120 dias em caso de adoção ou guarda judicial de criança em qualquer faixa etária.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte, no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

Ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de auxílio-doença fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que conte, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

1 – Se solicitado pela empresa, o empregado deverá apresentar a este contagem de tempo de serviço efetuada pelo INSS, a fim de comprovar sua condição perante o órgão previdenciário.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 (dezoito) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

1 – A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do empregado.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

1 - Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável.

2 - Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual contado em período de 60 (sessenta) dias a partir da quinzena (dias 15 (quinze) ou 30 (trinta) de cada mês) da ocorrência;

**3** - As horas excedentes que não forem compensadas no prazo estabelecido no parágrafo imediatamente anterior deverão ser pagas como extraordinárias até a segunda folha de pagamento imediatamente subsequente ao vencimento do prazo para compensação, aplicando-se às mesmas os adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais;

**4** – Mediante prévio ajuste com o empregador, as horas faltantes em relação à jornada contratual ordinária de trabalho poderão ser objeto de compensação através da posterior e correspondente elevação da jornada, de tal forma que sejam repostas as que deixaram de ser trabalhadas.

**5** – A reposição de horas faltantes prevista no parágrafo imediatamente anterior terá de ser feita, no máximo, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a partir da quinzena (dias 15 ou 30 de cada mês) da ocorrência; as horas não trabalhadas que deixarem de ser compensadas, poderão ser descontadas pelos empregadores na forma da legislação em vigor, respeitadas as condições contratuais pré-existentes eventualmente mais favoráveis aos empregados.

**6** – As empresas poderão compensar os “dias-pontes” entre feriados e domingos, no máximo, 02 (duas) horas diárias.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PONTO ELETRÔNICO**

Com base no disposto na portaria MTP 671/2021, para as empresas obrigadas à adoção do Registro Eletrônico do Ponto -SREP, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao trabalhador e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, nos seguintes casos:

**1** – Até 2 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogra, sogro, madrasta, padrasto, irmãos ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica;

**2** – Até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;

**3** – Até 24 (vinte e quatro) horas por semestre, nos casos de internação de esposa grávida, filho menor ou pais idosos ou a fim de levá-los ao médico, condicionada a falta à

comprovação através de competente atestado médico, ou, sem limite de idade, se o filho for inválido ou deficiente mental.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2 (duas) horas ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

1 – Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis, consecutivos ou não, por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS**

As férias terão início sempre em dia útil e serão concedidas, respeitando-se os preceitos contidos nos arts. 129 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Decreto Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977 e da Lei nº 13.467 de 13/07/2017.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS**

Os empregados demissionários com menos de 01 (um) ano de serviço farão jus ao recebimento de férias proporcionais a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 dias, conforme Súmula 261 do TST.

1 – O cálculo a que se refere o “caput” desta cláusula será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (art. 7º da Constituição Federal).

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

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS**

Os atestados médicos e odontológicos facultativos do Sindicato dos empregados serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de doença.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE CAT**

As empresas deverão, na forma prevista em lei, fornecer prontamente o CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho – nas situações em que o mesmo for exigível.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA/ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

As empresas se obrigam a descontar mensalmente, a partir de 01 de agosto de 2021, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do *Sindicato dos Condutores em Transportes de Cargas Próprias de São Paulo*, 2% (dois por cento) do salário reajustado, a título de contribuição associativa/assistencial.

**1** - As empresas se obrigam a recolher a contribuição supra, até o dia 5 (cinco) de cada mês subsequente ao desconto, mediante guia fornecida pelo sindicato.

**2** - O recolhimento da Contribuição Assistencial/Associativa efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 2º e 3º, será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

**3** - Havendo atraso superior a 30 (trinta) dias incidirá, além da multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, atualização pela variação do IPC/FIPE, aplicando-se as sanções sobre o valor atualizado.

**4** - É facultado aos empregados da EMPRESA protocolizarem oposição ao desconto da contribuição assistencial, devendo fazê-lo na sede do SINDICATO, pessoalmente, através

de simples requerimento, ou através de correspondência com aviso de correspondência (AR) durante a validade do acordo coletivo de trabalho.

**5** - Na hipótese de o exercício do direito de oposição ocorrer por via postal, nos termos do §2º, o requerimento deverá estar devidamente assinado pelo empregado/requerente e acompanhado de cópia do documento que comprove a assinatura do requerente, salvo se este optar pelo reconhecimento de firma.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CLÁUSULAS MAIS BENÉFICAS**

As cláusulas mais benéficas de acordos anteriormente firmados diretamente entre o sindicato profissional e as empresas, também serão consideradas, no âmbito exclusivo dessas empresas, sobre as ora acordadas, aplicando-se na data-base, sobre os valores nelas fixados o mesmo índice previsto na cláusula de correção salarial retro.

**39.1** – A presente cláusula não se aplica às empresas que venham estabelecer acordo coletivo diretamente com o sindicato profissional a partir de 01 de agosto de 2023.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULA PENAL**

Pelo não cumprimento da presente Convenção, as empresas pagarão multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

As empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia da presente Convenção, mantendo-a pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

1 – A divulgação à qual se refere o “caput” poderá se dar por meio eletrônico em acréscimo ou substituição ao quadro de avisos físicos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS RETROATIVAS**

As diferenças salariais e de benefícios retroativas, resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, referente ao mês de agosto e setembro de 2023, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de

novembro de 2023.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PATRONAL NOS ACORDOS COLETIVOS**

É facultado ao sindicato patronal a participação na celebração de acordos coletivos, como assistente de seus representados, desde que expressamente solicitado pela empresa ao sindicato laboral

São Paulo, 25 de setembro de 2023.

---

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE SÃO PAULO**

**Carlos Alberto Baptista**  
Presidente  
CPF/MF nº 057.085.108-46

---

**SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO**

**Almir Macedo Pereira**  
Presidente  
CPF/MF nº 703.352.578-87

**Helena Fernandes de Lima**  
CPF/MF nº. 670.677.948-20

**Jorge Aparecido de Melo**  
CPF/MF nº. 055.454.848-84

**Rogério Bertolino Lemos**  
OAB/SP nº. 254.405





Datas e horários baseados no fuso horário (GMT -3:00) em Brasília, Brasil  
**Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)**  
Certificado de assinatura gerado em 25/09/2023 às 10:37:53 (GMT -3:00)

## CCT SINDICATO CARGAS PRÓPRIAS E SESCON 2023-2024

ID única do documento: #018de63c-376d-47d1-9abe-b66f763671e1

Hash do documento original (SHA256): 20f98f1592e54341c561a42428ec0b06d3c41e8997ff32f1cf970c03f9b6f588

Este Log é exclusivo ao documento número #018de63c-376d-47d1-9abe-b66f763671e1 e deve ser considerado parte do mesmo, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso.

## Assinaturas (5)

- ✓ **Heleno Fernandes de Lima (Representante)**  
Assinou em 25/09/2023 às 15:29:31 (GMT -3:00)
- ✓ **Jorge Aparecido de Melo (Representante)**  
Assinou em 25/09/2023 às 10:52:45 (GMT -3:00)
- ✓ **Almir Macedo Pereira (Presidente)**  
Assinou em 25/09/2023 às 10:55:27 (GMT -3:00)
- ✓ **Rogério Bertolino Lemos (Representante)**  
Assinou em 25/09/2023 às 15:25:13 (GMT -3:00)
- ✓ **Carlos Alberto Baptista (Presidente)**  
Assinou em 30/09/2023 às 09:03:57 (GMT -3:00)

## Histórico completo

### Data e hora

25/09/2023 às 10:37:54  
(GMT -3:00)

### Evento

Viviane Victor solicitou as assinaturas.

**Data e hora**

25/09/2023 às 10:52:45  
(GMT -3:00)

**Evento**

Jorge Aparecido de Melo (CPF 055.454.848-84; E-mail secretaria.geral@cargasproprias.org; IP 201.26.99.126), assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em <https://verificador.contraktor.com.br>. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2.

25/09/2023 às 10:55:27  
(GMT -3:00)

Almir Macedo Pereira (CPF 703.352.578-87; E-mail almirmacedopereira@outlook.com; IP 201.26.99.126), assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em <https://verificador.contraktor.com.br>. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2.

25/09/2023 às 15:25:13  
(GMT -3:00)

Rogério Bertolino Lemos (CPF 283.028.868-82; E-mail rogerio@bertolinoevargas.adv.br; IP 201.82.144.76), assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em <https://verificador.contraktor.com.br>. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2.

25/09/2023 às 15:29:31  
(GMT -3:00)

Heleno Fernandes de Lima (CPF 670.677.948-20; E-mail heleno.fernandes@cargasproprias.org; IP 201.26.99.126), assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em <https://verificador.contraktor.com.br>. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2.

30/09/2023 às 09:03:57  
(GMT -3:00)

Carlos Alberto Baptistão (CPF 057.085.108-46; E-mail carlos@markarcontabil.com.br; IP 189.102.168.252), assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em <https://verificador.contraktor.com.br>. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2.

30/09/2023 às 09:03:57  
(GMT -3:00)

Documento assinado por todos os participantes.