

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2023/2024

SINDICATOS PATRONAIS:

**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 Diretor-Presidente, Sr. Carlos Alberto Baptista; e,

SINDICATOS LABORAIS:

**SINDICATO DOS TRABALHADORES CONDUTORES DE UTILITARIOS DE DUAS RODAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF nº 00.668.155/0001-09, com endereço na Rua São Sebastião, nº 506, sala 312, Centro, Ribeirão Preto - São Paulo - SP, por seu Diretor-Presidente, Sr. Danilo Pereira.

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:

## 1. BENEFICIÁRIOS

São beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho os empregados motoboy com o uso de motocicleta na forma da Lei 12009/2009, vinculados às empresas representadas pelo Sindicato Patronal, no âmbito da base territorial do Sindicato Profissional dos Trabalhadores; Ribeirão Preto (sede), Altinópolis, Barrinha, Batatais, Brodowski, Cajuru, Cândia, Cravinhos, Dumont, Guariba, Jaboticabal, Jardinópolis, Luiz Antônio, Orlândia, Pitangueiras, Pontal, Pradópolis, Sales Oliveira, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho.

## 2. DATA BASE

Fica mantido como data-base o dia primeiro de agosto.

## 3. ATUALIZAÇÃO 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:

**3.1** 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);

**3.2** 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).

**3.3** 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.

**3.4** 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;

**3.5** 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<br/>ATÉ R\$ 7.507,49</b> | <b>SALÁRIOS DE R\$ 7.507,50<br/>ATÉ R\$ 15.014,98<br/>(% + Parcela fixa mensal)</b> | <b>Salários acima de<br/>R\$ 15.094,98</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                                 |
| Mai/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                                  |

**3.6** 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.

#### **4 - PISO SALARIAL**

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

#### **5 - HORAS EXTRAS**

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

**5.1.** - 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;

**5.2.** - 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 2 (duas) diárias; e

**5.3.** - 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

#### **6 - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA**

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

**6.1.** - A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01.02.81.

**6.2.** - 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.

**6.3.** - 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.

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

#### **7 - 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:

**7.1** O complemento será devido somente entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo-octogésimo) dias de afastamento;

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

**7.3** O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual;

**7.4** 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.

## **8 - VALE QUINZENAL**

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

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

**8.2.** - Na hipótese de as 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*.

## **9 - 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.

**9.1** As empresas efetuarão o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

## **10 - 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.

## **11 - 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.

## **12 - 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.

## **13 - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de **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.

**13.1** 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;

**13.2** O benefício previsto no “caput” será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda dos filhos, 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.

#### **14 - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

#### **15 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

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

#### **16 - 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.

#### **17 - 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.

#### **18 - 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.

#### **19 - 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 empregado.

#### **20 - 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.

**20.1.** - 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).

## **21 - 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.

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

## **22 - CARTEIRA DE TRABALHO**

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

## **23 - 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.

## **24 - 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.

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

## **25 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Na forma estabelecida na Lei 12.506/11, 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.

**25.1.** 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.

**25.2.** As empresas que concederem o aviso prévio na forma trabalhada deverão observar o limite máximo por 30 (trinta) dias de trabalho, com as reduções legais, independentemente do tempo de serviço do empregado na mesma empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 dias serão sempre indenizados.

## **26 - 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.

## **27 - 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.

## **28 - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

**28.1** – 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;

**28.2** – Até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento, sendo que o sábado será considerado como dia útil, para os efeitos desta cláusula, apenas quando o referido dia for rotineiramente trabalhado pelo empregado;

**28.3** – Até 24 (vinte e quatro) horas por semestre, nos casos de internação ou a fim de acompanhar esposa grávida, filho menor ou pais idosos 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.

## **29 - 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:

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

**29.2** - 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 da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais; e

**29.3** - As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 2 (duas) horas diárias.

**29.4** – Fica autorizada a compensação das horas excedentes, até o limite máximo de duas horas diárias, para utilização pelo empregado no período de 60 (sessenta) dias a partir da quinzena (dias 15 ou 30 de cada mês) da ocorrência. Excedendo esse prazo a empresa deverá remunerar as horas acumuladas, com o adicional previsto na cláusula de horas-extras da presente Convenção Coletiva, no primeiro pagamento salarial subsequente ao vencimento.

## **30 - 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.

### **31 - 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.

**31.1** – 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.

### **32 - 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.

### **33 - 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).

**33.1** 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;

**33.2** 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;

**33.3** 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;

**33.4** 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;

**33.5** 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;

**33.6** 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;

**33.7** 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;

**33.8** 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.

### **34 - 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.

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

### **35 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

Observando o disposto no Art. 513 da CLT, as empresas descontarão mensalmente em folha de pagamento, a contribuição assistencial de seus empregados, no montante de 3% (três por cento) do salário base, observado o mínimo do piso normativo, em favor do seu Sindicato, procedendo ao recolhimento até 10 (dez) dias após a efetivação do aludido desconto, sob pena de sujeição à multa prevista neste instrumento.

**35.1** - Os valores devidos, nos termos desta cláusula, serão recolhidos em instituição financeira, ou na sede do sindicato profissional, mediante guia fornecida pela entidade profissional até 10 (dez) dias após o pagamento dos salários.

**35.2** - Havendo oposição do empregado, feita por escrito, no prazo de 30 (trinta) dias do registro da presente norma, na sede do sindicato profissional, à empresa não caberá qualquer ônus do respectivo recolhimento, desde que haja a comprovação documental da oposição manifestada pelo trabalhador.

**35.3** - Não serão admitidas oposições fomentadas por empresas ou por abaixo assinado, devendo a oposição ser pessoal e individual.

### **36 - 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.

### **37 - 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.

### **38 - SEGURO DE VIDA**

As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R\$ 19.829,34** (dezenove mil, oitocentos e vinte e nove reais e trinta e quatro reais), em caso de morte ou invalidez total permanente.

**38.1** A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento), do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do empregado;

**38.2** As empresas ficarão dispensadas da obrigatoriedade da contratação do seguro, relativamente, aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior;

**38.3** As empresas ficarão igualmente dispensadas da contratação do seguro de vida previsto no “caput” relativamente, aos empregados cuja cobertura seja recusada por, no mínimo, 03 (três) seguradoras, devendo, neste caso, ser firmado acordo que cubra os sinistros mencionados no “caput” apenas em decorrência de acidente;

**38.4** As empresas que ainda não possuem ou as que foram constituídas após agosto de 2022, que ainda não possuam seguro em favor dos empregados, na forma do previsto nesta cláusula, deverão implementá-lo no prazo máximo de 04 (quatro) meses, a contar da data-base 1º de agosto de 2023;

**38.5** Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito de cada empresa.

### **39 - IGUALDADE SALARIAL**

As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou opção sexual.

### **40 - 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.

**40.1** – As empresas terão o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

### **41 - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**41.1.** A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

### **42 - 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.

### **43 - 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.

#### **44 - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA -BASE**

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

#### **45 - VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva vigorará de 1º de agosto de 2023 até 31 de julho de 2024.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo, 17 de outubro de 2023.

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

Carlos Alberto Baptistão  
Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES CONDUTORES DE UTILITARIOS DE DUAS  
RODAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**

Danilo Pereira

Presidente



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 17/10/2023 às 17:57:53 (GMT -3:00)

SINDIMOTO-2023\_2024

ID única do documento: #720e26b9-9c99-400d-93b9-1c3d3a93bd2a

Hash do documento original (SHA256): 20c43823dea1a1a42fbd6cd85ab32ab043554ff28d3cf44038ea026fe6ad039e

Este Log é exclusivo ao documento número #720e26b9-9c99-400d-93b9-1c3d3a93bd2a e deve ser considerado parte do mesmo, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso.

## Assinaturas (2)

- ✓ **Carlos Alberto Baptista (Presidente)**  
Assinou em 18/10/2023 às 05:33:04 (GMT -3:00)
- ✓ **Danilo Pereira (Presidente)**  
Assinou em 23/10/2023 às 14:42:54 (GMT -3:00)

## Histórico completo

### Data e hora

17/10/2023 às 17:57:54  
(GMT -3:00)

18/10/2023 às 05:33:04  
(GMT -3:00)

23/10/2023 às 14:42:54  
(GMT -3:00)

### Evento

Viviane Victor solicitou as assinaturas.

Carlos Alberto Baptista (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.

Danilo Pereira (CPF 304.251.018-27; E-mail presidencia Danilo@hotmail.com; IP 177.137.144.153), 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.

**Data e hora**

23/10/2023 às 14:42:54  
(GMT -3:00)

**Evento**

Documento assinado por todos os participantes.