



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026



Pelo presente instrumento, de um lado, representando os trabalhadores, o **SINDICATO DOS MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS, CICLISTAS E MOTO-TAXISTAS DE GUARULHOS E REGIÃO**, doravante denominado **SINDIMOTO-GRU**, inscrito no CNPJ sob o nº 09.573.317/0001-91, estabelecido na Rua Túlio Brancaneoni, nº 99, Centro, Guarulhos/SP, CEP 07110-030, neste ato por seu presidente, Sr. Eduardo Alves do Couto, inscrito no CPF sob o nº 213.349.088-42, e de outro lado, representando os empregadores, o **SINDICATO DE RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO**, CNPJ nº 17.090.637/0001-19, doravante denominado **SINDRESBAR**, aqui representado pelo seu presidente, Sr. Wilson Luiz Pinto, estabelecido no Largo do Arouche, nº 290, 9º andar, Vila Buarque, São Paulo, CEP 01219-010, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026**, consubstanciada nas seguintes cláusulas:

Cláusula 1ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de julho de 2024 a 30 de junho de 2026, ficando assim mantida a data-base da categoria para **1º de julho**.

Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de mensageiros motociclistas e ciclistas (motoboys e ciclobóys) com vínculo empregatício estabelecido em contrato de trabalho vinculado a bares, restaurantes, lanchonetes, fast food e similares, com abrangência territorial nos municípios de Guarulhos, Atibaia, Bom Jesus dos Perdões e Mairiporã, base territorial comum dos sindicatos-convenientes.

SALÁRIOS

Cláusula 3ª. REAJUSTE SALARIAL

Consoante o disposto na "Cláusula 4ª – Diretrizes Para o Próximo Reajustamento Salarial", prevista no Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2024, de que a antecipação salarial concedida poderia ser compensada quando da data-base de 1º de julho de 2024, as entidades sindicais convencionam que não haverá reajustamento salarial nesta data-base, o que somente ocorrerá em momento futuro, "a fim de não causar desequilíbrio na relação capital-trabalho e manter a empregabilidade", como prevê a "Cláusula 4ª – Diretrizes Para o Próximo Reajustamento Salarial" ora em referência.

Cláusula 4ª. PISOS SALARIAIS

Nos termos da cláusula anterior, fica mantido o piso salarial de **R\$ 1.550,48** (mil quinhentos e cinquenta reais e quarenta e oito centavos) por mês trabalhado aos empregados mensalistas, e de **R\$ 7,05** (sete reais e cinco centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas.



§ 1.º Empregados mensalistas são os empregados que recebem salários por mês trabalhado, enquanto que empregados horistas são os empregados que recebem salários por hora trabalhada.

§ 2.º A jornada de trabalho dos **empregados-horistas** deverá ser devidamente **controlada**, ainda que a empresa esteja desobrigada de manter registro de ponto.

Cláusula 5ª. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Em virtude da publicação da Lei nº 12.997/2014 e da regulamentação estabelecida a partir da vigência da Portaria nº 1.565, de 13 de outubro de 2014, sobre o valor do piso da categoria, o trabalhador que utiliza motocicleta exclusivamente para o exercício de sua atividade profissional de entregador terá direito, enquanto for estabelecido em lei, a um adicional de **30%** (trinta por cento), nos moldes estabelecidos no artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1.º O empregado contratado por hora será de igual forma beneficiado pelo adicional de periculosidade, na proporção das horas trabalhadas.

§ 2.º Os sindicatos estipulam que o adicional de periculosidade descrito nesta cláusula deixa de ser devido nos casos de suspensão do contrato de trabalho descritos nesta convenção.

Pagamento de salários – Formas e Prazos

Cláusula 6ª. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

As empresas poderão fornecer vale de adiantamento de até **40%** (quarenta por cento) do salário nominal contratual, até quinze dias após o pagamento do salário mensal.

Cláusula 7ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados comprovantes de pagamento, que deverão conter a identificação da firma, a discriminação de todas as verbas pagas e os descontos por ela efetuados.

Cláusula 8ª. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento do salário deverá ser feito até o quinto dia útil de cada mês subsequente ao vencido, incorrendo a empresa infratora em multa de 5% do salário em atraso, em favor do empregado.

Isonomia Salarial

Cláusula 9ª. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Nas substituições temporárias **superiores a 30 (trinta) dias**, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º (trigésimo primeiro) dia e até o último dia em que perdurar a substituição.

Parágrafo único. Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial.



Descontos Salariais

Cláusula 10ª. DESCONTOS NOS SALÁRIOS

É vedado qualquer desconto nos salários dos empregados por quebra de peças, furto, roubo, quebra de veículo e avaria da carga, que só serão admitidos se resultar configurada culpa ou dolo do empregado, sendo que as despesas para a obtenção dos Boletins de Ocorrência serão suportadas pela empresa.

Cláusula 11ª. DESCONTOS DE EMPRÉSTIMOS

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento de seus empregados referentes a empréstimos contraídos por estes junto a instituições financeiras conveniadas com o Sindicato Profissional, na forma da Lei 10.820/2003.

Parágrafo único. As empresas se obrigam a prestar ao empregado e à instituição consignatária, mediante solicitação formal do trabalhador, as informações necessárias para a contratação da operação de crédito ou arrendamento mercantil.

Clausula 12ª. MULTAS DE TRÂNSITO

Quando o trabalhador laborar com veículo da empregadora, as empresas deverão repassar ao empregado, obrigatoriamente, a notificação da multa decorrente do exercício de sua atividade, entregando-lhe cópia legível do Auto de Infração em tempo hábil para apresentação de defesa administrativa. Nesse caso, o empregado poderá interpor o recurso e, enquanto este estiver pendente de decisão final, a empresa não poderá efetuar qualquer desconto a esse título, salvo em caso de rescisão contratual, ficando ressalvado o direito de o trabalhador pleitear a devolução, caso haja provimento do seu recurso.

Parágrafo único. O ônus pelas multas entregues pelas empresas fora do prazo regular para recurso e as já pagas há mais de 10 dias serão da responsabilidade dos estabelecimentos representados.

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

Clausula 13ª. INTERVALO PARA PAGAMENTO

Sempre que os salários forem pagos por meio de bancos, será assegurado intervalo remunerado ao trabalhador, de tal modo que não prejudique o andamento do serviço, para que ele possa receber o seu ganho, sendo que esse intervalo não corresponderá àquele destinado ao repouso ou à alimentação do empregado.

Parágrafo único. Recomenda-se que os salários, quando pagos por depósito em conta bancária, sejam efetuados em conta-salário do trabalhador, a fim de que não haja descontos de tarifas. As alterações de categoria de conta-salário para conta corrente (com taxas bancárias) somente podem ser realizadas diretamente pelo empregado na agência bancária, se ele assim desejar.



GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

Estimativa de Gorjetas

Cláusula 14ª. ESTIMATIVA DE GORJETAS

Para compor a remuneração de seus empregados e assim dar cumprimento ao artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, e observados os demais termos desta Convenção, os empregadores utilizarão os seguintes valores estimados a serem integrados em folha salarial:

a) De **R\$ 234,00** (duzentos e trinta e quatro reais) por mês.

§ 1.º O valor da estimativa de gorjeta não deverá ser pago pelos empregadores aos empregados, mas servirá apenas para os efeitos de cálculo para formar a remuneração básica do obreiro, sobre a qual incidirá os encargos previdenciários e fundiários, referente respectivamente à Previdência Social e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

§ 2.º As férias (acrescidas do adicional de 1/3) e os 13^{os} salários serão calculados com base no valor resultante da soma do salário fixo com a estimativa de gorjeta.

§ 3.º As gorjetas não servem de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, hora extra e repouso semanal remunerado, consoante Súmula 354 do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 4.º Composta a remuneração do empregado, por meio da soma do salário fixo e da estimativa de gorjeta, nenhuma outra quantia a este último título deverá ser computada para fins de cálculo e pagamento de verbas trabalhistas e encargos previdenciários.

§ 5.º A estimativa de gorjeta é a única forma de dar cumprimento ao artigo 457 da CLT, haja vista a absoluta impossibilidade de as empresas precisarem quanto cada um dos seus empregados recebe de gorjetas mensalmente.

Horas Extras

Cláusula 15ª. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com o adicional de **50%** (cinquenta por cento).

Parágrafo único. Os trabalhadores contratados por hora somente terão direito ao adicional de horas extras sobre as horas trabalhadas além do limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

Cláusula 16ª. ADICIONAL DE HORAS NOTURNAS

As horas noturnas, assim compreendidas aquelas trabalhadas no período entre 22h00 e 5h00, serão pagas com o adicional de **35%** (trinta e cinco por cento), sem prejuízo dos demais termos desta CCT.



Auxílio Alimentação



Cláusula 17ª. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Durante o horário de trabalho e de forma desvinculada do salário, as empresas fornecerão alimentação "in natura" aos empregados que trabalharem por mais de 4 (quatro) horas, sem qualquer custo, ficando ao exclusivo critério do empregador a definição do cardápio.

§ 1.º Quando não houver o fornecimento da alimentação, as empresas se comprometem a fornecer vale-refeição, nos seguintes valores unitários:

a) De **R\$ 19,20** (dezenove reais e vinte centavos) por dia trabalhado

§ 2.º O benefício do vale-refeição possui caráter indenizatório, não integrando ou incorporando ao salário ou remuneração do empregado.

Seguro de Vida e Acidentes Pessoais

Cláusula 18ª. SEGURO DE VIDA

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

a) **R\$ 41.000,00** (quarenta e um mil reais), por MORTE (natural e acidental);

b) **R\$ 41.000,00** (quarenta e um mil reais), por IPA (invalidez total ou parcial por acidente);

c) **R\$ 3.000,00** (três mil reais), a título de auxílio funeral dedutíveis do valor de indenização a ser recebido pelos herdeiros legais do falecido.

§ 1.º As empresas que não contratarem o Seguro de Vida deverão arcar com o pagamento de **R\$ 200,00** (duzentos reais) por mês trabalhado ou fração de dias a ser pago ao seu colaborador. No caso de acidente, a empresa terá, ainda, que pagar **3** (três) vezes o valor da indenização de direito para seu colaborador e/ou herdeiro legal, a título de penalidade.

Outros Auxílios

Cláusula 19ª. NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO

Quaisquer benefícios adicionais que as empresas já concedem ou venham a conceder aos seus empregados, como estímulo à qualidade dos serviços ou à produtividade, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração e nem serem objeto de postulação, seja a que título for.



CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Normas para Admissão/Contratação



Cláusula 20ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As partes acordantes estabelecem que o Contrato de Experiência terá vigência máxima de 90 (noventa) dias, podendo sofrer, durante esse período, uma única prorrogação, sem prejuízo ao ajustado nesta convenção e a sua natureza de contrato a termo.

Cláusula 21ª. ANOTAÇÕES EM CARTEIRA PROFISSIONAL E DOCUMENTOS ADMISSIONAIS

As empresas cuidarão para que sejam anotadas nas Carteiras Profissionais de seus empregados as funções exercidas pelo trabalhador da categoria, respeitadas as estruturas de cargos e salários existentes nos empregadores.

Cláusula 22ª. MULTA POR FALTA/ATRASSO DE REGISTRO

Quando a empresa deixar de anotar o contrato de trabalho na CTPS do empregado, ou anotá-lo consignando com incorreção a data de admissão, incorrerá em multa de **R\$ 22,40** (vinte e dois reais e quarenta centavos) por dia, contada da data da irregularidade até a efetiva anotação ou correção, limitado o valor da multa ao maior piso salarial da categoria.

Parágrafo único. A multa não será devida quando a relação de emprego for controvertida, ou na hipótese da omissão da empresa não se revestir de má-fé.

Cláusula 23ª. DOCUMENTOS

As empresas ficam obrigadas, quando da admissão de seus empregados, a fornecer as cópias dos contratos de trabalho e quaisquer outros documentos que resultem do vínculo laboral, que sejam firmados na sua vigência.

Cláusula 24ª. ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

As empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 48 horas, fornecerão a seus empregados o atestado de afastamento e salários para o requerimento de benefícios previdenciários.

Desligamento/Demissão

Cláusula 25ª. DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Aos empregados demitidos por justa causa, as empresas fornecerão, por escrito, a justificativa legal dos motivos da rescisão contratual.



Cláusula 26ª. DISPENSAS COLETIVAS

Ocorrendo dispensa coletiva de empregados, exceto nos casos de baixa produtividade, incompatibilidade profissional, prática de falta grave, impossibilidade econômico-financeira da empresa, ou sua extinção, recomenda-se que sejam observados os seguintes critérios:

- a) Serão desligados em primeiro lugar os trabalhadores que, consultados, optarem pela dispensa;
- b) em seguida, serão demitidos os empregados que estiverem recebendo benefícios de aposentadoria definitiva da previdência social ou alguma forma de previdência privada; e
- c) finalmente, os empregados de menor tempo de casa e, dentre esses, os solteiros, os de menor encargo de família, os portadores de necessidades especiais e aqueles com mais de 65 (sessenta e cinco) anos que não tenham exercido o direito a aposentadoria.

Cláusula 27ª. CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo a rescisão do Contrato de Trabalho sem justa causa, as empresas ficam obrigadas a fornecer Carta de Referência ao empregado, quando por ele solicitada por escrito.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

Atribuições da Função/Desvio de Função

Cláusula 28ª. ALTERAÇÃO DE DENOMINAÇÃO DE FUNÇÃO

Na forma do pactuado nesta convenção, não serão admitidas as alterações de denominação de cargos ou funções que objetivem isentar as empresas do cumprimento do salário normativo ajustado pelas entidades convenentes.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

Cláusula 29ª. REPOSIÇÃO DO CUSTO DA UTILIZAÇÃO DA MOTO/BICICLETA DO EMPREGADO E ACESSÓRIOS

I – A partir de **01 de julho de 2024**, quando os trabalhos forem realizados com equipamento do próprio empregado (motocicleta ou bicicleta), o empregador deverá indenizá-lo pelo seu uso mediante o pagamento de um valor mínimo de **R\$ 9,00** (nove reais) por entrega realizada, estando incluídas neste valor, além do aluguel do equipamento, as despesas com combustíveis, equipamentos de proteção, óleos lubrificantes, pneus, correias, documentação, licenciamento, DPVAT, depreciação do equipamento etc.

§ 1.º A indenização pela reposição do custo da utilização da moto/bicicleta do empregado será paga no próprio holerite, mediante a rubrica **INDENIZAÇÃO / CCT / USO DE EQUIPAMENTO DO EMPREGADO**, e corresponderá à quantia resultante da multiplicação do número de entregas realizadas no mês pelo valor indenizatório ajustado, respeitados os valores mínimos e períodos previstos nesta cláusula.





§ 2.º O valor correspondente à reposição do custo da utilização do equipamento do empregado não tem caráter salarial ou de contraprestação por serviço, não se prestando para fins de equiparação ou outro efeito qualquer, não integrando o salário e não servindo de base de cálculo para quaisquer verbas de natureza salarial.

§ 3.º Ocorrendo a apreensão da motocicleta/bicicleta de propriedade do empregado por autoridades, em razão de irregularidade do veículo, deverá o motociclista comunicar o empregador, ficando o empregado de licença não remunerada até o limite de 15 (quinze) dias, para que este possa sanar as irregularidades e providenciar a liberação do veículo.

§ 4.º Ocorrendo a quebra da motocicleta ou bicicleta de propriedade do empregado que impossibilite o seu funcionamento, deverá o motociclista comunicar o empregador, ficando o empregado de licença não remunerada até o limite de 30 (trinta) dias para que para que este possa efetuar os reparos necessários.

§ 5.º Em casos de furto ou roubo, devidamente comprovado através de Boletim de Ocorrência, ou quebra da motocicleta/bicicleta de propriedade do empregado que impossibilite a sua utilização, deverá o motociclista comunicar o empregador, ficando o empregado de licença não remunerada até o limite de 60 (sessenta) dias para que para que este possa providenciar outro equipamento.

§ 6.º O empregado retornará dentro dos prazos mencionados nos parágrafos acima tão logo seja sanado o problema, restabelecendo-se, a partir de então, a remuneração e demais pagamentos devidos.

§ 7.º Especificamente nas hipóteses mencionadas anteriormente e apenas no decorrer dos prazos estabelecidos nos parágrafos anteriores, se o empregador optar pela rescisão do contrato de trabalho, este pagará uma multa de 1 (um) piso salarial para cada mês, calculado proporcionalmente até a data do término dos prazos contidos nos parágrafos 3º, 4º e 5º, conforme o caso.

§ 8.º Todas as empresas, a partir de 1º de julho de 2024, deverão adotar os novos regimentos estabelecidos nesta cláusula, ainda que sejam eles diferentes em relação às regras e valores previstos em normas coletivas anteriores. Nesse passo, não será ilícita a supressão do valor das indenizações mensais e fixas previstas nas convenções coletivas pretéritas, uma vez que o valor mínimo aqui estabelecido por entrega efetuada é substancialmente superior em relação às quantias previstas anteriormente para a mesma hipótese (por entrega).

Estabilidade Serviço Militar

Cláusula 30ª. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar, desde a data do engajamento até 60 (sessenta) dias após o desengajamento, como previsto na Lei nº 4.375/64.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

Cláusula 31ª. GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS E READAPTAÇÃO

O empregado vitimado por acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio-doença acidentário.

§ 1.º O empregado que, em razão do acidente, retornar ao emprego apresentando, cumulativamente,



redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e incapacidade de exercício da função anterior, terá garantida a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

§ 2.º O empregado enquadrado na situação descrita no parágrafo primeiro deste artigo deverá participar de processo de readaptação e reabilitação profissional.

§ 3.º A garantia de permanência na empresa cessará quando do encerramento do processo de readaptação e reabilitação profissional.

§ 4.º Ainda que não tenha sido encerrado o processo de readaptação e reabilitação profissional, a garantia de permanência na empresa, de toda forma, terminará após o transcurso do prazo de 18 (dezoito) meses, contados da cessação do auxílio-doença acidentário ou alta médica.

Estabilidade Portadores de Doença Não Profissional

Cláusula 32ª. ESTABILIDADE DO AFASTADO POR DOENÇA

O empregado afastado do trabalho por doença, por 15 dias ou mais, tem estabilidade provisória por igual prazo do afastamento e até 60 dias após a alta.

Estabilidade Aposentadoria

Cláusula 33ª. GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar seus empregados optantes pelo regime do FGTS durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, ressalvados os casos de acordo. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Parágrafo único. O empregador tem o direito de, no curso do contrato de trabalho, inquirir o empregado acerca de sua situação perante o INSS. Neste passo, o empregado que, após formal requisição do empregador de sua situação perante a previdência social, não se manifestar no prazo de 15 (quinze) dias, perde o direito à estabilidade.

Outras normas referentes a condições para o exercício do Trabalho

Cláusula 34ª. TEMPO DE ENTREGA

Fica vedada a imposição de limitação de tempo ao trabalhador para realização da entrega, bem como qualquer desconto por descumprimento de prazo prometido pela empresa ao cliente.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS



Compensação de Jornada

10

Cláusula 35ª. BANCO DE HORAS

Por força da presente Convenção Coletiva, as empresas poderão instituir sistema de Banco de Horas diretamente com seus empregados, no qual será dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, da maneira que não exceda, no período de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo único. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma do *caput* desta cláusula, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Intervalos para Descanso

Cláusula 36ª. INTERVALOS DILATADOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Em razão das peculiaridades do setor, as empresas da categoria poderão, diretamente com seus empregados, prorrogar os intervalos destinados ao repouso e alimentação para até 4 (quatro) horas, na forma do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cláusula 37ª. INTERVALOS REDUZIDOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Os intervalos para refeição e descanso poderão ser **reduzidos**.

Parágrafo único. Fica desde já estabelecido que os intervalos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias não poderão ser inferiores a **30 minutos**, sendo certo que o empregado, em tal condição, terá o direito de sair meia hora mais cedo.

Cláusula 38ª. MARCAÇÃO DE PONTO NOS INTERVALOS

A empresa poderá dispensar os empregados do registro de ponto no início e no término do **intervalo para refeição**. Os horários de início e término dos intervalos para refeição e descanso poderão vir **pré-anotados** nos respectivos controles de horário.

Domingos e Feriados

Cláusula 39ª. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Por expressa disposição legal, as empresas da categoria econômica estão autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e feriados. Por tal razão, **não é devida a remuneração em dobro** pelo trabalho em domingos e feriados, a não ser que não haja folga em outro dia da semana em relação aos domingos, ou não sejam os feriados compensados ao longo do prazo de 1 (um) ano.

§ 1.º As empresas deverão conceder um domingo de folga a cada dois meses aos seus empregados. Esta



folga extra bimestral no domingo pode ser concedida em outro dia da semana, de comum acordo entre empregado e empregador.

§ 2.º Os feriados trabalhados poderão ser compensados em até 1 (um) ano.

11

Outras disposições sobre jornada

Cláusula 40ª. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa ou decorrentes de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas e nem trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação.

FÉRIAS E LICENÇAS

Duração e Concessão de Férias

Cláusula 41ª. INÍCIO DAS FÉRIAS

Observando-se o disposto no art. 135 da CLT, as férias só poderão ter início em dias úteis.

Licença Remunerada

Cláusula 42ª. DISPENSA REMUNERADA PARA REGULARIZAÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas dispensarão os trabalhadores que laborem durante o dia (entre 9h e 18h) por até 2 (dois) dias por ano, sem prejuízo da remuneração, a fim de possibilitar-lhes a regularização de documentação junto aos Órgãos Administrativos, quer referente a motocicleta (vistorias, cadastros etc.), quer referente ao próprio trabalhador, quando exigidos pelo Poder Público.

Cláusula 43ª. ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, sujeitando-se à comprovação posterior.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Condições de Ambiente de Trabalho

Cláusula 44ª. ÁGUA POTÁVEL

As empresas se obrigam a manter, no local de trabalho, água potável para consumo de seus empregados.



Uniforme

12

Cláusula 45ª. UNIFORMES E EPI

Quando exigido o uso de uniformes pelo empregador, este será obrigado a fornecê-lo gratuitamente ao empregado, o mesmo ocorrendo quando for exigido o uso de equipamentos de segurança prescritos por lei ou em face da natureza do trabalho prestado.

CIPA – Composição, eleição, atribuições e garantias aos cipeiros

Cláusula 46ª. ELEIÇÃO DA CIPA – GARANTIA AO CIPEIRO

As empresas se comprometem a informar, ao sindicato profissional, o calendário de eleições de CIPA com antecedência mínima de 15 dias do prazo de inscrições, bem como informar os nomes e os cargos dos componentes da CIPA, ficando os mesmos impedidos de desenvolver atividades estranhas àquelas definidas na Norma Regulamentadora NR-5.

Aceitação de Atestados Médicos

Cláusula 47ª. ATESTADOS MÉDICOS

Para justificação e abono de faltas e atrasos, as empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela empresa conveniada do plano odontológico ou seguro saúde. Na ausência de plano odontológico ou seguro saúde, serão aceitos atestados emitidos pelo SUS.

RELAÇÕES SINDICAIS

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

Cláusula 48ª. QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão, à disposição do Sindicato dos Empregados, quadro de avisos nos locais de trabalho para a afixação de comunicados oficiais da categoria profissional, desde que não contenham matéria política partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

Representante Sindical

Cláusula 49ª. AFASTAMENTO REMUNERADO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas, desde que previamente solicitadas através de ofício encaminhado pelo sindicato



profissional, concederão afastamento remunerado de até 2 (dois) diretores eleitos pelo sindicato laboral, por empresa, para prestação de serviços junto ao mesmo.

13

Contribuições Sindicais

Cláusula 50ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão dos salários de seus empregados, mensalmente, inclusive sobre o 13º salário, a importância correspondente a **2%** (dois por cento) sobre o salário, independente do funcionário exercer a função de motociclista ou ciclista, a título de contribuição assistencial, devida ao sindicato profissional subscritor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e efetuarão o depósito em favor da entidade beneficiária, mediante guias próprias remetidas por esta do valor descontado.

§ 1.º Os valores devidos, nos termos desta cláusula, serão recolhidos em instituição financeira, mediante guia fornecida pela entidade profissional até 10 (dias) após o pagamento dos salários.

§ 2.º Havendo oposição do empregado, feita por escrito, 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.

§ 3.º Não serão admitidas oposições fomentadas por empresas ou por abaixo assinado, devendo a oposição ser pessoal e individual, protocolada na sede do sindicato, salvo para trabalhadores do interior, que poderão enviar a oposição através de carta registrada.

CLÁUSULA 51ª. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas são obrigadas a descontar mensalmente em folha de pagamento dos seus empregados que são associados ao sindicato a mensalidade social do sindicato profissional correspondente a **R\$ 45,00** (quarenta e cinco reais) mensais.

Parágrafo único. Os trabalhadores que pagam a mensalidade associativa prevista na presente cláusula ficam isentos do pagamento da contribuição assistencial prevista na cláusula 50ª da presente convenção.

Cláusula 52ª. RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, ASSISTENCIAL E MENSALIDADES SINDICAIS

Por ocasião dos recolhimentos da Contribuição Sindical, Assistencial e Mensalidades Sindicais, as empresas enviarão, ao sindicato da categoria profissional, cópias das guias de recolhimento juntamente com a relação nominal dos seus empregados, até 15 dias após o pagamento.

Cláusula 53ª. RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS

As empresas se comprometem a repassar às entidades profissionais, dentro do prazo de 10 (dez) dias contados da data da retenção, todas as contribuições descontadas dos empregados em favor da respectiva categoria profissional.



Cláusula 54ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A Contribuição Assistencial Patronal deverá ser mensalmente recolhida por todas as empresas da categoria econômica, em favor do SINDRESBAR.

§ 1.º Os valores da Contribuição Assistencial Patronal serão escalonados de acordo com o porte e o regime tributário das empresas, consoante a tabela abaixo:

- a) **R\$ 100,00** (cem reais) por mês, para as empresas com até 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- b) **R\$ 200,00** (duzentos reais) por mês, para as empresas com mais de 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- c) **R\$ 300,00** (trezentos reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido; e
- d) **R\$ 400,00** (quatrocentos reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Real.

§ 2º. A empresa com mais de um estabelecimento deverá calcular e recolher a Contribuição Assistencial Patronal multiplicando o valor da quota que lhe for aplicável pelo número de estabelecimentos que ela possuir nesta Base Territorial. Assim, por exemplo, uma empresa com matriz e uma filial (dois estabelecimentos) tributada pelo Lucro Presumido deverá recolher mensalmente a quantia de R\$ 600,00 a título de Contribuição Assistencial Patronal.

§ 3º. O não pagamento da Contribuição Assistencial Patronal no prazo assinalado no boleto que será emitido pelo site do SINDRESBAR, acarretará o acréscimo de multa de 20% sobre o valor em atraso, além de juros de 1% ao mês e correção monetária.

§ 4.º A Contribuição Assistencial Patronal prevista nesta Cláusula é obrigatória, haja vista a prevalência do negociado sobre o legislado, determinada pela Reforma Trabalhista. Todas as empresas da categoria econômica deverão recolher compulsoriamente tal contribuição para o SINDRESBAR, uma vez que, frise-se, a norma coletiva que a veicula tem força de lei.

§ 5.º Todas as empresas da categoria econômica deverão recolher compulsoriamente tal contribuição para o SINDRESBAR, uma vez que, frise-se, a norma coletiva que a veicula tem força de lei.

§ 6.º Por meio das assembleias gerais extraordinárias devidamente convocadas e realizadas pelo SINDRESBAR, e em conformidade com o recente entendimento do Supremo Tribunal Federal, explicitado nos autos do ARE 1.018.459, em sede de embargos de declaração em Recurso Extraordinário com Agravo, restou amplamente garantido o direito de oposição ao recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal, a ser eventualmente exercido pelas empresas da categoria no período compreendido entre 15/07/2024 e 29/07/2024, conforme deliberado e aprovado pelas assembleias ora em referência.

CONDIÇÕES DIFERENCIADAS

Regras Gerais

Cláusula 55ª. CONDIÇÕES DIFERENCIADAS

As condições de trabalho aqui previstas e discriminadas como condições diferenciadas, serão aplicadas mediante a obediência ao disposto nas cláusulas seguintes.



§ 1.º São consideradas condições diferenciadas:

- a) Fazer uso de Piso Salarial de Ingresso, no valor equivalente ao salário mínimo nacional, hoje equivalente a **R\$ 1.412,00** (mil quatrocentos e doze reais) para os mensalistas ou **R\$ 6,42** (seis reais e quarenta e dois centavos) por hora trabalhada para os horistas. O Piso Salarial de Ingresso poderá ser utilizado durante os 12 primeiros meses de vigência do contrato de trabalho. O empregado, enquanto perceber o Piso Salarial de Ingresso, não terá direito à equiparação salarial com os demais empregados mais antigos;
- b) Utilizar o valor de Estimativa de Gorjetas de **R\$ 56,00** (cinquenta e seis reais) por mês para compor a remuneração do empregado, ao invés dos valores previstos na cláusula 14ª desta Convenção;
- c) Praticar o adicional noturno de **20%** (vinte por cento), ao invés do adicional previsto na cláusula 16ª desta Convenção e;
- e) Adotar como mínimo para REPOSIÇÃO DO CUSTO DA UTILIZAÇÃO DA MOTO/ BICICLETA DO EMPREGADO E ACESSÓRIOS, de que trata a Cláusula 29ª desta Convenção Coletiva, o valor de **R\$ 6,00 (seis reais)** por entrega realizada, ao invés do valor de R\$ 9,00 (nove reais) previstos na mencionada cláusula 29ª.

Parágrafo único. A fim de evitar-se que o piso salarial de ingresso venha a ser superado por novo salário mínimo nacional a ser fixado pelo Governo Federal, ajusta-se desde já que as empresas deverão proceder à respectiva majoração, de modo que o piso salarial de ingresso para o empregado mensalista deverá ser equivalente ao novo valor a ser fixado para o salário mínimo nacional, e o piso salarial de ingresso para o empregado horista, concordemente, será equivalente ao resultado da divisão do novo valor a ser fixado para o salário mínimo nacional pelo divisor 220.

Procedimentos necessários para a prática das condições diferenciadas

Cláusula 56ª. DA CONCESSÃO DE CONTRAPARTIDAS

Para se habilitar à prática das condições de trabalho diferenciadas descritas na cláusula anterior, a **primeira providência** a ser tomada pela empresa será a **concessão dos seguintes benefícios aos empregados**, como contrapartidas compensatórias obrigatórias:

- a) Contratação do SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL EMPREGADOR, com cobertura de, no mínimo, R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais); e
- b) Formalização dos convênios necessários para a concessão do benefício do Saúde da Gente (antigo ClubSaúde), benefício devido de forma obrigatória por todas as empresas da categoria em favor dos empregados, como definido na cláusula 60ª.

§ 1.º As condições acima **são cumulativas**. Somente a concessão concomitante do Seguro de Responsabilidade Civil Empregador e o Saúde da Gente aos empregados é que habilitará a empresa a preencher a hipótese do caput.

§ 2.º Tanto os sindicatos convenientes quanto as assembleias de empregados e empregadores que autorizaram a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho concordam e autorizam que os benefícios previstos no caput proporcionam a melhoria da condição social do trabalhador (CF, art. 7º, caput).



Cláusula 57ª. DA FORMALIZAÇÃO DA CONTRAPARTIDA PERANTE A ENTIDADE SINDICAL

Para se habilitar à prática das condições de trabalho diferenciadas descritas na cláusula anterior, a **segunda providência** a ser tomada pela empresa será o **cadastro** da concessão da contrapartida perante o SINDRESBAR. O cadastramento será considerado igualmente válido se procedido perante a CNTUR, que assina a presente CCT na qualidade de interveniente-anuente.

16

§ 1.º Para o cadastramento das contrapartidas diferenciadas, a empresa deverá apresentar: (a) documentação de concessão do seguro de responsabilidade civil empregador; e (b) convênio para a concessão do **Saúde da Gente (antigo ClubSaúde)**.

§ 2.º O cadastro da concessão da contrapartida **será procedido pelo SINDRESBAR, em folha timbrada, devendo a empresa demonstrar, ainda, o integral cumprimento das convenções coletivas de trabalho atual (2024/2026) e anterior (2022/2024)**. O cadastro será considerado igualmente válido quando procedido pela CNTUR, nos termos do caput. **O comprovante de cadastro a ser emitido deverá, impreterivelmente, ser assinado por um dos representantes das entidades sindicais patronais que ora subscrevem a presente convenção coletiva de trabalho, sob pena de nulidade, sendo inaplicável para processos em andamento.**

§ 3.º Feita a demonstração da contrapartida e o consequente cadastramento perante uma das entidades sindicais patronais e respectiva assinatura do comprovante, **nasce o direito da empresa para a aplicação das condições diferenciadas**, previstas na cláusula 55ª desta Convenção. Ou seja, o cadastramento da contrapartida perante a entidade sindical patronal é o **fato gerador** do direito da empresa à fruição das condições de trabalho diferenciadas.

§ 4.º Além de possibilitar a orientação da empresa quanto à correta forma de aplicação das condições de trabalho diferenciadas por sua entidade sindical patronal, o procedimento do caput visa certificar que tais condições de trabalho sejam praticadas apenas pelas empresas que efetivamente concedem as contrapartidas descritas na cláusula 56ª, evitando-se a indevida prática de condição diferenciada sem a concessão da contrapartida respectiva, o que configuraria fraude na aplicação da norma coletiva da categoria e premiaria a concorrência desleal no setor. Para tanto, a entidade sindical patronal escolhida pela empresa compartilhará o cadastramento com o sindicato laboral para fins de registro e arquivo, e também para que o ente laboral, dentro do exercício de sua representatividade sindical, tome as medidas cabíveis quando restar incontestado a aplicação inadequada das cláusulas coletivas de trabalho por determinado empregador, privilegiando-se, em todo caso, a negociação perante a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia disciplinada nesta Convenção.

§ 5.º A providência do parágrafo anterior também valerá da forma inversa, sendo que os acordos coletivos de trabalho porventura firmados diretamente pelo SINDIMOTO-GRU com as empresas da categoria também serão compartilhados com as entidades sindicais patronais que subscrevem a presente convenção.

Cláusula 58ª. PRAZO PARA O CADASTRAMENTO E PERÍODO DE APLICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ESPECIAIS E DIFERENCIADAS

O período de aplicação das condições de trabalho diferenciadas previstas na cláusula 55ª dependerá da observância dos parágrafos seguintes.

§ 1.º As condições de trabalho diferenciadas poderão ser aplicadas pelo período de 1º de julho de 2024 a 30 de junho de 2025 e em relação a todos os empregados (respeitada a impossibilidade de redução salarial), desde que o cadastramento a que se refere a presente cláusula seja providenciado **até o dia 16 de dezembro de 2024**. Acaso formalizado **a partir de 17 de dezembro de 2024**, as condições



diferenciadas poderão ser aplicadas somente aos novos empregados, a partir da data da efetivação do cadastro junto à entidade sindical patronal e até o dia 30 de junho de 2025, observando-se, ainda, o disposto na cláusula anterior.

17

§ 2.º Para o período 2025/2026 – ou seja, de 1º de julho de 2025 a 30 de junho de 2026 –, quando se tratar de renovação do cadastro firmado para o período 2024/2025, ajusta-se desde já que o cadastramento poderá ser procedido a partir de 1º de julho de 2025 e até o prazo limite de 15 de dezembro de 2025, para assim as condições de trabalho diferenciadas poderem ser aplicadas pelo período de 1º de julho de 2025 a 30 de junho de 2026 e em relação a todos os empregados. Acaso formalizado a partir de 16 de dezembro de 2025, as condições diferenciadas poderão ser aplicadas somente aos novos empregados, a partir da data da efetivação do cadastro junto à entidade sindical patronal e até o dia 30 de junho de 2026, observando-se, ainda, o disposto na cláusula anterior.

§ 3.º Em sendo constituído um novo estabelecimento na base territorial do sindicato laboral, terá a empresa o prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da inauguração da casa (efetivo início de suas atividades), para as providências da cláusula anterior, que lhe possibilitarão a aplicação das condições diferenciadas a todos os seus empregados e desde o início das atividades empresariais. Acaso o cadastramento seja formalizado após esse prazo de 120 dias, as condições diferenciadas poderão ser aplicadas somente aos novos empregados, a partir da data da efetivação do cadastro junto à entidade sindical patronal e até o respectivo prazo previsto nos parágrafos 1º e 2º desta cláusula, conforme o caso.

§ 4.º Para cada estabelecimento da empresa, deverá ser providenciado o cadastramento da contrapartida concedida aos empregados junto ao SINDRESBAR ou à CNTUR, nos termos da cláusula 57ª, dentre matriz e filiais: havendo duas filiais, deverão ser providenciados três cadastramentos, um para a matriz e um para cada uma das duas filiais, e deverá ser providenciado novo cadastro para cada nova filial aberta.

§ 5.º A partir da efetivação do cadastramento, o estabelecimento da empresa terá até 30 dias para implantar a nova sistemática, com as necessárias modificações em seus sistemas.

§ 6.º Em hipótese alguma, o cadastramento da empresa poderá implicar redução salarial para os atuais empregados, não podendo aqueles admitidos há menos de um ano, por exemplo, terem seus salários reduzidos ao patamar do piso salarial de ingresso a que se refere a cláusula 55ª, parágrafo único, alínea "a", desta Convenção.

Cláusula 59ª. CONTEÚDO DO COMPROVANTE DE CADASTRO

A fim de evitar equívocos na interpretação da convenção coletiva de trabalho, no comprovante de cadastro das contrapartidas concedidas aos empregados, a ser emitido pela entidade sindical patronal escolhida, deverão ser consignados, além das contrapartidas concedidas, as condições de trabalho diferenciadas aplicáveis e o prazo em que tais condições diferenciadas poderão ser praticadas.

§ 1.º O comprovante de cadastro também indicará a advertência de que a empresa deverá manter a concessão das contrapartidas e cumprir, no que lhe couber, com as cláusulas da convenção coletiva de trabalho, sob pena de a entidade sindical laboral valer-se do disposto no art. 8º, III, da Constituição Federal e intentar as medidas que entender cabíveis contra a empresa infratora, privilegiando-se, em todo caso, a negociação perante a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia disciplinada nesta Convenção.

§ 2.º Nenhuma outra disposição deverá constar do comprovante de cadastro, que por sua vez apenas **declara** a aptidão da empresa para a prática das condições de trabalho diferenciadas. Quaisquer outras disposições além daquelas dispostas na cláusula 55ª desta Convenção, ou mesmo forma diversa de aplicação de tais disposições ou de concessão de contrapartidas, somente deverão ser alcançadas pela



via do acordo coletivo de trabalho (cuja natureza é **constitutiva** de direitos), no qual a empresa poderá entabular junto ao SINDIMOTO-GRU as condições de trabalho que melhor atendam aos seus interesses, mediante negociação individual, convocação de assembleia local de trabalhadores e demais procedimentos de praxe para sua celebração, tudo nos termos dos arts. 612, 614, § 3º, e 620, todos da CLT.

18

DISPOSIÇÕES GERAIS

Saúde da Gente (antigo ClubSaúde)

Cláusula 60ª. SAÚDE DA GENTE

Todas as empresas da categoria, **sem exceção**, deverão conceder a todos os seus empregados o benefício **Saúde da Gente** (antes conhecido como **ClubSaúde**), o qual promove o acesso a uma rede credenciada de saúde que engloba clínicas médicas e laboratórios por todo o Brasil, permitindo, a preços módicos, exames laboratoriais e atendimento médico qualificado, ágil e de fácil acesso às famílias, além da aquisição de medicamentos a preços bem mais baixos.

§ 1.º Consoante disposto no site da gestora do benefício (www.saudedagente.com.br), o Saúde da Gente é uma *healthtech* com foco em telemedicina preventiva, atenção primária à saúde, pronto atendimento digital e saúde emocional, sendo a melhor alternativa para quem não pode ou não quer depender somente da rede pública, mas também não consegue pagar por planos particulares de saúde. Dentre seus benefícios, destacam-se:

- a) Mais de **7.000 clínicas e laboratórios credenciados em todo o Brasil**, propiciando, a preços módicos, consultas com cardiologista, clínico geral, endocrinologista e ginecologista; e exames como hemograma, níveis de colesterol, eletrocardiograma e ultrassom de mamas, dentre outros;
- b) Mais de **30.000 farmácias parceiras** (como as redes Drogaria São Paulo, Droga Raia, Ultrafarma, Drogasil, dentre outras), proporcionando a aquisição de medicamentos como Valsartana, Cloridrato de Sertralina, Cloridrato de Dorzolamida e Pantoprazol, dentre outros, a preços muito acessíveis;
- c) **AESP Odonto Assistência**, com atuação em 13 Estados mais o Distrito Federal, 2 clínicas próprias, 60 clínicas odontológicas com atendimento 24 horas (urgência e emergência), 1.080 clínicas em sistema de parceria, 6.000 clínicas odontológicas credenciadas, 8.000 dentistas credenciados, e 47 unidades parceiras de exames de radiologia, dentre outros, cobrindo diagnósticos (consulta inicial e exames), prevenção (orientação, polimentos, aplicação de flúor e/ou selantes), dentística (restaurações), periodontia (tratamento de gengiva), endodontia (tratamento de canal), cirurgias (realizadas em consultórios odontológicos) e prótese (procedimentos garantidos pelo rol mínimo da legislação), dentre outros; e
- d) **Seguro de Vida e Auxílio Funeral**, com coberturas em caso de morte, invalidez permanente total ou parcial por acidente, invalidez funcional permanente total por doença, inclusão automática de cônjuge para morte, inclusão automática de filhos para morte, doenças congênitas de filhos, kit natalidade, cesta básica, dentre outras coberturas.

§ 2.º Para os fins do parágrafo anterior, a empresa interessada deverá contratar o benefício mediante a assinatura dos necessários convênios com a entidades sindicais subscritoras desta Norma Coletiva, o que deverá ser feito perante o Sindicato Patronal (SINDRESBAR), no Largo do Arouche, 290, 4º andar.



§ 3.º O custo do Saúde da Gente será suportado integralmente pelas empresas interessadas.

§ 4.º Para manutenção do benefício, as empresas pagarão o valor mensal constante do boleto bancário disponibilizado pela gestora do benefício, a ser obtido através dos meios indicados nos convênios a serem assinados. O pagamento deste valor, para custeio do benefício, será suportado integralmente pela empresa – como indicado no parágrafo anterior –, cabendo ao empregado somente o pagamento do valor de coparticipação pelo procedimento eletivo (consulta médica, exames laboratoriais etc.), e diretamente ao prestador do serviço (médico, laboratório ou farmácia, conforme o caso).

§ 5.º O trabalhador **poderá incluir até 4 dependentes diretos, sem custo adicional**, devendo a inserção dos dependentes será procedida pela empresa junto à gestora do Saúde da Gente.

§ 6.º A prestação dos benefícios iniciará a partir da assinatura dos convênios a que se refere esta cláusula, e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora.

§ 7.º Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 6 (seis) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§ 8.º O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados.

§ 9.º Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Saúde da Gente, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

§ 10. O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório, salvo disposição diversa em acordo coletivo de trabalho.

Mecanismos de Solução de Conflitos

Cláusula 61ª. REUNIÕES DE AVALIAÇÃO

As partes pactuantes assumem o compromisso de buscar solucionar as dúvidas que surgirem durante a vigência deste instrumento normativo, através de reuniões conjuntas, nas quais poderão ser convidadas as empresas envolvidas a fim de se solucionar, através do entendimento e do diálogo, as questões apresentadas.

Comissão Intersindical de Conciliação Prévia

Cláusula 62ª. INSTITUIÇÃO DA COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída a COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA no âmbito da categoria profissional representada pelo SINDICATO PROFISSIONAL, cujo funcionamento é definido nesta Convenção Coletiva de Trabalho como fator de prevenção e solução extrajudicial de conflitos.

§ 1.º No exercício de suas atividades, a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia observará a



legalidade, a efetividade e a transparência dos seus atos, bem como resguardará os direitos sociais e trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e legislação esparsa.

§ 2.º A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia será instalada na sede do SINDRESBAR.

§ 3.º O local e o horário de funcionamento da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia serão amplamente divulgados para conhecimento público.

Cláusula 63ª. COMPETÊNCIA

A COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA conciliará conflitos individuais e coletivos que envolvam trabalhadores pertencentes à categoria profissional representada pelo SINDIMOTO-GRU, dentro da sua respectiva base territorial.

§ 1.º A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia também conciliará conflitos de profissionais com vínculos de emprego controvertidos.

§ 2.º A instalação da sessão de conciliação pressupõe a existência de conflito trabalhista, não se admitindo a utilização da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia como órgão de assistência e homologação de rescisão contratual.

§ 3.º A submissão de demanda de natureza trabalhista à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia não será obrigatória. Nenhum trabalhador da categoria será obrigado a procurar a COMISSÃO. Todo empregado poderá escolher entre a COMISSÃO ou ingressar diretamente com reclamação trabalhista no Judiciário. Conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 2139, 2160 e 2237, a submissão de demanda à COMISSÃO não configura requisito essencial para o ajuizamento de reclamações trabalhistas.

Cláusula 64ª. DOCUMENTOS

A COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA não utilizará, nos seus documentos, símbolos oficiais como o Selo e as Armas da República, que são de uso exclusivo da Administração Pública Federal, nos termos da Lei nº 5.700, de 1º de setembro de 1971.

Parágrafo único. Todos os documentos produzidos no processo de conciliação, desde a formulação da demanda até seu resultado final, frustrado ou não, deverão ser arquivados pela Comissão Intersindical de Conciliação Prévia pelo período de 5 (cinco) anos.

Cláusula 65ª. SESSÃO DE CONCILIAÇÃO

Designa-se por Sessão de Conciliação aquela realizada no âmbito da COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, destinada à prestação de assistência extrajudicial nos dissídios individuais e coletivos do trabalho, nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1.º As Sessões de Conciliação serão sempre realizadas com a presença obrigatória de um representante do SINDIMOTO-GRU e outro de uma das duas entidades sindicais patronais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho (SINDRESBAR ou CNTUR), além do trabalhador e do empregador.

§ 2.º Se na Sessão de Conciliação o empregador estiver acompanhado por advogado e o trabalhador não, o SINDIMOTO-GRU a ele disponibilizará assessoria jurídica.



§ 3.º Os empregadores poderão se fazer representar por prepostos, nomeados na forma da lei.

§ 4.º As partes devem ser informadas, no convite e ao início da Sessão de Conciliação, de que:

- a) a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;
- b) o serviço é gratuito para o trabalhador;
- c) a tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;
- d) o não-comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão-somente a frustração da tentativa de conciliação;
- e) as partes podem ser acompanhadas de pessoas de sua confiança; e
- f) as partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

§ 5.º Não serão adotados, para o custeio da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, os seguintes critérios:

- I - cobrança do trabalhador de qualquer pagamento pelo serviço prestado;
- II - cobrança de remuneração vinculada ao resultado positivo da conciliação; ou
- III - cobrança de remuneração em percentual do valor pleiteado ou do valor conciliado.

Cláusula 66ª. CONCILIAÇÃO

A conciliação deverá cingir-se a conciliar direitos ou parcelas controversas.

§ 1.º O acordo firmado possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000.

§ 2.º Podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação, de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto do acordo.

§ 3.º O termo de conciliação constitui título executivo extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho.

§ 4.º A conciliação deverá ser reduzida a termo, que será assinado em todas as vias pelas partes e membros da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, fornecendo-se cópias aos interessados. O termo de conciliação deverá ser circunstanciado, especificando direitos, parcelas e respectivos valores, ressalvas, bem como outras matérias objeto da conciliação.

§ 5.º Somente terão validade os termos de conciliação firmados pelas partes (trabalhador e empregador), pelo representante do SINDIMOTO-GRU e pelo representante de uma das duas entidades sindicais patronais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho (SINDRESBAR ou CNTUR).

§ 6.º Caso a conciliação não prospere, será fornecida ao trabalhador e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão.

§ 7.º Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, será firmada declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando-se cópia ao interessado.



Descumprimento do Instrumento Coletivo

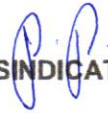
Cláusula 67ª. MULTA


Fica estabelecida a multa normativa de **5%** (cinco por cento) do salário-mínimo pela infração do dissídio e por cada vez que incorrer, independente de outras cominações legais, no caso de descumprimento do presente instrumento de regulação das relações do trabalho, exceto em relação a atraso/falta de registro, que já possui penalidade própria prevista na cláusula 22ª.

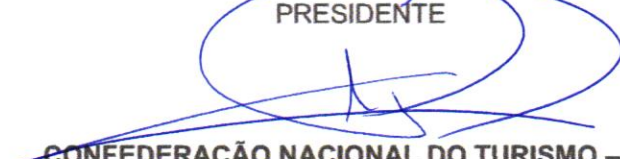
Cláusula 68ª. DISPOSIÇÃO FINAL

Por estarem justos e acertados e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as PARTES acordantes a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026, em 4 (quatro) vias, de igual e teor e forma, comprometendo-se o SINDICATO SUSCITANTE, consoante dispõe o artigo 614 da CLT, a promover o depósito de uma das vias junto a Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, onde permanecerá arquivada e registrada.

São Paulo, 1º de julho de 2024.


SINDICATO DE RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO
WILSON LUIZ PINTO
PRESIDENTE


**SINDICATO DOS MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS, CICLISTAS E MOTO-TAXISTAS DE
GUARULHOS E REGIÃO**
EDUARDO ALVES DO COUTO
PRESIDENTE


CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TURISMO – CNTUR
Interveniente Anuente
CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS
VICE-PRESIDENTE JURÍDICO


ANDREA CAROLINA DA CUNHA TAVARES
DELEGADA DA CNTUR NA OIT E NO CNT