

COMUNICADO CONJUNTO

São Paulo, 15 de junho de 2023.

Ref.: SELUR e SINDMOTORLIX CONCLUÍRAM ACORDO REFERENTE À DATA BASE 01/MAIO/2023.

Prezado(a)s Senhor(a)s,

Informamos que o SELUR e o SINDMOTORLIX concluíram acordo para renovação da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, referente ao período de 01/05/2023 a 30/04/2024, nos seguintes termos:

1. REAJUSTE:

- a) **A partir de maio/23**, reajuste salarial de **4,5% (quatro e meio por cento)** sobre os valores vigentes na empresa em 01/05/2022, para os salários de valor inferior a R\$ 9.269,79 (nove mil e duzentos e sessenta e nove reais e setenta e nove centavos). Acima desse valor, o reajuste dar-se-á por livre negociação.

Os pisos salariais, para os empregados integrantes da categoria profissional, representando o valor mínimo a ser pago aos mesmos, ficam assim ajustados:

Reajuste a partir de 01/maio/2023	
Motorista	R\$ 2.304,18
Operador de Empilhadeira	R\$ 2.304,18

- b) **Os benefícios de refeição e alimentação** e todos os benefícios expressos em reais na convenção, com vigência em 01/05/2022, serão reajustados **a partir de maio/23** no percentual será de **4% (quatro por cento)** sobre os valores vigentes na empresa em 01/05/2022.

Reajuste a partir de 01/maio/2023	
Tiquete-Refeição	R\$ 548,82
Vale Alimentação	R\$ 150,90

2. DIFERENÇAS REFERENTES AO REAJUSTE DO MÊS DE MAIO/2023

As diferenças relativas ao mês de maio/23 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de junho de 2023 até o quinto dia útil de julho de 2023.

3. CLÁUSULA NEGOCIADA

3.1 AUXÍLIO CRECHE;

As empresas pagarão, a título de **Auxílio Creche, para as empregadas mães ou empregados pais**, que detenham a guarda de filhos com até 06 (seis) anos de idade, o valor correspondente **R\$ 62,93 (sessenta e dois reais e noventa e três centavos)**, a partir da competência maio/23.

As empresas ficam isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmarem convênios creche para o atendimento dos filhos de empregados pais ou empregadas mães.

3.2 - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão tíquetes-refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial. As empresas também poderão satisfazer a obrigação da concessão de tíquete refeição, através do fornecimento do crédito desses benefícios, usando os CARTÕES MAGNETIZADOS das empresas fornecedoras desses sistemas de refeições e alimentação, dado o atual estágio do avanço tecnológico do sistema de cartões nas redes de estabelecimentos de alimentos em todo o país.

1 - Para efeito da quantidade, a ser distribuída, as empresas farão a apuração das faltas injustificadas ocorridas no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (um) tíquete refeição.

2 - Os tíquetes refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:

- a) nas faltas atestadas por doença, limitado a 15 (quinze) dias;
- b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, limitado a 60 (sessenta) dias.

3 - O valor do **TÍQUETE-REFEIÇÃO** deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência maio/2023, em **4% (quatro por cento)** sobre o valor vigente na competência maio/2022. **O valor total mensal do tíquete refeição, competência maio de 2023 será de R\$ 548,82 (quinhentos e quarenta e oito reais e oitenta e dois centavos) para um total mensal para 25 (vinte e cinco) vales.** As diferenças relativas ao mês de maio/23 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de junho de 2023 até o quinto dia útil de julho de 2023.

4 - Os empregados, caso desejem, poderão manifestar opção, perante as empresas, para receberem os tíquetes refeição a título de vale alimentação ou unificadamente como vale alimentação. Se exercida a opção, os tíquetes refeição, embora transformados em vale alimentação, continuarão sendo concedidos com base nos critérios definidos nos itens 1 e 2. As empresas para acolherem a opção manifestada terão prazo de 60 (sessenta) dias a contar da assinatura da presente norma coletiva.

Os empregados somente poderão manifestar nova modificação após decorridos 6 (seis) meses contados da efetivação do último acolhimento das empresas que, conseqüentemente, terão prazo de 2 (dois) meses para efetivarem a nova modificação manifestada.

5 - As empresas poderão, havendo interesse, entregar os tíquetes-refeição com valores unitários faciais, inferiores aos mencionados no item 3 desde que, em contrapartida, aumentem a quantidade dos tíquetes a fim de preservar o valor total mensal. Nessa mesma hipótese, poderão ainda entregar tíquetes, com valores unitários faciais diferentes uns dos outros, mas sempre, preservando o valor total mensal, naturalmente, em qualquer das hipóteses, observando a proporção da apuração prevista no item 1.

6 – Caso a empresa forneça refeição gratuita aos seus empregados, em refeitório próprio ou terceirizado, ouvido o sindicato laboral sobre as condições de instalações, a empresa estará excepcionalmente desobrigada de lhes fornecer o tíquete refeição correspondente.

3.3 - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, a empresa descumpridora responderá pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelo empregado, por dia de atraso, paga diretamente ao mesmo, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

Parágrafo primeiro - As empresas efetuarão as homologações das rescisões contratuais de trabalho acima de um ano no Sindicato que tiver sede ou subsede no município de atuação da empresa, sendo certo que o sindicato laboral poderá se deslocar até o local, condicionado ao envio prévio pela empresa do termo de rescisão, ou, mesmo, por via remota em plataforma digital específica disponibilizada por ele.

Parágrafo segundo - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, conforme previamente estabelecido com o Sindicato da categoria, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

Parágrafo terceiro - Fica estipulada a multa de 1 (hum) dia de salário de cada empregado, paga diretamente ao mesmo, toda vez que a empresa marcar a homologação com o mesmo e sem motivo justificado deixar de comparecer ao local designado para a homologação.

Parágrafo quarto - Não serão impedimentos para homologação os seguintes pontos:

- a) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;
- b) Termo de Rescisão com valor “zerado”, no caso dos valores de débito serem superiores aos valores de crédito do empregado.

Parágrafo quinto – Caso ocorra ressalva pelo sindicato laboral no termo de rescisão, tal ressalva não prejudicará a homologação e, conseqüentemente, o levantamento das verbas rescisórias, ou ainda eventual obtenção de direitos trabalhistas ou previdenciários.

Parágrafo sexto - Fica estipulada a multa de (hum) salário base da categoria, paga diretamente ao empregado, até o 5º dia útil do mês subsequente, quando a empresa efetuar a homologação com o mesmo sem a participação do sindicato profissional, ressalvados os casos em que este não se fizer presente, inclusive por via remota, ao local previamente ajustado entre todos para a homologação.

Parágrafo sétimo - Fica facultado ao empregado enquadrado no art. 444, parágrafo único, da CLT, mediante expressa solicitação ao empregador, a homologação de sua rescisão contratual junto ao sindicato profissional.

3.4 - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas se obrigam a receber os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos do sindicato profissional e seus conveniados.

Parágrafo primeiro: Os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico de até 02 (dois) dias de afastamento deverão ser entregues na empresa, no prazo de 48 horas, para apreciação do setor responsável. Os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico de período superior ao supracitado deverão ser entregues pessoalmente na empresa pelo empregado para que este seja avaliado pelo setor médico, salvo os casos em que o trabalhador esteja fisicamente incapacitado de fazê-lo.

Parágrafo segundo: Os atestados emitidos digitalmente pela origem, enviados digitalizados por meio do aplicativo *WhatsApp*, dispensam a entrega física, até o retorno presencial ao trabalho, não isentando, porém, da avaliação médica no caso de o afastamento ser superior a 02 (dois) dias.

Parágrafo terceiro: Caso o empregado não compareça a empresa para entregar o atestado físico e submeter-se a avaliação médica de que trata o parágrafo primeiro, sem motivo justificado, a empresa poderá considerar o respectivo período de ausência como falta injustificada.

As empresas se obrigam a receber os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos do SINDMOTORLIX e seus conveniados.

3.5- SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Considerando a permissão prevista nas disposições da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 671, de 08/11/21, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, por meio do acesso aos computadores da empresa, via “login” e senha individual para os empregados da área administrativa e dos pontos fixos operacionais, desde que

1) Cumpram o Artigo 74º da citada Portaria, abaixo reproduzido:

Art. 74. O sistema de registro de ponto eletrônico deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

- I - restrições de horário à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual, não se confundindo com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT;
- III - exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

Art. 77. O REP-A é o conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho, autorizado por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º Para fins de fiscalização, o sistema de registro eletrônico de ponto que utilize REP-A deverá:

- I - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- II - disponibilizar, no local da fiscalização ou de forma remota, a extração eletrônica ou impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ 2º O REP-A somente poderá ser utilizado durante a vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho autorizador, sendo vedada a ultratividade conforme o § 3º do art. 614 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

- 2) Para os demais empregados, não contemplados no caput, as empresas deverão encaminhar documento de adesão ao Sindicato Profissional, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado. Neste caso o documento de adesão terá natureza de acordo coletivo de trabalho, conforme consta da já referida Portaria e, desde que, na condição da empresa aderente cumprir as determinações já comentadas de observação integral da Portaria Ministerial reguladora do assunto.
- 3) Considerando que os registros de jornada são realizados pelos próprios empregados por meio de identificação digital ou eletrônica (inclusive, login e logout), que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que a empresa está dispensada da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto ou eventuais registros físicos de frequência em relação aos empregados submetidos a controle de jornada por sistema login e logout.

Fica também estabelecido que o empregado poderá ter acesso às informações a qualquer momento para consulta e acompanhamento, via portal ou impressão do documento, solicitado ao setor de recursos humanos.

4. CLÁUSULAS PREEXISTENTES – manutenção na renovação da convenção.

Sem mais, permanecemos à disposição e subscrevemo-nos,

Atenciosamente,



Marcio Matheus
Presidente
SELUR



Marco Antonio Domingos
Presidente
SINDMOTORLIX