



ADITIVO À Convenção Coletiva De Trabalho 2019/2020

## SAGESP - SETOR DE ARMAZÉNS GERAIS E LOGISTICA

### VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes estendem a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020, para o período de 31 de janeiro de 2020 a 01º de fevereiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

### RATIFICAÇÃO DE TODAS AS CLÁUSULAS ESTABELECIDAS NA CCT 2019/2020

No presente Aditivo ficam ratificadas todas as cláusulas previstas na CCT 2019/2020, que não colidem com as cláusulas a seguir incluídas.

### Piso Salarial

### REAJUSTE E PISO SALARIAL

O reajuste salarial a ser aplicado a partir de **1º/02/2020**, incidente sobre os salários de **31/01/2019**, será reajustado com percentual de 4,3% (quatro inteiros e três décimos por cento) para os empregados das empresas que **não fizerem adesão do BSF – Benefício Social Familiar** e, 3,8% (três inteiros e oito décimo por cento) para os empregados das empresas que **fizerem adesão do BSF – Benefício Social Familiar** sobre os pisos da Convenção anterior, em todas as cláusulas econômicas, inclusive sobre o teto da norma anterior os quais passarão à vigorar com os seguintes Pisos Salariais:

**A** - Para os empregados e trabalhadores que exercem as funções diferenciada regulamentada nas (CBOS Nº 7801, 7801-05, 7841, 7832-15, 5211-25, 4141-05, 4141-10, 4142-15, 3421-10, 3421-25, 3421-10, 4142, 3421-25, 7832-25, 4141-15, 7832-05, 7832-10, 3423-15, 1226, 7841-05, 7841-10, 3423-15, 4141-15, 1416, 7832-20, 7841-10, 8412-10, 7822), (artigo 613 inciso IV da CLT), sendo todos os integrantes da categoria que executam as funções em consequência de vidas singulares em movimentação de mercadorias Produtos em Geral de Arrumadores e Armazenista, carga e descarga manual, nas operações de carregador, contagem de volumes, raqueamento de carga anotação de suas características, stretch, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, arrumação de caixas ou sacas sobre os pallets, remoção, acomodação e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, será garantido um **Salário Mínimo Normativo de R\$ 1.632,91 (hum mil seiscentos e trinta e dois reais e noventa e um centavos)** e, para os Trabalhadores com mais de 02 anos (dois anos) que exercem essas mesmas funções, **Salário Normativo de R\$ 1.664,00 (hum mil, seiscentos e sessenta e quatro reais)**.



**A-1** – Os Pisos acima correspondem às empresas que fizeram adesão ao B.S.F.

Para os empregados e trabalhadores que exercem a funções diferenciada regulamentada nas (CBOS Nº 7801, 7801-05,7841, 7832-15, 5211-25, 4141-05, 4141-10, 4142-15, 3421-10, 3421-25, 3421-10, 4142, 3421-25, 7832-25, 4141-15, 7832-05,7832-10, 3423-15, 1226, 7841-05, 7841-10, 3423-15, 4141-15, 1416, 7832-20, 7841-10, 8412-10, 7822), (artigo 613 inciso IV da CLT), sendo todos os integrantes da categoria que executam as funções em consequência de vidas singulares em movimentação de mercadorias Produtos em Geral de Arrumadores e Armazenista, carga e descarga manual, nas operações de carregador, contagem de volumes, raqueamento de carga anotação de suas características, stretch, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, arrumação de caixas ou sacas sobre os pallets, remoção, acomodação e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, será garantido um Salário Mínimo Normativo de R\$ 1.640,78 (hum mil seiscentos e quarenta reais e setenta e oito centavos) e, para os Trabalhadores com mais de 02 anos (dois anos) que exercem essas mesmas funções, Salário Normativo de R\$ 1.672,02 (hum mil, seiscentos e setenta e dois reais e dois centavos).

**A-2** - Os Pisos acima correspondem às empresas que não fizeram adesão ao B.S.F.

**B - OPERADOR DE EMPILHADEIRA:** Para os empregados e trabalhadores com treinamento e qualificação profissional, que executam a função diferenciada fazendo a remoção a Movimentação, carregamento e descarregamento com Empilhadeira e transpaleteiras ou quaisquer outros equipamentos de movimentação de cargas com o enquadramento sindical na CBO sob nº 7822-20, fica assegurado, aos que laboram com menos de dois anos a função, o salário mínimo normativo no valor de R\$ 1.745,19 (hum mil e setecentos e quarenta e cinco reais e dezenove centavos) e aos trabalhadores com mais de 02 (dois) anos nas funções, fica assegurado salário normativo de R\$ 1.778,44 (hum mil setecentos e setenta e oito reais e quarenta quatro centavos). As empresas são obrigadas a fornecer à todos os empregados nessa função máquinas Empilhadeira e Transpaleteira. Os empregados que executam a mesma função e recebem salário superior ao mencionado nesta cláusula não poderá ter redução na sua remuneração.

**B-1** – Os Pisos acima correspondem às empresas que fizeram adesão ao B.S.F.

Para os empregados e trabalhadores com treinamento e qualificação profissional, que executam a função diferenciada fazendo a remoção a Movimentação, carregamento e descarregamento com Empilhadeira e transpaleteiras ou quaisquer outros equipamentos de movimentação de cargas com o enquadramento sindical na CBO sob nº 7822-20, fica assegurado, aos que laboram com menos de dois anos a função, o salário mínimo normativo no valor de R\$ 1.753,60 (hum mil e setecentos e cinquenta e tres reais e sessenta centavos) e aos trabalhadores com mais de 02 (dois) anos nas funções, fica assegurado salário normativo de R\$ 1.787,01 (hum mil setecentos e setecentos e oitenta e sete reais e um centavo). As empresas são obrigadas a fornecer à todos os empregados

7

**FETRAMESP**

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ EM GERAL E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZENS GERAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO.

**SAGESP-LOGÍSTICA**<http://www.sagesp-logistica.com.br>

SINDICATO DOS TRABALHADORES GERAIS DAS EMPRESAS DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

nessa função máquinas Empilhadeira e Transpaleteira. Os empregados que executam a mesma função e recebem salário superior ao mencionado nesta cláusula não poderá ter redução na sua remuneração.

**B-2** - Os Pisos acima correspondem às empresas que não fizeram adesão ao B.S.F.

**C- CONFERENTES:** As funções executada pelos conferentes em geral nas operações envolvidas na Movimentação geral de Armazenamento e estocagem e da separação e classificação e separação de Materiais Produtos e Mercadorias. Salário inicial normativo: **R\$ 1.632,91 (hum mil seiscentos e trinta e dois reais e noventa e um centavos)** e, para os Trabalhadores com mais de 02 anos (dois anos) que exercem essas mesmas funções, **Salário Normativo de R\$ 1.664,00 (hum mil, seiscentos e sessenta e quatro reais)**.

**C-1** - Os Pisos acima correspondem às empresas que fizeram adesão ao B.S.F.

As funções executada pelos conferentes em geral nas operações envolvidas na Movimentação geral de Armazenamento e estocagem e da separação e classificação e separação de Materiais Produtos e Mercadorias. Salário inicial normativo: **R\$ 1.640,78 (hum mil seiscentos e quarenta reais e setenta e oito centavos)** e, para os Trabalhadores com mais de 02 anos (dois anos) que exercem essas mesmas funções, **Salário Normativo de R\$ 1.672,02 (hum mil, seiscentos e setenta e dois reais e dois centavos)**.

**C-2** - Os Pisos acima correspondem às empresas que não fizeram adesão ao B.S.F.

**D-** Os empregados que executam a mesma função que recebem salário superior constante nesta cláusula não poderá haver redução da sua remuneração.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados e trabalhadores em movimentação que recebem até R\$ 6.000,00 (seis mil reais) seu salário será reajustado em 4,3% (quatro inteiros e três décimos por cento, para aqueles que não optaram pelo BSF e; 3,8% (três inteiros e oito décimos por cento), para aqueles que optaram pelo BSF.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados com salários superiores a R\$ 6.000,01 (seis mil reais e um centavo), que não optaram pelo BSF, terão acréscimo linear no montante único de R\$ 258,00 (duzentos e cinquenta e oito reais) e, de R\$ 186,84 (cento e oitenta e seis reais e oitenta e quatro centavos), para aqueles que optaram pelo BSF .

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados que efetuam a limpeza ou pré-limpeza do local de trabalho, etiquetagem e carimbagem, não atuando de forma exclusiva ou intermitente, receberão salário mínimo no importe de R\$ 1.356,95 ( Hum mil trezentos e cinquenta e seis reais e noventa e oito centavos).

**Parágrafo Quarto:** A contratação regular de trabalhador mediante as empresas de logística em geral, não afasta a conduta pelo princípio da isonomia, o direito dos

7



trabalhadores e empregados às mesmas condições salariais, verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas nesta convenção coletiva, desde que presente a igualdade de funções. Assim, aplicam-se as condições mais favoráveis aos obreiros, conforme, os incisos XVI e XXVI do artigo 7º da CF/88, artigos 8º, 9º, 461 e 468, todos da CLT, Súmula nº 372 do TST, OJ 583 SDI TST e artigo 12, "a", da Lei nº. 6.019, de 03.01.1974). (149500-30.2009.5.01.0081, 000606-59.2011.5.01.0076, 001350-10.2010.5.01.0005, 001068-39.2010.5.01.0015.)

**Parágrafo Quinto:** Os empregados terão direito ao recebimento de valores salariais por reflexos dos adicionais pagos habitualmente, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade, que incidem nos DSR's, FGTS, 13º salários, férias e seu 1/3 (um terço), mesmo indenizados, aviso prévio e demais verbas rescisórias.

#### Auxílio Alimentação

#### TICKET REFEIÇÃO

A Empresa fornecerá vale refeição no valor mínimo de **R\$ 26,00 (vinte e seis reais)** na quantidade igual aos dias trabalhados para os trabalhadores, excetuando-se as empresas que já fornecem alimentação diretamente no local e cesta básica.

#### - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

A negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da correspondente base sindical, independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional. Dessa maneira, torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, "e", da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo de trabalho" (Direito Coletivo do Trabalho, 6ª Ed. p. 114, LTR Editora, São Paulo, maio/2015 – grifados).

As contribuições são legítimas, devidamente aprovadas pela assembleia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional, e se destinam a manutenção do sindicato para a defesa dos direitos dos trabalhadores, por ocasião do início da data base.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estipulada em benefício da ENTIDADE SINDICAL, a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL atribuída a todos os empregados e trabalhadores avulsos associados e não associados, durante os 12 (doze) meses, a partir da data base, o percentual de 0,5% (meio por cento) sobre o salário nominal dos empregados:

7



- a) limitado a R\$ 10,00 (dez reais) para quem recebe até 2 (dois) salários mínimos;
- b) limitado a R\$ 15,00 (quinze reais), para quem recebe mais de 2 (dois) salários mínimos até 5 (cinco) salários mínimos;
- c) limitado a R\$ 30,00 (trinta reais), para quem recebe acima de 5 (cinco) salários mínimos.

Esses valores são destinados ao ressarcimento das despesas referentes à negociação exitosa, traduzida em benefícios econômicos sociais e jurídicos, favorecendo todos que integram a categoria na base territorial da ENTIDADE SINDICAL.

**Parágrafo segundo:** Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se lícita a instituição da COTA de participação, destinada ao fortalecimento do ENTIDADE SINDICAL sem ofensa ao Poder Judiciário Federal, STF, relativo ao julgamento da ADI 5794, que tratou de matéria distinta, que não viola a Súmula Vinculante 40 e a Súmula 666 do STF; Precedente Normativo

119 do C. TST; OJ 17 da SDC/TST e nem afronta o Inc. XXVI do Art. 611-B da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, considerando que a "COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL" possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa / assistencial inscrita na CF/88 e nem à contribuição de revigoração ou fortalecimento do sistema sindical, constituindo tão somente a união dos trabalhadores, solidária, democrática de livre deliberação para obtenção de êxito na negociação coletiva com a classe patronal, culminando com os resultados financeiros representados pelos benefícios econômicos sociais e jurídicos.

**Parágrafo terceiro:** A COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL em benefício do ENTIDADE SINDICAL, decorre da necessidade de ressarcimento pelos trabalhadores, dos recursos financeiros despendidos com a negociação salarial e demais benefícios, considerando que todos são beneficiados com igualdade de condições inseridas no acordo / convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo quarto:** Ao instituir a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, a assembleia geral dos trabalhadores valeu-se do princípio da boa-fé objetiva, no atendimento da função social da contratação coletiva, advinda da interpretação da conformidade dos princípios constitucionais anteriormente referidos, encontrando especial esteio no princípio da igualdade e da solidariedade (Inc. I do Art. 3º da CF/88), que sustenta o alicerce do modelo de representatividade sindical, estabelecido pelo sistema jurídico brasileiro.

**Parágrafo quinto:** O valor deverá ser descontado no mês subsequente a assinatura da presente CCT, sendo repassado pela empresa ao sindicato, por meio de **Deposito Bancário na Conta Corrente** indicada pela Entidade Sindical ou **Boleto Bancário emitido pela entidade sindical**, em até 10 (dez) dias após o desconto, encaminhar comprovante de pagamento juntamente com a **relação dos trabalhadores contribuintes contendo nome completo, cargo, salário e valor recolhido**, para o endereço eletrônico das entidades sindicais, após o sindicato encaminhará por



e-mail a declaração de quitação.

**Parágrafo sexto:** O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo anterior será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

**Parágrafo Sétimo:** Fica garantido o direito de oposição à COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL prevista nesta cláusula, a ser manifestado de maneira individual, por escrito e de próprio punho, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados da assinatura e veiculação no site ou através de e-mail da entidade sindical da presente CCT, conforme modelo da referida carta em ANEXO I, neste instrumento:

a) No mesmo prazo, assinalado no parágrafo anterior, as cartas de oposição também poderão ser enviadas via correio - A.R., com firma reconhecida em cartório, sendo que, será considerada a data de postagem nos correios

b) A carta de oposição de próprio punho em duas vias originais, deverão constar:

i.) nome completo do empregado;

ii.) número do documento de registro (RG);

iii.) número do CPF;

iv.) função/cargo exercido pelo empregado;

v.) nome completo da empresa – razão social;

vi.) CNPJ da empresa.

vii.) Na referida Carta deverá mencionar seguinte informação: **"CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS AOS BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELO SINDICATO CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA**

7

**E OU ACORDOS COLETIVOS"**

c) Esses valores são destinados ao ressarcimento das despesas referentes à negociação exitosa, traduzida em benefícios econômicos sociais e jurídicos, favorecendo todos que integram a categoria base territorial das entidades sindicais.

d) A Carta de Oposição deverá ser entregue de forma pessoal na Sede das entidades Sindicais Laboral), de segunda a quinta feira, no horário das 9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 16h00; na sexta feira, no mesmo horário, porém até 14h30.

e) No caso de admissão do empregado após data base, este poderá exercer seu direito a oposição no prazo de 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho.

f) **NÃO SERÃO ACEITAS** as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório ou de forma coletiva, e as que estejam em desacordo com o §7º, letra a)

g) Vedada qualquer conduta antissindical, com o propósito de, tomar, coletar, forçar, induzir, declarações dos empregados a efetuarem oposição à contribuição, por violar a liberdade sindical. Comprovando a prática ilegal, responderão as empresas pelo pagamento da indenização pertinente, além da multa prevista nesta CCT.

h) O empregado que efetuar a oposição ao desconto da **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL** na forma prevista desta cláusula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pela entidade Sindical, comprovando o recebimento da Carta de Oposição pelo Sindicato, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento, para que não efetue os descontos convencionados.

**Parágrafo Oitavo:** Os empregados que optarem por não contribuir (apresentar Carta de Oposição), estão cientes que não farão jus aos seguintes benefícios previstos nesta Convenção: **ADIANTAMENTO SALARIAL, AUXÍLIO FUNERAL, HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM ASSISTENCIA GRATUITA DO ENTIDADE SINDICAL, ESTABILIDADE DE FÉRIAS, ESTABILIDADE PROVISÓRIA GESTANTE, ESTABILIDADE PROVISÓRIA APOSENTADORIA, ACORDO EXTRAJUDICIAL COM ASSESSORIA JURÍDICA E OUTRAS ASSESSORIAS DAS ENTIDADES SINDICAIS, assim como, CONVÊNIOS CORPORATIVOS e PARCERIAS firmadas entre o ENTIDADE SINDICAL e: Faculdades, Universidades, Escolas de Idiomas, Cursos Técnicos, Colônias de Férias, Consultas e exames Médicas, Lazer entre outras parcerias, que a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL viabiliza a existência e manutenção.**



**Parágrafo nono:** O Sindicato profissional concorda em exonerar as empresas que efetuarem o desconto, de qualquer responsabilidade para com os obreiros, bem como se obriga a ressarcir de imediato às empresas em razão dos descontos realizados que forem contrariados por ações judiciais ou ainda representações e/ou obrigações de cumprir pelo Ministério Público do Trabalho.

- ACORDOS NEGOCIADOS ENTRE EMPRESA E ENTIDADE SINDICAL

#### PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E RESULTADOS

##### PLR

Fica instituída a implantação do PLR, através de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato, conforme abaixo:

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá apresentar no ano 2020, pedido de abertura de negociação que vise a implantação do programa de participação dos empregados, PLR exercício 2020, sob pena de pagamento de multa no valor em favor do Empregado, conforme abaixo, como também multa de 02 (dois) salários normativos em favor da ENTIDADE SINDICAL.

- a) Para empresas com até 10 empregados, multa no valor de R\$ 200,00 por empregado.
- b) Para empresas com mais de 10 empregados até 40 empregados, multa no valor de R\$ 350,00, por empregado;
- c) Para empresas com mais de 40 empregados, multa no valor de R\$ 650,00 por empregado;

**Parágrafo Segundo:** Sobre os valores pagos a título de PLR, por ocasião de seu recebimento pelo trabalhador será descontado de cada um em favor das entidades sindicais, inclusive sobre o valor da multa aplicada, a título de contribuição participativa o percentual de 6% (seis por cento), limitado ao valor total máximo de R\$ 70,00 (setenta reais), podendo ser estabelecida outras condições através de ACT - Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** O sindicato se incumbirá de assiná-lo, juntamente com a empresa e comissão representante dos trabalhadores.

7



**Parágrafo Quarto:** As empresas remeterão às Entidades Sindicais a listagem com os **nomes dos trabalhadores** beneficiados com o valor descontado, no prazo de **15 dias** após o recebimento.

**Parágrafo Quinto:** A empresa que apresentar prejuízo **no exercício 2020** estará

desobrigada do pagamento da **Participação nos Lucros e Resultados**, mediante os seguintes requisitos:

- a) Deverá a empresa encaminhar documentos probatórios ao sindicato da **inexistência de resultados positivos (Resultado Financeiro)**, e/ ou o não atingimento das metas estabelecidas no ACT/PLR.
- b) Deverá a empresa **informar aos trabalhadores** e colher as assinaturas dos **empregados cientes**.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E OUTROS**

##### **BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

As Entidades Convenentes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

**Parágrafo primeiro** – A prestação dos benefícios iniciará a **partir de 01/06/2020** e terá como base, para seus procedimentos, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no site da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno.

**Parágrafo segundo** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a **partir de 10/06/2020**, o valor **total de R\$ 29,00 (vinte e nove reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.



**Parágrafo terceiro** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) 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 garantido ao empregado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo quarto** - Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados pelas entidades, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no site da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

**Parágrafo quinto** - O empregador, que estiver inadimplente, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente, respondendo o empregador, perante o empregado ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal de débito feita por e-mail, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo sexto** - Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito.

**Parágrafo sétimo** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta CCT, e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo oitavo** - Estará disponível no site da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do Benefício Social Familiar, dos últimos 12 (doze) meses, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.



**Parágrafo nono** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**Parágrafo décimo** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

**Parágrafo décimo primeiro** - A empresa que já disponibilizar: **Plano de saúde; Plano odontológico; Seguro de vida, e Auxílio Funeral** a seus trabalhadores, estará desobrigada de aderir ao presente plano de benefícios, devendo enviar à Entidade Profissional os **documentos que comprovem o rol de benefícios disponibilizados**. É responsabilidade desta Entidade informar formalmente à organização gestora, os dados das empresas que estão cumprindo tais requisitos, para que não haja disponibilização benefícios definidos pelas entidades, nem cobrança desnecessárias.

**Parágrafo décimo segundo:** Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES, TRABALHADORES E ENTIDADES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES

Benefícios	Forma De Prestação		Descritivo
BENEFÍCIO	1	R\$ 500,00	Será disponibilizado através de débito pré pago, com o intuito de bancarizar
NATALIDADE			família do beneficiário, reduzindo su bancárias e facilitando a utilização deste benefi
ALIMENTAR AFASTAMENTO	POR 1	R\$ 170,00	Será encaminhado à residência do trabalhador alimentos de qualidade e variedadeS, ficando v pagamento em dinheiro ou vales/ ticket

7

**FETRAMESP**

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL,  
 AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO DOMÉCIO DE CAFÉ EM GERAL E AUXILIARES  
 DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZENS GERAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO.

**SAGESP-LOGÍSTICA**

<http://www.sagesp-logistica.com.br>

SINDICATO DOS ARMAZENS GERAIS E DAS EMPRESAS DE  
 MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

			para que não haja desvio de finalidade deste benefício.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1	R\$ 2.000,00	Tal valor será encaminhado diretamente ao órgão de capacitação escolhido pelo beneficiário, em caso de saldo, este será disponibilizado para custeio de locomoção e alimentação.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DA RENDA FAMILIAR	3	R\$ 800,00	Será disponibilizado através de cartão de débito pré pago, o qual poderá ser usado posteriormente pelo trabalhador, reduzindo suas despesas bancárias. Tal benefício não poderá ser disponibilizado de forma integral, para que não haja desvio de finalidade do mesmo.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3	R\$ 170,00	Será encaminhado à residência da família, alimentos de qualidade e variedade, ficando vedado o pagamento em dinheiro ou vales/ ticket alimentação, para que não haja desvio de finalidade deste benefício.
SERVIÇO FUNERAL	1	R\$ 3.500,00	Será acionada uma empresa especializada para providências de sepultamento, caso a família opte por serviço de menor custo ou não utilize nosso prestador de serviços, o valor total ou o saldo será encaminhado ao arrimo da família.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	Sim		Será disponibilizado aplicativo sem consumo da franquia de dados, onde o trabalhador terá acesso a uma grande rede de vagas disponíveis.

7



BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	E	Sim			Será disponibilizado apoio psicológico, social e nutricional, via 0800, por profissionais legalmente capacitados.
BENEFÍCIO INVENTÁRIO	PRÉ-	1	R\$	500,00	Será encaminhado ao arrimo da família, com o intuito de minimizar as despesas com as documentações e procedimentos de inventário.
BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO	APOIO	Sim			Tem como objetivo disponibilizar ao trabalhador do segmento, atendimento odontológico fundamental e emergencial, por meio de empresa terceirizada. Os serviços não suportados por este convênio terão valores abaixo da média de mercado e poderão ser parcelados.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)		Sim			Será disponibilizado, empresa legalmente homologada para certificação digital, com valores abaixo do mercado, com atendimento em rede credenciada ou à domicílio.
<b>BENEFÍCIOS PARA OS EMPREGADORES</b>					
<i>Benefícios</i>			<i>Forma De Prestação</i>		<i>Descritivo</i>
BENEFÍCIO REEMBOLSO DE RESCISÃO		1	R\$	2.000,00	Em caso de falecimento ou invalidez permanente para o trabalho, será encaminhado à conta corrente bancária da empresa após recebimento dos documentos necessários
					Ficará disponível às empresas, rede credenciada de clínicas e laboratórios para a obtenção de exames clínicos sem nenhum custo, como, o pcms (programa de controle médico de saúde ocupacional) para a matriz e sede da empresa, e exames clínicos (aso – exames admissionais, demissionais, periódicos, retorno ao

**FETRAMESP**

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL,  
 AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ EM GERAL E AUXILIARES  
 DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZENS GERAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO.

**SAGESP-LOGÍSTICA**

<http://www.sagesp-logistica.com.br>

SINDICATO DOS ARMAZENS GERAIS E DAS EMPRESAS DE  
 MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

<p>BENEFÍCIO</p> <p>MEDICINA E          SEGURANÇA DO          TRABALHO</p>	<p>Assessoria mensal sem          Unidade móvel</p>	<p>trabalho e mudança de função); relatório anual          modelo e-social; suporte jurídico para elaboração          de quesitos técnicos em caso de reclamações          trabalhistas; além do arquivamento e coordenação          da documentação técnica e clínica impressa ou          digital por 20 (vinte) anos, bem como,          concedendo descontos significativos nas despesas          com exames complementares, como, hemograma          completo,          eletroencefalograma, eletrocardiograma,          audiometria; acuidade visual, espirometria, ppra,          Itcat, e demais laudos técnicos exigidos pelas          normas regulamentadoras do m.t.e. (ministério          do trabalho e emprego), através de um sistema de          gestão on-line, acesso à rede nacional de clínicas          e laboratórios credenciados.</p>
<p>BENEFÍCIO CONECTA -          EMPRESAS</p>	<p>Sim</p>	<p>Será disponibilizado aplicativo sem consumo da          franquia de dados, para que as empresas possam          contatar os trabalhadores de forma rápida e segura.</p>
<p>BENEFÍCIO MURAL          DE EMPREGOS</p>	<p>Sim</p>	<p>Será disponibilizado as empresas sistema on-          line, para inserção das vagas disponíveis, tais          vagas serão divulgadas aos trabalhadores pelo          benefício recolocação, acima descrito</p>
<p>BENEFÍCIO REGISTRO          DE PONTO REMOTO</p>	<p>Sim</p>	<p>Será disponibilizado aplicativo sem consumo da banda          de dados, onde os trabalhadores poderão registrar seu          ponto de forma ágil e segura.</p>
<p>BENEFÍCIO COMPRA</p>		<p>Será disponibilizado redê de fornecedores</p>

7



DIRETA	Sim	com descontos significativos em seus produtos e serviços, devido a inexistência de intermediários
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	Sim	Será disponibilizado sistema on-line para as empresas encaminharem os atestados médicos recebidos dos trabalhadores, tais atestados passarão por triagem resultando em um laudo encaminhado as empresas.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPREGADORES)	Sim	Será disponibilizado, empresa legalmente homologada para certificação digital, com valores abaixo do mercado, com atendimento em rede credenciada ou à domicílio.

**COTA DE CUSTEIO PATRONAL**

A fim de prover as despesas e custas das negociações coletivas, ficam obrigadas às empresas (por CNPJ) ao recolhimento da Cota de Custeio, conforme o valor do Capital Social, abaixo discriminado, até **31 de janeiro de 2021**, por meio de depósito na conta corrente do SAGESP, numero 640-8, agencia 3145-3, Banco do Brasil S/A:

- até 100 mil reais.....R\$ 550,00
- de 101 mil reais a 250 mil reais.....R\$ 1.100,00
- de 251 mil reais a 500 mil reais.....R\$ 2.100,00
- de 501 mil reais a 750 mil reais.....R\$ 3.100,00
- de 7501 mil reais a 1 milhão de reais.....R\$ 4.100,00
- acima de 1 milhão de reais.....R\$ 5.100,00

**Parágrafo primeiro:** É lícita a estipulação da cota de participação negocial em acordos/convenções coletivas destinada a promover negociação coletiva, no interesse de todas as empresas integrantes da categoria, associadas ou não. Assim sendo, deve ser paga a COTA de CUSTEIO por todas as empresas, associadas ou não, pois todas se beneficiaram igualmente dos resultados da negociação coletiva. Tal entendimento está

7



respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, da boa-fé objetiva e da função social da contratação coletiva, com o fortalecimento do sistema, pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, em benefício de todas as empresas, e não apenas das associadas.

**Parágrafo segundo:** As empresas que optarem por não contribuir e utilizarem a presente CCT, incorrerão na multa de 5% (cinco por cento) do capital social, respeitado o limite mínimo de R\$ 750,00.

**Parágrafo terceiro:** as empresas deverão remeter cópia do comprovante de pagamento para o e-mail [sagesp@sagesp.com.br](mailto:sagesp@sagesp.com.br), após, o SAGESP enviará termo de quitação.

**Parágrafo quarto:** O recolhimento efetuado fora do prazo previsto no caput, será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

**Parágrafo quinto:** Fica garantido o direito de oposição à COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL prevista nesta cláusula, a ser manifestado de maneira individual, no prazo de até dez dias úteis, contados da assinatura e veiculação no site do SAGESP. É obrigatória a comprovação do pagamento da cota de participação negocial patronal, para a celebração de qualquer acordo coletivo ensejado entre os sindicatos profissionais e empresas. As empresas que fizerem oposição não poderão celebrar acordos coletivos com os sindicatos profissionais.

**Parágrafo sexto:** nas referidas cartas deverá constar que o não contribuinte está "**CIENTE DE QUE NÃO PODERÁ UTILIZAR A PRESENTE CCT**", a fim de regular as relações trabalhistas, através das cláusulas aqui previstas.

#### **FALTAS - LICENÇA / DOENÇA / CÔNJUGE / FILHOS / PAIS**

As empresas concederão, quando solicitado, licenças de até 02 (dois) dias por semestre, para acompanhamento de cônjuge, filhos e/ou pais para tratamento de doença, devidamente comprovada através de laudo e atestados entregues em até 48 horas da data de retorno.



## CIPA

As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 convocarão eleições para CIPA, dando publicidade para tal ato através de comunicados afixados nos quadros de avisos das mesmas.

Parágrafo Primeiro: A empresa comunicará ao sindicato o início do processo eleitoral, dando publicidade a Convocação com a data para inscrição da CIPA e data das eleições com o horário do início e término da votação, podendo comunicar a Entidade Sindical por ofício protocolado na Sede ou por meio eletrônico - e-mail.

Parágrafo Segundo – No prazo de 30 dias após a realização das eleições, será protocolado na Entidade Sindical comunicado do resultado, indicando os eleitos e seus suplentes. O processo eleitoral poderá ser fiscalizado pelo Sindicato. Parágrafo Terceiro – Assegura-se a participação dos cipeiros em horário normal de trabalho ou, se em período diverso, a folga compensatória, para Treinamento e Reciclagem das suas atribuições como membro da CIPA.

## SAÚDE OCUPACIONAL

As empresas manterão PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, objetivando assegurar boas condições de saúde e segurança no trabalho, mantendo a disposição do MTE e do sindicato, a documentação referente a tais programas e das medidas de prevenção de acidente e doença ocupacional até o prazo de cinco anos da data de término de vigência dos referidos documentos.

Parágrafo Primeiro: O PPP apenas será fornecido apenas aos trabalhadores expostos a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, considerados para fins de concessão de aposentadoria especial, mediante solicitação do trabalhador, por escrito, no prazo máximo de sessenta dias a contar do término do contrato de trabalho, observando a projeção do aviso prévio indenizado, se houver.

Parágrafo Segundo – As empresas atenderão as disposições de lei, assegurando aos empregados gratuitamente, exames de saúde ocupacional, sejam eles, o admissional, periódicos, de retorno, de mudança de ocupação funcional, bem como, exame demissional, observando a exigibilidade e periodicidade prevista na NR-7 da SSMT.

## NEGOCIAÇÃO ESPECÍFICA DE DIREITOS NÃO CONTEMPLADOS NA CCT

Fica estabelecido que quaisquer direitos não contemplados na presente CCT será objeto de negociação específica, por meio de ACT, pois estes poderão prevalecer sobre a legislação, permitindo as empresas e sindicatos negociarem condições de trabalho diferentes das previstas em lei.

**ATUALIZAÇÃO DE TRABALHADORES ATIVOS / INATIVOS**

As empresas deverão enviar no prazo de 30 dias, após a assinatura desta CCT, as relações dos trabalhadores ativos, constando: nome, data de admissão, função e salário.

a) Sempre que houver nova contratação de trabalhador ou desligamento, deverá a empresa comunicar ao sindicato no prazo máximo de 30 dias, com os dados do empregado. b) Para comprovação de que a Empresa NÃO tem empregado registrado, deverá enviar documentação comprobatória: GFIP, RAIS e CAGED. C

  
Dr Cicero Bueno Brandao Junior

SAGESP

  
Sergio Monis do Nascimento

FETRAMESP