

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ARAÇATUBA 2024/25

SIND TRAB NA MOV DE MERC EM G E DOS EST E CAP DE ATA, CNPJ n. 55.753.974/0001-38, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). EDVALDO APARECIDO DE JESUS;

E

SINDICATO DOS ARMAZENS GERAIS E DAS EMPRESAS DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SAGESP, CNPJ n. 58.258.807/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WAGNER JODA ALVES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2024 a 31 de janeiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

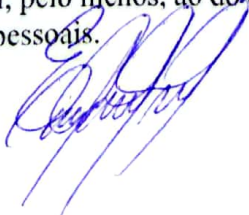
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL**, com abrangência territorial em Alto Alegre/SP, Andradina/SP, Araçatuba/SP, Avanhandava/SP, Barbosa/SP, Bento De Abreu/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Braúna/SP, Castilho/SP, Clementina/SP, Coroados/SP, Gabriel Monteiro/SP, Glicério/SP, Guaraçá/SP, Guararapes/SP, Itapura/SP, Lavínia/SP, Luiziana/SP, Mirandópolis/SP, Murutinga Do Sul/SP, Nova Independência/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piacatu/SP, Rubiácea/SP, Santópolis Do Aguapeí/SP, Sud Mennucci/SP e Valparaíso/SP.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E DE SUBSTITUIÇÃO

A empresa pagará ao trabalhador admitido para a vaga de outro, despedido com ou sem justa causa, salário igual, pelo menos, ao do colega de salário na mesma função, excluídas as vantagens pessoais.



## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - PISOS NORMATIVOS

Fica assegurado o piso da categoria, salário normativo, a todos os empregados componentes da categoria profissional, a partir de 1º de fevereiro de 2024, no valor de R\$ 1.617,42 (mil seiscentos e dezessete reais e quarenta e dois centavos).

Os pisos salariais pré-existente, representando o valor mínimo a ser pago aos mesmos, ficam assim ajustados:

CARGO	1º DE FEVEREIRO/2024
I. Movimentador de Mercadorias	R\$ 1.617,42
II. Operador de Transpaleteira Elétrica	R\$ 1.663,24
III. Conferente	
a) Conferente com até 02 (dois) anos na função	R\$ 1.885,02
b) Conferente com mais de 02 (dois) anos na função	R\$ 2.052,56
IV Operador de Empilhadeira	
a) Op de Empilhadeira com até 02 (dois) anos na função	R\$ 1.995,20
b) Op de Empilhadeira com mais de 02 (dois) anos na função	R\$ 2.187,30

Parágrafo Primeiro: Os pisos salariais fixados na presente cláusula, não se aplicam aos trabalhadores que tenham outros pisos definidos em acordos coletivos entre a entidade sindical e a empresa.

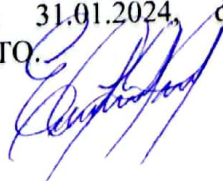
## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - APLICAÇÃO DO ÍNDICE

Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão reajustados a partir de 1º de fevereiro (data base), sobre os salários vigentes 31.01.2024 de forma escalonada de acordo com a faixa salarial abaixo:

Faixa salarial	Reajuste
Até R\$ 3.000,00	4,35%
De R\$ 3.000,00 até R\$ 6.000,00	4,00%
Acima de R\$ 6.001,00	parcela fixa R\$ 240,00

Parágrafo Primeiro: Fica facultado à empresa a aplicação do índice de **4,35% (quatro vírgula trinta e cinco por cento)** a partir de 1º de fevereiro (data base), sobre os salários vigentes em de 31.01.2024, de FORMA LINEAR, SEM QUALQUER ESCALONAMENTO.



**Parágrafo Segundo:** A empresa poderá, ainda, optar pela aplicação do percentual de **4% (quatro por cento)** a partir de 1º de fevereiro (data base), sobre os salários vigentes em 31.01.2024, de forma linear, sem qualquer escalonamento, devendo ser observado que os pisos normativos não poderão ser inferiores aos valores mínimos estabelecidos nesta convenção; **CONDICIONADO AOS SEGUINTE REQUISITOS:**

- a-) esteja **REGULAR** junto as Entidades Sindicais Laboral e Patronal SAGESP há mais de 24 meses;
- b-) apresentar, previamente ao Sindicato Laboral o quadro de cargos/ pisos praticados na empresa com a aplicação do índice de 4 % (quatro por cento);

**Parágrafo Terceiro:** A empresa deverá comunicar ao sindicato, no prazo de até 30 dias, após a divulgação da presente CCT qual foi a opção de reajuste adotada;

**Parágrafo Quarto:** As empresas que apresentarem dificuldades na aplicação dos índices previstos nesta CCT, poderão contactar o SAGESP – Sindicato Patronal (somente as que estejam regulares) a fim de iniciar negociação com o Sindicato Laboral, visando a adequação necessária para a continuidade da atividade econômica;

**Parágrafo Quinto:** Fica estabelecido que as propostas de Acordo Coletivo de Trabalho só serão analisadas, desde que, previamente seja comprovada a quitação das obrigações sindicais, mormente no que se refere às contribuições, perante as Entidade Sindicais Laboral e Patronal (SAGESP), estabelecidas em Convenções Coletivas de Trabalho.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE**

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

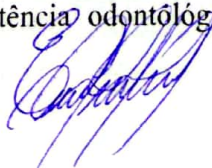
### **CLÁUSULA SETIMA - PAGAMENTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS**

Os trabalhadores farão jus à remuneração do dia quando forem requisitados, tendo como diária mínima o valor de diária já estabelecida na presente norma pela empresa tomadora e quando não puderem trabalhar em consequência de a mercadoria não ter chegado ao local da descarga ou por motivo alheio à sua vontade.

### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS / VALE**

As empresas ficarão obrigadas a conceder, quinzenalmente, adiantamento de, no mínimo, **40% (quarenta por cento)** do salário mensal bruto ao empregado.

**Parágrafo Único:** As empresas que concederem aos seus empregados os benefícios de assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, convênio farmácia e



empréstimo consignado ficarão desobrigados ao pagamento do adiantamento quinzenal acima referido.

#### **CLÁUSULA NONA - DO 13º SALÁRIO**

As empresas calcularão sobre a remuneração devida e pagarão aos empregados e trabalhadores avulsos que percebem remuneração por produção ou diária, a média da remuneração, a título de 13º Salário.

#### **CLÁUSULA DECIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos trabalhadores comprovantes mensais de pagamento onde deverão conter a sua identificação e com discriminação pormenorizada das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como dos recolhimentos ao FGTS, conforme artigo 320 do Código Civil.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ATRASOS DE PAGAMENTO**

Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente, em conformidade com o Precedente Normativo nº 72 do TST.

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - OPERADOR DE EMPILHADEIRA**

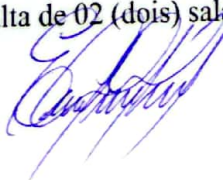
O operador de empilhadeira que ficar exposto e se sujeitar as condições de risco no abastecimento da Empilhadeira, tem o direito ao recebimento do adicional de 30%, mediante comprovação por Laudo Técnico.

#### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 prazo de 120 dias corridos após a assinatura e divulgação da presente convenção coletiva, pedido de abertura de negociação, podendo ser solicitada a prorrogação do prazo com as devidas justificativas, que vise a implantação do programa de participação dos empregados, PLR exercício 2024, sob pena de pagamento de multa no valor em favor do Empregado, conforme abaixo, como também multa de 02 (dois) salários normativos em favor do SINDICATO.



- a) Para empresas com até 10 empregados, multa no valor de R\$ 221,95, por empregado.
- b) Para empresas com mais de 10 empregados até 40 empregados, multa no valor de R\$ 388,42, por empregado;
- c) Para empresas com mais de 40 empregados, multa no valor de R\$ 721,35, 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 do SINDICATO, 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\$ 100,00 (cem reais), podendo ser estabelecida outras condições através de ACT - Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Terceiro: As empresas remeterão ao SINDICATO a listagem com os nomes dos trabalhadores beneficiados com o valor descontado, no prazo de 15 dias após o recebimento.

Parágrafo Quarto: Para o cumprimento desta cláusula as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si, com a participação dos empregados ou comissão devidamente eleita para tais fins. Comprometem-se a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar PLR - Participação nos Resultados.

Parágrafo Quinto: A empresa deverá divulgar, durante a vigência do PLR, por meio de reuniões internas e ou comunicados aos trabalhadores os indicadores dos resultados alcançados, referente as metas preestabelecidas, visando seu atingimento pleno.

Parágrafo Sexto: A empresa que apresentar prejuízo no ano do exercício negociado 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 comunicar aos trabalhadores sobre inexistência de resultados positivos (Resultado Financeiro), ou o não atingimento das metas estabelecidas no PLR.

Parágrafo Sétimo: Os contribuintes com a Cota de Participação Negocial, mensal, estão desobrigados ao pagamento a título de Contribuição Participativa, por ocasião do recebimento do PLR.

Parágrafo Oitavo: As empresas que pagarem a multa, prevista no parágrafo primeiro desta cláusula, com o intuito de substituir a implantação e pagamento do PLR, incorrerão na aplicação de multa no valor de 5 (cinco) vezes do valor do salário normativo, por empregado e em favor deste, além do pagamento de 10 salários normativos, em favor da Entidade Sindical.



## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão refeição nos locais de trabalho, podendo optar pelo fornecimento de ticket/vale refeição ou o equivalente em dinheiro, no valor mínimo de R\$ 33,75 (trinta e três reais e setenta e cinco centavos), por dia trabalhado.

a-) Em hipótese alguma, o fornecimento de refeição ou vale refeição, será incorporado à remuneração do empregado, para fins de quaisquer direitos trabalhista ou previdenciário.

b-) A empresa que adotar a forma alternativa de concessão de vale refeição, poderá efetuar os descontos previstos na legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – REFEIÇÕES AOS TRABALHADORES AVULSOS – FORNECIMENTO**

As empresas fornecerão gratuitamente, lanches ou refeições aos trabalhadores avulsos, que realizarem serviços além do horário habitual da empresa.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

Fica facultada às empresas o pagamento do vale transporte em dinheiro, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal, recurso Extraordinário (RE) nº 478.410/SP, publicado no DOU em 15.05.2010.

Parágrafo Primeiro: as empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício poderão descontar de seus empregados o equivalente até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

Parágrafo Segundo As empresas fornecerão vale transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.

Parágrafo Terceiro A não utilização do vale transporte para a sua finalidade precípua e legal (deslocamento casa-trabalho e vice-versa) autoriza o empregador a fazer o abatimento correspondente do benefício no mês subsequente.

Parágrafo Quarto: As empresas tomadoras deverão fornecer aos movimentadores de mercadorias avulsos, a partir do ponto (local de recrutamento dos avulsos) até o local de trabalho; vale transporte na quantidade igual aos dias úteis trabalhados no mês, podendo descontar o percentual previsto na legislação em vigor.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará a título de Auxílio Funeral, juntamente com as Verbas Trabalhistas devidas, 1,5 (um salário e meio) nominal no caso de Morte Natural ou Acidental.

Parágrafo Primeiro: No caso de morte por Acidente de Trabalho, o auxílio devido será de 02 (dois) salários nominais.

Parágrafo Segundo: Ficam excluídos dos dispositivos desta cláusula as empresas que mantiverem seguro de vida para os empregados, com cobertura de auxílio funeral e, desde que, a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas onde trabalhem empregadas com mais de 16 anos de idade e que não dispõem de creche própria, ou convênios com creches, reembolsarão diretamente à empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, mediante a apresentação de nota fiscal da entidade ou recibo do prestador de serviço, independente se o estabelecimento for público ou particular, até o limite de reembolso será no valor de R\$ 310,41 (Trezentos e dez reais e quarenta e um centavos), por mês, por filho (a) até que completem 06 anos de idade; podendo utilizar esse benefício, a partir do término da licença-maternidade e após o retorno ao trabalho.

Parágrafo Primeiro: Se a guarda judicial do filho for concedida ao pai, este, desde que o comprove e somente nesta hipótese, perceberá o benefício ora ajustado.

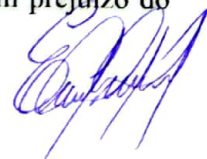
Parágrafo Segundo: O referido percentual será reduzido proporcionalmente ao número de faltas não justificadas apresentadas pela beneficiária durante o período de fruição do benefício.

Parágrafo Terceiro: Os empregadores deverão dar ciência a todas as trabalhadoras da existência do sistema e dos procedimentos necessários para utilização do benefício, com afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso as empregadas, ou por meio de comunicação escrita ou por meios eletrônicos.

Parágrafo Quarto: Os signatários convencionam que as concessões contidas no "caput" desta cláusula, atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da portaria nº 3.296 de 03.09.86 que dispõem sobre reembolso -Creche. Sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGESIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL**



As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores (associados ou não) subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

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 de responsabilidade da Entidade informar formalmente à organização gestora, os dados das empresas que estão cumprindo tais requisitos, para que não haja disponibilização dos benefícios, nem cobrança desnecessárias.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/02/2024, o valor total de R\$35,00 (trinta e cinco reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por 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 deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website 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. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade



efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

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 pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/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 em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

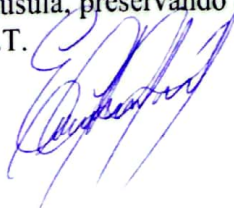
II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, 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 website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, 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 – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

a-) Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

b-) Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

c-) Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras e decisões judiciais em âmbito nacional, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais).



**RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES**

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 600,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X	R\$ 300,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. 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 DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 500,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPORTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO CLUBE DE DESCONTOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO ATRAVÉS DE APLICATIVO À UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ON-LINE E FÍSICAS EM TODO O PAIS, COM OBJETIVO GERAR ECONOMIA E AUMENTAR A CAPACIDADE DE COMPRA DOS TRABALHADORES.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.

BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL	<p>FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO 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, PPR, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SIS-TEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.</p>
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO E CONTROLE DE PONTO DOS COLABORADORES INTERNOS OU EXTERNOS, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, 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 (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM

		VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
--	--	--

**Parágrafo Décimo Terceiro** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

**Parágrafo Décimo Quarto** – Visando a redução de custos e agilidade na gestão das empresas do segmento, as entidades convenientes disponibilizam mediante ao pagamento de um valor adicional opcional de **R\$6,00 (seis reais)**, por trabalhador que possua, os benefícios complementares abaixo. Desta forma, os boletos gerados terão como base o valor total de **R\$41,00 (quarenta e um reais)**.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL	SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE AO SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E- SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE.

**Parágrafo Décimo Quinto** – Quando da migração para este plano de benefícios, mais completo, as empresas ficam cientes que este plano perdurará enquanto esta cláusula estiver prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo possível seu regresso ao plano básico, devido as despesas assumidas pelas entidades com redes credenciadas e sistemas necessários à prestação destes benefícios.

#### CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

#### CLÁUSULA VIGESIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE / PROPORCIONAL

A correção salarial dos empregados admitidos após a data-base obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Observação do piso conforme função e tempo de empresa na referida função;

b) Deduções das antecipações/reajustes espontâneos concedidos para os admitidos após a data base, ou para as empresas constituídas após a data-base, se superiores ao piso salarial estabelecido nesta convenção.

c) O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, obedecendo os critérios acima.

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função ou piso da categoria, conforme previsto na cláusula Piso Normativo.

#### **CLÁUSULA VIGESIMA SEGUNDA – PROMOÇÕES**

Não deverá ultrapassar 90 (noventa) dias, o período experimental do empregado promovido a cargo de nível superior. Vencido esse prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial, serão anotados na Carteira Profissional de Trabalho.

Nas promoções para cargos de chefia administrativa será considerada a substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos, não se aplicando essa garantia quando o substituído estiver em gozo de Benefício Previdenciário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica proibida a contratação experimental de empregados ou trabalhadores avulsos que já prestam serviços nas funções por eles anteriormente exercidas, exceto se já passados um ano do término dos antigos contratos. E desde que não tenham ocorrido alterações tecnológicas, de gestão ou competências (qualificação) para a função.

#### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

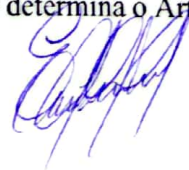
#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

A empresa fica obrigada a fornecer carta-aviso ao empregado dispensado por falta grave, declinando o motivo da dispensa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão de contrato de trabalho deverá ser efetivada, no prazo de 10 (dez) dias corridos para aviso prévio indenizado ou dispensa de seu cumprimento contados da data da notificação como previsto em Lei. A não observância implicará nas sanções previstas na legislação pertinente.

Parágrafo Primeiro: As empresas serão obrigadas a apresentar o Exame Médico Demissional de seus Empregados, os quais passarão a fazer parte integrante da Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho, conforme determina o Artigo 168 da CLT.





Parágrafo Segundo: A empresa deverá entregar os documentos necessários para formalização da rescisão em até 5 dias úteis, após o término do prazo para quitação dos direitos trabalhistas.

Parágrafo Terceiro: A não disponibilização do TRCT e guia do seguro-desemprego, no prazo de até 15 dias úteis, a contar do término do prazo previsto para a liquidação dos direitos trabalhistas, sem motivo justificado, implicará no pagamento de multa no valor do piso da categoria para o trabalhador.

Parágrafo Quarto: Na impossibilidade do sindicato agendar a homologação dentro do prazo de 15 dias úteis, tendo a empresa solicitado a homologação dentro do prazo do artigo 477, parágrafo 6º da CLT, constituirá motivo justo isentando a empresa de qualquer penalidade, sendo o sindicato obrigado a fornecer declaração noticiando tal impossibilidade.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO COM A ASSISTÊNCIA DO SINDICATO**

As empresas e trabalhadores, podem optar pela realização da Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho, inclusive para empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na empresa, com a assistência do SINDICATO, dentro do prazo determinado nesta CCT. As rescisões de contrato de trabalho a serem homologadas pelo SINDICATO, terão eficácia liberatória exclusivamente em relação às verbas ali descritas incluídas e pagas ao trabalhador, não importando, em qualquer restrição ao direito empregado buscar reparação de direitos violados no curso do contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro: As homologações das rescisões de contrato de trabalho serão pagas pelo Empregador, no valor de R\$ 83,48 (oitenta e três reais e quarenta e oito centavos) por homologação.

Parágrafo Segundo: A assistência à homologação ao trabalhador representado pelo SINDICATO e não contribuinte, ou que não estiver em dia com as contribuições, será cobrada no ato da homologação, o valor de R\$ 62,61 (sessenta e dois reais e sessenta e um centavos), pagas pelo Empregado.

Parágrafo Terceiro: As empresas ficam também obrigadas a apresentar toda a documentação e cópias exigidas pelo SINDICATO, antecipadamente e em tempo hábil para a conferência.

Parágrafo Quarto: Ocorrendo alteração superveniente da legislação, esta deverá prevalecer sobre esse tópico.

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

As empresas fornecerão aos trabalhadores, independentemente de solicitação, carta de referência nos casos de dispensa imotivada ou à pedido.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA ANTES DA DATA-BASE**



Na forma do que dispõe o artigo 9º, da lei 7.238/84, o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO / TRABALHADO**

Feito o pedido de demissão, se obriga o trabalhador a laborar para o empregador por 30 (trinta) dias, para proporcionar ao empregador o tempo necessário para reequipar o seu quadro de pessoal com a admissão e treinamento de outro trabalhador para aquela vaga iminente.

Se o trabalhador demissionário não cumprir o aviso prévio (se ele não trabalhar em tal período), dará ao empregador o direito de descontar-lhe os salários correspondentes ao prazo respectivo.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de demissão sem justa causa, no prazo do aviso prévio, o empregado deverá ser desobrigado do cumprimento do aviso, apenas mediante comprovação documental de contratação de novo emprego (justo motivo) ou liberalidade da empresa.

Parágrafo Segundo: O contrato de trabalho, em qualquer das hipóteses acima, se encerrará no último dia de trabalho do cumprimento do aviso prévio.

### **CLÁUSULA TRIGESIMA - AVISO PRÉVIO / INDENIZADO (LEI Nº 12.506 DE 11.10.2011)**

Dispõe o artigo 1º da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011 que:

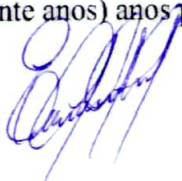
“Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

A Lei alterou as disposições contidas no artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao fixar o prazo mínimo de 30 (trinta) dias de aviso prévio, ora previsto nos termos do artigo 7º, inciso XXI da Constituição Federal.

Ao período mínimo de 30 (trinta) dias deverá ser acrescido nos termos da nova Lei, 03 (três) dias a cada ano trabalhado, limitado ao máximo de 90 (noventa) dias, ou seja, 03 (três) meses de aviso prévio trabalhado ou indenizado, para aquele trabalhador que permanecer trabalhando por no mínimo 20 (vinte) anos para a mesma empresa.

Parágrafo Primeiro: Aviso Prévio Indenizado



No sistema anterior, o trabalhador demitido poderia ser dispensado do cumprimento do aviso prévio (aviso prévio trabalhado) o que de certa forma se transformou em regra geral nas empresas. Havendo interesse de ambas as partes, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio poderão ser conciliadas entre empresa e trabalhador através de acordo.

**Parágrafo Segundo: Aviso Prévio – FGTS / Férias /13º salário**

O aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, nos termos do art. 487, § 1º da CLT, portanto devem ser considerados os dias acrescidos no FGTS para cálculo de férias e 13º salário.

**Parágrafo Terceiro: Aviso Prévio – Projeção**

A projeção do aviso prévio para o pagamento da indenização no caso de dispensa no trintídio anterior a data base da categoria, a posição majoritária da jurisprudência é de que o aviso prévio é projetado para contagem.

Desta forma, se o empregado foi demitido sem justa causa e com aviso prévio indenizado, deverá somar os dias indenizados e verificar se recai nos 30 dias que antecedem a data base. Caso positivo é devido a indenização. O mesmo vale para o aviso prévio trabalhado, caso em que deverá ser verificado o último dia trabalhado.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGESIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIENCIA / SUSPENSÃO**

O contrato de experiência fica suspenso durante o período em que o empregado ficar afastado do serviço em Benefício Previdenciário, contando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES-QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

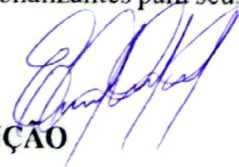
### **CLÁUSULA TRIGESIMA SEGUNDA - ESTÍMULO A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Os Sindicatos fomentarão perante as empresas a realização de cursos e treinamentos e o ingresso em escolas e faculdades por parte de seus empregados.

**Parágrafo Único:** Os valores pagos pelas empresas que optarem por reembolsar total ou parcialmente os cursos, treinamentos, escolas e ou faculdades de seus empregados, não terão natureza salarial, não incidindo sobre elas quaisquer encargos.

a-) Sempre que possível, as empresas deverão realizar cursos profissionalizantes para seus empregados e trabalhadores avulsos.

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA**

Os empregados movimentadores de mercadorias abrangidos pelo presente instrumento coletivos receberão o salário normativo (piso salarial) conforme atividade exercida e a presente norma coletiva aplicar-se-á a toda categoria diferenciada profissional dos trabalhadores da movimentação de mercadorias auxiliares na administração em geral, que exercem as seguintes funções:

I - Armazenagem: Compreendem como a atividade de movimentação de mercadorias em geral nas instalações de armazéns, Terminais Aduaneiros, Porto Seco, Logística, Terminais de Carga, recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, conferência de carga e descarga, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarregamento, quando efetuado por aparelhamento de empilhadeiras e transpaleteiras elétricas e serviços de coleta.

II - Movimentador de Mercadorias com qualificação profissional:

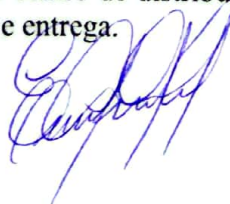
a) Operador de Transpaleteira Elétrica: atividades destes compreendem a movimentação horizontal de mercadorias dentro dos armazéns, depósitos e instalações para armazenamento de mercadorias, através da utilização de equipamento de força motriz denominado Transpaleteira Elétrica para cuja operação basta um treinamento fornecido pela própria empresa, não se exigindo maiores pré-requisitos.

b) Conferente: atividades destes compreendem a conferência de carga, contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto, e demais serviços correlatos.

c) Operador de empilhadeira: São os operadores de deslocamento e movimentação vertical de mercadorias ou produtos em geral, operando equipamento de força motriz denominado Empilhadeira Elétrica ou a Gás, para cuja operação requer-se qualificação especializada ministrada e certificada pelo SENAI e Carteira Nacional de Habilitação (CNH).

III - Movimentador de Mercadoria sem qualificação profissional: executa o reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de veículos de transportes (embarcações, caminhões, contêineres e similares), emblocamento, desblocamento, reembalagem, marcação, remarcação, colocação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria, posterior recomposição, containerização, paletização, montagem de Kits, arrumador, carregador, ajudante, de carga e descarga, transbordo, colocador de produtos e mercadorias, deslocador de mercadoria manualmente ou com auxílio de equipamentos hidráulicos (paleteiras hidráulicas ou manuais), retirando-a da plataforma e do setor de expedição para a armazenagem e empilhamento, colocando-as nas gôndolas ou retirando-as do setor de expedição para a plataforma de embarque ou para o centro de logística, serviços de coleta, distribuição, acomodando-as, retirando da plataforma para o deslocamento ao centro de distribuição, retirando a mercadoria do depósito, do centro de distribuição ou da logística, dispondo-as nos veículos ou no local de depósito e entrega.

**NORMAS DISCIPLINARES**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas poderão manter de forma apropriada e de fácil acesso atendimento de emergência.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

O sindicato poderá afixar nas dependências das empresas, no quadro de avisos, todo e qualquer comunicado de interesses dos empregados e empregadores, ficando, porém, dispensado do cumprimento do § 2º, do artigo 614, CLT, estando as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, disponíveis no Portal de Notícias da Entidade Sindical ([www.SINTRAMOGELI.com.br](http://www.SINTRAMOGELI.com.br)), para conhecimento e consulta.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MUDANÇA DE ENDEREÇO**

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer mudança de endereço, tanto para o Sindicato dos Trabalhadores, como para o Sindicato Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, após a sua efetivação.

### **ESTABILIDADE GERAL**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - ESTABILIDADE FÉRIAS**

Estabilidade de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, após o respectivo gozo de férias. Havendo o parcelamento das férias, a estabilidade, quando do retorno, será correspondente aos dias de gozo usufruídos pelo trabalhador.

Parágrafo Único: A contagem da Estabilidade ou indenização inicia-se no dia em que o trabalhador voltar as suas funções, não sendo considerado a fruição do aviso prévio e as outras Estabilidades previstas na norma coletiva.

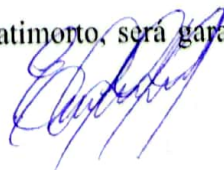
### **ESTABILIDADE MÃE**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / GESTANTE**

Será garantido emprego ou indenização à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal (Licença 120 dias), desde que, seja comunicado à empresa o estado de gravidez nos primeiros 60 dias da gestação.

Parágrafo Primeiro: À empresa adepta ao programa "EMPRESA CIDADÃ" será aplicada as mesmas condições previstas nesta cláusula.

Parágrafo Segundo: Caso ocorra o parto de natimorto, será garantida à trabalhadora a estabilidade prevista nesta cláusula.



Parágrafo Terceiro: A Estabilidade ou indenização inicia-se no dia em que a trabalhadora voltar as suas funções, não sendo considerado a fruição do aviso prévio e as outras Estabilidades previstas na norma coletiva.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ACIDENTES / DOENÇA**

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta previdenciária ao empregado afastado por acidente do trabalho ou doença profissional pelo período de 12 (doze) meses, conforme artigo 118 da Lei 8213/91 e artigo 169 da C.L.T. (Seção V – medidas preventivas de saúde do trabalhador).

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGESIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / APOSENTADORIA**

Para os empregados com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na empresa e aos quais falte até 1 (um) ano para a aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral, fica assegurada a garantia de emprego por igual período, ressalvado os casos de dispensa por justa causa ou pedido de demissão, desde que haja comunicação prévia no prazo de 30 dias à contar da aquisição do direito, bem como a comprovação do direito através do CNIS ou outro documento oficial emitido pelo INSS.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

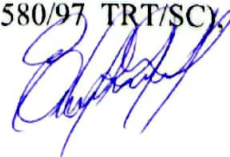
#### **CLÁUSULA QUADRAGESIMA PRIMEIRA - TRABALHADORES AVULSOS: - MÃO DE OBRA AVULSA**

O Sindicato fornecerá os Trabalhadores Avulsos necessários para atender a demanda das empresas, sempre que requisitado pelas mesmas, no prazo máximo de 24 horas (vinte e quatro) horas, após a solicitação e/ou comunicação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGESIMA SEGUNDA - TRABALHADORES AVULSOS: - DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA**

Havendo necessidade de trabalhadores para efetuar os serviços de carga, descarga, remoção e outros atinentes à movimentação de mercadorias em geral, deverá ser formalizado a intermediação de mão-de-obra avulsa com as empresas requisitantes, através de Acordo Coletivo regido pela Lei 12.023/09 e demais disposições legais.

Parágrafo Único - Os trabalhadores avulsos, sindicalizados ou não, que intermediados por entidade sindical de 1º ou 2º grau, na forma da Lei 12.023/2009 e das decisões dos Tribunais (Acórdão 5312/98 do TRT/SC e Acórdão 7580/97 TRT/SC), não estarão



vinculados sob o prisma empregatício, nem com a empresa requisitante, nem com a entidade sindical, conforme Decreto 80.271/77, artigo 6º e 13º, Lei nº 605, artigo 3º, artigo 513, parágrafo único da CLT, artigo 611, 2º e 857 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHADORES AVULSOS: - RESPONSABILIDADE DO SINDICATO PELOS TRAB. AVULSOS**

O Sindicato assume a responsabilidade pelos atos praticados pelos Trabalhadores Avulsos, desde que praticados nas dependências das Empresas durante a jornada de Trabalho, nos casos de avarias ou desvios de mercadorias, desde que, comprovado o dolo. Nestes casos, as empresas serão ressarcidas dos prejuízos em importâncias equivalentes ao dano causado, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data do evento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRABALHADORES AVULSOS: - PAGAMENTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS**

Os trabalhadores movimentadores de mercadorias farão jus à remuneração do dia, quando este for requisitado pela empresa tomadora e não puder trabalhar por motivo alheio a sua vontade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHADORES AVULSOS: - PAGAMENTO VIA FATURA / SINDICATO**

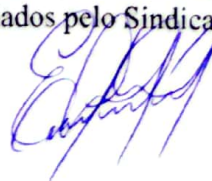
As empresas efetuarão o pagamento pelos serviços executados por Trabalhadores Avulsos filiados ou não, até o 5º (quinto) dia útil após a apresentação da "FATURA", com o devido número de controle da produção/tarefa ou horas trabalhadas devendo, o Sindicato, efetuar o repasse aos Trabalhadores. O não cumprimento desta cláusula implicará na multa de 10% (dez por cento), acrescida de Juros de 1% (um por cento) ao mês até a data do efetivo pagamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHADORES AVULSOS: - OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS - ENCARGOS SOCIAIS**

Todos os encargos sociais e previdenciários relativos aos Trabalhadores Avulsos serão custeados pelas empresas ou tomadores de mão de obra, incluído o DSR, na base de 18,18% sobre a remuneração total, assim como os adicionais estabelecidos por Lei, referente às Férias (Decreto Lei n. 80.271), Décimo Terceiro Salário (Decreto Lei n. 63.912) e FGTS (Lei 8.036/90), ficando o Sindicato responsável, como intermediário, pelo recebimento e confecção das guias relativas a esses recolhimentos e pela efetivação dos pagamentos devido aos trabalhadores nas épocas próprias.

Por acordo entre as partes, todos os Encargos e os Salários serão embutidos num único valor, e a responsabilidade pelos Recolhimentos Sociais e Previdenciários e Pagamentos dos Trabalhadores Avulsos deve ser efetuado de acordo com a Lei 12.023/2009.

Parágrafo Único: As empresas contribuirão com uma taxa de administração de 12,00% (doze por cento) e uma taxa beneficente de 11% (onze por cento), sobre o faturamento dos serviços executados pelos trabalhadores avulsos intermediados pelo Sindicato.



**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE,  
FALTAS  
PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA - BANCO DE HORAS –  
IMPLANTAÇÃO**

Fica instituído o Banco de Horas que se regerá pelas seguintes regras:

Parágrafo Primeiro: O Banco de Horas, objeto desta cláusula, terá vigência de 12 (doze) meses, no mesmo prazo desta CCT.

Parágrafo Segundo: As empresas que desejarem implantar o Banco de Horas em condições diversas da presente cláusula, poderão adequar as condições estabelecidas, através de ACT- Acordo Coletivo de Trabalho.

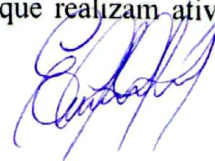
O sindicato se incumbirá de assiná-lo, juntamente com a empresa e comissão representante dos trabalhadores, e solicitará o registro do Acordo junto a S.R.T./M.T.E., no sistema Mediador, conforme instruções normativas nº 16. Fica terminantemente proibida a implantação do Banco de Horas em condições diversas da presente cláusula, sem os requisitos mencionados.

Parágrafo Terceiro: Em trabalhos insalubres e perigosos, a instituição do banco de horas só será válida com a autorização expressa de autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho do Ministério do Trabalho, na forma do art. 60 da CLT. (Inclusão dada pela Resolução TST 209/2016).

Parágrafo Quarto: A cada Trimestre, Quadrimestre e/ou Semestre, o gestor do Banco de Horas processará a quitação do mesmo, pagando todas as horas extras aos credores, a folha do mês seguinte ao fechamento conforme foi a opção. (a opção pelo período de fechamento será homologada junto a respectiva Entidade Sindical) as horas extras terão os seguintes acréscimos:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre segunda-feira à sábado, para os trabalhadores assalariados e os movimentadores de mercadorias avulsas não portuárias;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhadas aos domingos e feriados para os trabalhadores assalariados e os movimentadores de mercadorias avulsos não portuários;
- c) O adicional noturno será remunerado com 20% (vinte por cento) de acréscimo sobre a hora normal, este percentual se aplica aos trabalhadores assalariados e aos movimentadores de mercadorias avulsas não portuárias. Considera-se horário noturno para fins de cumprimento desta cláusula aquele compreendido das 22:00 as 5:00 horas, e suas prorrogações.

Parágrafo Quinto: Os empregados admitidos durante a vigência deste Acordo, ficarão subordinados às respectivas cláusulas e condições, das quais terão ciência no ato da admissão, exceto aqueles que exercem cargos de gestão e os que realizam atividades externas.





Parágrafo Sexto: Em caso de Rescisão de Contrato de Trabalho, por qualquer natureza, serão pagas ao trabalhador todas as horas que constar do banco à CRÉDITO, com os adicionais legais.

Parágrafo Sétimo: As horas constantes DÉBITO, serão absorvidas pela empresa sendo vedado o desconto, o que poderá acontecer somente quando a demissão for motivada por Justa Causa, ou pedido de Demissão, limitando a 30% das verbas rescisórias líquidas, sendo que, para ambos os casos, deverão ser anexados ao Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho o demonstrativo das mesmas.

Parágrafo Oitavo: Fica acordada entre as partes, a adoção de medidas e critérios visando à compensação da jornada de trabalho, que será administrada por sistema eletrônico de débito e crédito.

Parágrafo Nono: Para cada hora extra trabalhada em dias normais, assim considerada aquela trabalhada de segunda a sexta-feira, será creditada 1:00 (uma hora), no Banco de Horas, ou seja, "Uma por Uma", limitado a 02 (duas) horas dia;

I) Constituirão DÉBITOS dos empregados para com a empresa, as horas não trabalhadas dentro de suas jornadas normais, devido a:

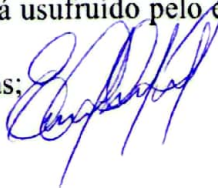
- a) Folgas parciais e coletivas;
- b) Folgas em dias úteis de trabalho, anterior ou posterior a feriados (pontes) e dias adicionais seguidos dos períodos de férias;

II) Constituirão créditos dos empregados para com a Empresa, as horas trabalhadas acima da carga horária diária e mensal e aquelas eventualmente realizadas em dias considerados fora da jornada normal de trabalho.

- a) As horas trabalhadas aos Domingos, Feriados e dias de folgas, não integrarão ao Banco de Horas, devendo as mesmas serem pagas com os devidos acréscimos legais na folha de pagamento de competência;
- b) O saldo mensal de horas, seja de crédito ou a débito, será transportado para o mês seguinte, podendo as horas a crédito serem convertidas em descanso, desde quando haja acordo entre as partes (empregado e empregador);
- c) As folgas concedidas, bem como as horas trabalhadas acima da jornada normal, serão apontadas em controle de ponto individual, nos quais constarão os horários normais de trabalho de cada funcionário;
- d) A Empresa informará mensalmente aos empregados, por meio de controle especialmente criado para esse fim, o saldo de horas a crédito ou débito levados ao Banco.
- e) No caso de necessidades prementes dos serviços, ou razão de força maior, a jornada poderá ser prorrogada, além das 10 horas, somente os casos excepcionais e a excedência será paga com os devidos acréscimos na folha correspondente.
- f) As faltas injustificadas, atrasos e saídas antecipadas, serão contabilizadas normalmente no Banco de Horas, ficando a opção da empresa em realizar o desconto na folha.

Parágrafo Décimo: O saldo credor das horas será usufruído pelo empregado da seguinte forma:

- a) Folgas adicionais seguidas de período de férias;
- b) Folgas coletivas;



- c) Dias de compensação de “pontes de feriados” de forma coletiva;
- d) Dias de compensação às 2ª e 6ª feira, ou outro dia da semana, tudo de comum acordo entre as partes (empregado e empregador).

Parágrafo Décimo Primeiro: A empresa informará antecipadamente aos seus empregados, quando irá efetuar a extensão ou a redução da jornada.

Parágrafo Décimo Segundo: Será devido ao Sindicato Profissional, por ocasião de implantação do ACT / BH, a título de contribuição do custeio o valor de R\$ 626,10 (Seiscentos e vinte e seis reais e dez centavos), devendo as empresas comprovarem o pagamento:

- a) O referido valor poderá ser negociado observado o princípio da razoabilidade e proporcionalidade, de acordo com a previsão de despesas. Sendo vedada a cobrança de qualquer taxa do trabalhador em função da implantação do ACT.
- b) Fica dispensada a veiculação do Edital em jornal para convocação de assembleia, devendo ser realizada pela empresa a comunicação para todos os trabalhadores atingidos pela implantação.

Parágrafo Décimo Terceiro: Os abusos verificados na utilização do Banco de Horas, desde que denunciados, expressamente, pelos empregados ao sindicato e uma vez constatada a veracidade da irregularidade, e eventual descumprimento da presente cláusula, fica estipulado o pagamento de uma multa correspondente a um salário nominal, a ser revertido em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s). A multa só poderá ser aplicada após notificação, e decorrido o prazo de 30 (trinta) dias para sanar o descumprimento, ficando a empresa impedida de utilizá-la durante a vigência da presente norma coletiva de trabalho.

Parágrafo Décimo Quarto: As empresas que implantarem o Banco de Horas de acordo com os ditames desta cláusula, sem qualquer assistência do SINDICATO, deverão em até 30 dias COMUNICAR a formalização do Banco de Horas para fins de acompanhamento pela Entidade Sindical.


## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

Para os trabalhadores avulsos e empregados que trabalhem no interior das Câmaras Frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de vinte minutos de repouso, computado esse intervalo como o de trabalho efetivo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão adotar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho (“Sistema Alternativo”), nos termos da PORTARIA/MTP Nº 671 DE 8 DE



NOVEMBRO DE 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, desde que observadas às condições previstas na mencionada norma.

Parágrafo Primeiro: Sistema de registro eletrônico de ponto é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinados à anotação da hora de entrada e de saída dos trabalhadores em registro eletrônico, de que trata o § 2º do art. 74 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

Parágrafo Segundo: 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 como 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUINQUAGESIMA - FALTAS – ABONO

Serão abonadas as faltas por ausência do empregado ao serviço, por períodos e motivos, a contar a partir da data do evento, da seguinte ordem:

- I – 05 (cinco) dias, por ocasião do respectivo casamento;
  - II – 04 (quatro) dias consecutivos por morte de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
  - III – 01 (um) dia no ano para doação de sangue devidamente comprovada;
  - IV – 05 (cinco) dias de licença paternidade, por ocasião do nascimento de filho (a), de adoção ou de guarda compartilhada; garantindo que ao menos três desses dias sejam úteis.
  - V – Nos dias em que o empregado comparecer perante autoridade pública, arrolado como testemunha, devidamente comprovado;
  - VI – No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei 4375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
  - VII - 01 (um) dia, no caso de falecimento do Sogro ou Sogra, o empregado terá direito a licença remunerada.
  - VIII – Até 06 (seis) dias, Artigo 473/X da CLT para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, mediante comprovação.
  - IX – Até 14 dias de afastamento do trabalho – Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, a mulher terá um repouso remunerado de 14 ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.
- Parágrafo Primeiro: A apresentação da declaração ou atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 02 dias úteis da data da sua emissão.

desde que legível, podendo utilizar os meios digitais, via WhatsApp, e-mail e afins, adotado pela empresa para o envio e a comunicação, sendo necessário apresentação do original na data do retorno do empregado ao trabalho ou justificação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGESIMA PRIMEIRA - FALTAS - ABONO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão justificadas e abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames/provas escolares ou vestibulares, em estabelecimento de ensino Oficial Autorizado ou Reconhecido, quando tais exames/provas coincidirem com o horário de trabalho, desde que seja previamente comunicado ao empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e mediante comprovação posterior.

Parágrafo Primeiro: O Abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção; no âmbito do Estado de São Paulo;

Parágrafo Segundo: Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares limitados, porém, as duas primeiras inscrições e ao Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) comunicadas ao empregador

#### **CLÁUSULA QUINQUAGESIMA SEGUNDA - FALTAS - ATESTADOS MEDICOS OU ODONTOLOGICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS, nº 3.291 de 20/02/84.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA- FALTAS - LICENÇA / DOENÇA / CÔNJUGE / FILHOS / PAIS**

As empresas concederão, quando solicitado, licenças de até 04 (quatro) dias por ano 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 ou justificação.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PERÍODOS DE DESCANSO**

Os empregados terão direito a descanso de onze horas consecutivas, entre o término da jornada e início de outra e, descanso semanal de 24 horas, coincidindo com um domingo a cada mês, com folga compensatória na mesma semana do DSR trabalhado, assegurando-se intervalo diário de uma hora para repouso e alimentação, a partir da sexta hora da entrada ao serviço, quando não concedida na integralidade, acarretará acréscimo extraordinário sobre o valor da hora normal.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA IMPLANTAÇÃO DE JORNADA**



A implantação de outros tipos de jornada, a saber, JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, SEMANA ESPANHOLA, AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS, somente poderão ser utilizados, mediante a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho, sob pena de nulidade.

Parágrafo Primeiro - A empresa interessada na adoção de qualquer dessas modalidades deverá encaminhar a minuta por meio eletrônico para a análise do sindicato. Após a deliberação com a comissão de trabalhadores o sindicato solicitará o registro do Acordo junto a S.R.T./M.T.E., no sistema Mediador, conforme instrução normativa nº 16.

Parágrafo Segundo - Fica terminantemente proibida a implantação de qualquer modalidade sem participação e anuência do Sindicato, sendo considerado nulo de pleno direito.

Parágrafo Terceiro - Será devido ao Sindicato Profissional, por ocasião da análise e implantação de qualquer ACT – Acordo Coletivo de Trabalho e transmissão ao M.T.E., no sistema mediador, a título de contribuição do custeio o valor de R\$ 600,00 (Seiscentos Reais), devendo as empresas comprovar o pagamento na assinatura do Acordo.

a) O referido valor poderá ser negociado observado o princípio da razoabilidade e proporcionalidade, de acordo com a previsão de despesas. Sendo vedada a cobrança de qualquer taxa do trabalhador em função da implantação do ACT.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados, sendo vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SETIMA - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

As empresas obrigam-se a manter nos locais de trabalho, condições de higiene e segurança de acordo com as normas regulamentares aplicáveis, cuidando especialmente dos locais com riscos à saúde física e mental provocados por agentes químicos, físicos e biológicos, classificados como agentes insalubres ou perigosos, assim como, como medidas preventivas, que assegurem a saúde e a segurança ocupacional

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORME, EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA - INSTRUMENTO PESO E MEDIDAS**



O uniforme, desde que exigido pela empresa e equipamento de proteção individual e outros necessários à segurança no trabalho, exigidos por lei ou pelas normas regulamentares serão fornecidos, gratuitamente, pelas empresas, tanto para os trabalhadores com vínculo empregatício, como para os avulsos, nos termos da Lei 12.023/09.

Parágrafo Único: As empresas fornecerão armários para guarda desses equipamentos de proteção individual e uniformes.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CIPA - COMUNICADO E PROTOCOLO AO SINDICATO**

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, por meio do edital de Convocação o início do processo eleitoral, constando no documento: a data para inscrição da CIPA, data da eleição com o horário do início e do término da votação, número de empregados no estabelecimento e o CNAE principal da empresa.

a-) O comunicado ao SINDICATO poderá ser por ofício protocolado na Sede ou por E-MAIL onde deverá enviar em arquivo PDF para o devido protocolo.

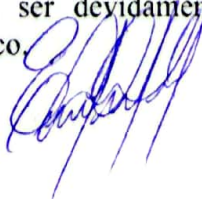
Parágrafo Segundo: No prazo de 10 dias úteis após a ata de posse, será apresentado ao SINDICATO para o protocolo em duas vias originais: da ATA da Eleição, da Ata de Posse, o Calendário Anual das Reuniões e cópia da lista de votação, contendo o número do CNPJ do estabelecimento. O processo eleitoral 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.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA SEXAGESIMA - COMPROVANTE DE VACINAÇÃO CONTRA O COVID-19**

Visando a preservação da saúde e segurança no ambiente de trabalho, as empresas poderão exigir comprovante de vacinação contra covid-19 dos empregados, ficando dispensados da sua apresentação apenas os empregados que tenham expressa contra-indicação médica, a qual deverá ser devidamente comprovada mediante a apresentação de atestado/declaração médica.



## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGESIMA PRIMEIRA - 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.

### **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA SEXAGESIMA SEGUNDA - FICHA DE FILIAÇÃO**

As Empresas deverão disponibilizar, quando de sua admissão, ficha de filiação de ASSOCIADO CONTRIBUINTE, bem como os benefícios disponibilizados pelo SINDICATO, devendo informar que os não contribuintes” Não farão jus aos benefícios conquistados pelo Sindicato”.

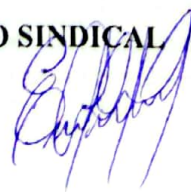
#### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERDADE DE ACESSO DO SINDICATO**

Fica assegurada liberdade de acesso aos diretores do SINDICATO, legal e comprovadamente eleitos, nas dependências da empresa, em circunstâncias estabelecidas por prévio entendimento entre a direção da empresa e da entidade sindical, mediante comunicação prévia.

#### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**



Ocorrendo alteração superveniente da legislação, esta deverá prevalecer sobre a cláusula pertinente desta CCT.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL**

**COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL:** A negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da categoria 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: Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se lícita a instituição da COTA DE PARTICIPAÇÃO, destinada ao fortalecimento do SINTRAMOGELI 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 revigoramento 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.

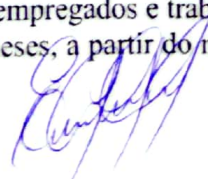
Parágrafo Segundo: A COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL em benefício do SINTRAMOGELI, decorre da necessidade de ressarcimento pelos trabalhadores, recursos financeiros despendidos com a negociação salarial e demais benefícios, considerando que todos são beneficiados com igualdade de condições inseridas no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

Parágrafo Terceiro: 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 Quarto: 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 e outras sanções cabíveis.

Parágrafo Quinto: Fica estipulada em benefício do SINTRAMOGELI, a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL atribuída a todos os empregados e trabalhadores avulsos associados e não associados, durante os 12 (doze) meses, a partir do mês subsequente a





assinatura e veiculação (no site do SINDICATO). O valor da cota de participação negocial que varia de acordo com seu salário base, sendo o percentual de desconto de 0,5% (meio por cento) sobre o salário e será crescente até atingir a cota máxima, de acordo com a quantidade de salários mínimos que o empregado recebe, sendo escalonado na seguinte forma:

a) Para quem recebe até 02 salários-mínimos: 1% (um por cento) sobre o salário base até atingir a cota máxima de R\$ 15,00(quinze reais).

b) Para quem recebe acima de 02 salários-mínimos até 05 salários-mínimos: 1% (um por cento) sobre o salário base até atingir a cota máxima de R\$ 20,00 (vinte reais).

c) Para quem recebe acima de 05 salários-mínimos: 1% (um por cento) sobre o salário base até atingir a cota máxima de R\$30,00 (trinta reais).

Parágrafo Sexto: 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 do SINDICATO.

Parágrafo Sétimo: O valor deverá ser descontado no mês subsequente a assinatura e veiculação (no site do SINDICATO) da presente CCT, sendo repassado pela empresa ao sindicato, mensalmente por meio de

Deposito Bancário na Conta da Entidade Sindical, em até 10 (dez) dias após o desconto, após efetuar o depósito deverá encaminhar o comprovante juntamente com a relação dos trabalhadores contribuintes contendo nome completo, cargo e valor recolhido, para o endereço eletrônico [sintramogeli.sind01@hotmail.com](mailto:sintramogeli.sind01@hotmail.com), após o sindicato encaminhará por e-mail a declaração de quitação.

Parágrafo Oitavo: Os contribuintes da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL estão desobrigados do pagamento a título de Contribuição Participativa sobre o Acordo de PLR, bem como, OUTRAS PREVISTAS NESTA CONVENÇÃO.

Parágrafo Nono: 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.

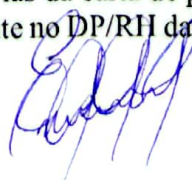
Parágrafo Décimo: Fica garantido o direito de oposição à COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL nesta cláusula, sendo assegurado o prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados da assinatura e veiculação no site do SINDICATO da presente CCT, para o envio da oposição, e conseqüentemente, a renúncia aos benefícios conquistados pelo sindicato, através de manifestação individual, por escrito e de próprio punho.

a-) A carta de oposição deverá ser conforme o ANEXO I desta norma coletiva (modelo da Carta de Oposição), de próprio punho e 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 CONSTAR a seguinte informação: “ESTOU CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS À ASSISTÊNCIA DO SINDICATO ASSIM COMO AOS BENEFÍCIOS ORA CONQUISTADOS PELA ATUAÇÃO DO SINDICATO CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E/OU ACORDOS COLETIVOS, como também aos convênios corporativos e parcerias firmadas com o SINDICATO.

b-) A Carta de Oposição poderá ser entregue da seguinte forma:

I.) Na sede do SINDICATO, deverá ser entregue pessoalmente, de maneira individual juntamente com o documento de identificação, duas vias da carta de próprio punho, que será protocolado e devolvido uma via para que apresente no DP/RII da sua empresa; Sede



do Sindicato Laboral (SINDICATO), de segunda a sexta feira, no horário das 9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 16h00;

II.) Entrega via correios deverá postar uma via de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório, firma reconhecida, e que seja remetida com aviso de recebimento A.R. será o protocolo de entrega que deverá ser apresentado no RH/DP da sua empresa. Sendo que será considerada a data de postagem nos correios o prazo estabelecido nesta cláusula.

c-) No caso de admissão do empregado após o prazo limite de entrega da carta de oposição, este poderá exercer seu direito a oposição no prazo de 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho, seguindo os critérios adotados nesta cláusula. Para tanto, deverá anexar à Carta um documento probatório de sua admissão, podendo ser cópia simples da Carteira de Trabalho, Contrato de Trabalho ou Ficha de Registro Fornecida pela empresa.

d-) O empregado após efetuar a oposição ao desconto da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL na forma prevista desta clausula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pelo Sindicato, ou o Aviso de recebimento A.R. comprovando-se 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 convenionados.

e-) 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, por meios eletrônicos, de forma coletiva e as que estejam em desacordo com a cláusula COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL e que não estiver conforme o modelo anexo I desta norma coletiva.

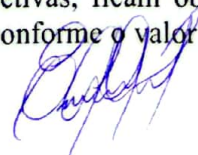
f-) As oposições levadas a efeito mediante lista ou cartas de forma coletiva, mesmo enviadas ao SINDICATO por e-mail ou através de cartórios, serão consideradas desacato às Assembleias e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Décimo Primeiro: O empregado que optar por não contribuir ( que apresentar Carta de Oposição), está ciente que não fará jus aos benefícios ora conquistados pela atuação Sindical previstos nesta Convenção: Adiantamento Salarial, Auxílio Funeral, Abono de Faltas Não Previstas Na CLT, Homologação De Rescisão Do Contrato De Trabalho com Assistência Gratuita, Estabilidade De Férias, Estabilidade Provisória Gestante, Estabilidade Provisória Aposentadoria, Acordo Extrajudicial Com Assessoria Jurídica e outras Assessorias Pelo SINDICATO, assim como, Convênios Corporativos E Parcerias firmadas entre o SINDICATO: (Faculdades, Universidades, Escolas de Idiomas, Cursos Técnicos, Colônias de Férias, Consultas e exames Médicos, Lazer entre outras parcerias, que a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL viabiliza a existência e manutenção.

Parágrafo Décimo Segundo: O Sindicato profissional concorda em exonerar as empresas que efetuarem o desconto de qualquer responsabilidade para com os obreiros, bem como obriga-se a ressarcir de imediato as 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COTA DE CUSTEIO PATRONAL**

A fim de prover as despesas e custas das negociações coletivas, ficam obrigadas às empresas ao recolhimento da Cota de Custeio (por CNPJ) e conforme o valor do Capital



Social, abaixo discriminado, até 31 de janeiro de 2025 por meio de depósito na conta corrente do SAGESP, número 640-8, agência 3145-3, Banco do Brasil S/A:

-até 100 mil reais.....	R\$ 574,00
-de 101 mil reais a 250 mil reais.....	R\$ 1.148,00
-de 251 mil reais a 500 mil reais.....	R\$ 2.191,00
-de 501 mil reais a 750 mil reais.....	R\$ 3.235,00
-de 7501 mil reais a 1 milhão de reais.....	R\$ 4.278,00
-acima de 1 milhão de reais.....	R\$ 5.322,00

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 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\$ 783,00.

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.

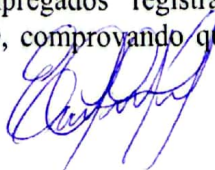
Parágrafo quinto: Fica garantido o direito de oposição à COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL prevista nesta cláusula, a ser manifestado de maneira individual, no prazo de até dez dias úteis, contados da assinatura e veiculação no site do SAGESP.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SETIMA - ATUALIZAÇÃO DE TRABALHADORES ATIVOS / INATIVOS**

As empresas deverão enviar no prazo de 30 dias, após a assinatura desta CCT, a relação dos trabalhadores ativos, constando: nome completo, número do CPF, função e o endereço eletrônico: e-mail, conforme aprovado em assembleia.

- 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.
- Empresas que não possuem empregados registrados ativos deverão enviar documentação: GFIP, RAIS e CAGED, comprovando que não possuem empregados, para a devida inativação no sistema.



c) A Entidade Sindical compromete-se a utilizar as informações dos trabalhadores apenas no âmbito de cadastro interno, sendo vedada a sua divulgação a terceiros.

d) O Sindicato assume o compromisso de manter a confidencialidade e sigilo sobre a "informação confidencial" repassada no momento da análise, devendo:

I-) a não repassar a "informação confidencial" a que tiver acesso, responsabilizando-se, por todas as pessoas que vierem a ter acesso, comprovadamente por seu intermédio e obrigando-se assim, a ressarcir a ocorrência de qualquer dano e/ ou prejuízo oriundo de uma eventual quebra de sigilo das informações fornecidas, no caso de culpa ou dolo.

II-) "informação confidencial" significará a informação revelada do empregado repassado pela empresa ao sindicato, sob forma escrita, verbal ou qualquer outro meio.

III-) A informação só poderá se tornar pública mediante autorização escrita, concedida pelo empregado a parte interessada.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - TERCEIRIZAÇÃO - MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS**

A TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA para atividades de movimentação de mercadorias em geral, exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso (art. 3º, Lei 12.023/09), cujas atividades estão previstas no artigo 2º, da Lei 12.023/2009, nas empresas tomadoras de serviços, deverão seguir todos os parâmetros e/ou cláusulas prevista nesta CCT, inclusive quanto aos valores definidos nos pisos normativos, exceto eventual negociação através de Acordo Coletivo de Trabalho com o SINDICATO.

Parágrafo Primeiro: A não observação da presente cláusula acarretará na responsabilização solidária da empresa tomadora em relação aos valores devidos aos trabalhadores terceirizados.

Parágrafo Segundo: Configurada a terceirização com pisos inferiores e/ou inaplicabilidade de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, sujeitará o tomador ao pagamento de multa, no valor de 50 (cinquenta) pisos normativos, sem prejuízo da apuração das diferenças devidas.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PRINCÍPIO DE BOA FÉ**

Independentemente do ramo de atividade econômica preponderante meio ou fim, das empresas que atuam no ramo de atividade de movimentação de mercadorias em geral, o entendimento saudável entre as partes, levará à consolidação de norma coletiva que contemple benefícios econômicos sociais e jurídicos, sob obrigações assumidos pelos empregadores que lhe impõe riscos da atividade e obrigações perante os trabalhadores, representados pelo "SINDICATO" em sua base territorial intermunicipal regional, nos municípios de conformidade da carta sindical e acordos entre sindicatos e "SINDICATO".

#### **CLÁUSULA SEPTAGESIMA - 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.

#### **CLÁUSULA SEPTAGESIMA PRIMEIRA - ACORDO EXTRA JUDICIAL**

O Sindicato disponibilizará aos trabalhadores e empresas, a possibilidade de transacionar, via Acordo Extrajudicial, por intermédio de sua Equipe Jurídica.

#### **CLÁUSULA SEPTAGESIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR**

Fica garantida ao "SINDICATO" a abertura de negociação complementar à presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, por grupo de Empresas ou Empresas isoladas, visando a melhoria das Cláusulas aqui existentes, que serão tidas como patamar mínimo dos direitos dos empregados abrangidos.

#### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA- JUIZO COMPETENTE**

Será de competência da Justiça do Trabalho em São Paulo, dirimir qualquer divergência na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

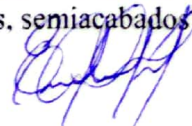
#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ABRANGÊNCIA DAS EMPRESAS**

Nos termos do artigo 511, § 1º, e 613, inciso III, da CLT, compreendem na representação do sindicato Patronal as seguintes empresas beneficiárias desta Convenção Coletiva:

A. Logística e Centro de Distribuição de Produtos em Geral: Todos os locais onde centralizam as mercadorias e produtos em geral, para fins de armazenagem própria ou para terceiros, abastecimento, classificação das mesmas e de distribuições, serviços de coleta; encaminhamento da carga para o proprietário ou para terceiros; transportes: multimodal; fazendo a classificação, embalagens e as distribuições para o depósito aduaneiro de terminais de cargas e para distribuições dos produtos.

B. Empresas de Movimentação de Mercadorias: Atua no processo inverso de uma cadeia de administração, armazenagem, planejando, operando e controlando o fluxo responsável por uma destinação final própria e segura para cada tipo de produto. Faz com que os produtos sejam reutilizados, reciclados ou depositados em locais próprios para a classificação, embalagens e conferência.

C. Armazéns Gerais, Terminais Aduaneiros, Porto Seco: Bem como as empresas que fazem a locação dos espaços para armazenagem de seus produtos, podendo ser mercadorias de importação e exportação, concessionárias de entrepostos, retirando os produtos para o encaminhamento aos seus clientes ou para o centro de distribuição, transportes de matérias-primas ou produtos acabados destinados à armazenagem, ou vice-versa, armazenagem de matérias-primas, produtos acabados, semiacabados e em



quarentena, Gestão de Estoque, Distribuição, com a administração de Armazéns Gerais, Terminais Aduaneiro e Porto Seco.

D. Logística Integrada no Limite de Identidade, Similaridade e Conexidade: Empresas pertencentes ao mesmo enquadramento sindical constatem na sua representação sindical, que executam a movimentação de mercadorias que fazem a administração de logística para os seus clientes, ou seja, para as empresas tomadoras. Serviços de Logística Integrada: Compreende a administração dos processos de classificação, produção e distribuição física dos produtos, envolvendo toda a cadeia de organização no setor de expedição para o deslocamento do produto para o setor de logística, armazéns, terminais aduaneiro, porto seco e para a plataforma de embarque. Sendo responsável pela administração do setor de expedição, classificando e colocando os produtos nos Pellets, permitindo o seu deslocamento, movimentação de carga, administração de estoque, de fifo. Exercendo a Contaneirização, utilizando cargas, "Mage in Transit", Montagem de Kits, "Cross Docking", "Transit Point", Distribuição do produto para o meio de transporte.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA – APLICAÇÃO DA PRESENTE NORMA COLETIVA**

A presente norma coletiva se aplica às empresas de Armazéns Gerais, Movimentação de Mercadorias em Geral; Serviços de Logística (Cnae 52.11 e afins) e Empresas Terceirizadas no segmento de logística.

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA – MULTA**

Estipulação de multa pelo descumprimento de qualquer das cláusulas da presente Convenção, no valor de 10% (dez por cento) do Salário Normativo por empregado, ou em dobro, em caso de reincidência, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada. Para evitar dupla incidência, estão excluídas as cláusulas que já possuem cominações legais ou convencionais específicas de multas.

  
EDVALDO APARECIDO DE JESUS  
SECRETÁRIO GERAL

SIND TRAB NA MOV DE MERC EM G E DOS EST E CAP DE ATA

WAGNER JODA ALVES  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS ARMAZENS GERAIS E DAS EMPRESAS DE  
MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS NO ESTADO DE SAO PAULO -  
SAGESP