

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**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 por seu Presidente, Sr. WAGNER JODA ALVES; E

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL DE ARARAS E REGIÃO**, CNPJ n. 03.276.742/0001-32, neste ato representado por seu Presidente, Sr. AGENARIO JESUS DOS SANTOS;

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 **Araras/SP, Conchal/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Porto Ferreira/SP e Rio Claro/SP**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E PISO SALARIAL

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
<b>Até R\$ 3.000,00</b>	<b>4,35%</b>
De R\$ 3.0001,00 até R\$ 6.000,00	4,00%
<b>Acima de R\$ 6.001,00 parcela fixa</b>	<b>R\$ 240,00</b>

**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 regular) 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.

## PISO SALARIAL

**A -** Para os empregados e trabalhadores que exercem a funções diferenciadas regulamentada nas (CBOS N° 7801, 7801-05,7841, 7832-15, 5211-25, 4141-05, 4141-10, 4142-15, 3421-10, 3421-25, **3421-10, 4142, 3421-25, 7832-25, 4141-15, 7832-05, 7832- 10,3423-15,1226,784105,784110,3423-15, 4141-15, 1416, 7832-20, 7841-10, 8412-10, 7822**), (artigo 613 inciso IV da CLT), sendo todos os integrantes da categoria que executam as funções em consequência de vidas singulares em movimentação de mercadorias Produtos em Geral de Arrumadores e Armazenista, carga e descarga manual, nas operações de carregador, contagem de volumes, raqueamento de carga anotação de suas características, stretch, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, arrumação de caixas ou sacas sobre os pallets, remoção, acomodação e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, será garantido um **Salário-mínimo Normativo de:**

CARGO	1º de FEVEREIRO/2024
<b>TABELA A Empregados que exercem as funções constantes CBOs acima</b>	-----
<b>a-) com até de 02 (dois) anos na função</b>	<b>R\$ 2.141,48</b>
<b>b-) com mais de 02 (anos) anos na função</b>	<b>R\$ 2.182,54</b>

**B- CONFERENTES:** As funções executadas pelos conferentes em geral nas operações envolvidas na Movimentação geral de Armazenamento e estocagem e da separação e classificação e separação de Materiais Produtos e Mercadorias. Salário inicial normativo:

CARGO	1º de FEVEREIRO/2024
<b>TABELA B PISO Conferente</b>	-----
<b>a-) com até de 02 (dois) anos na função</b>	<b>R\$ 2.141,48</b>
<b>b-) com mais de 02 (anos) anos na função</b>	<b>R\$ 2.182,54</b>

**C- OPERADOR DE EMPILHADEIRA:** Para os empregados e trabalhadores com treinamento e qualificação profissional, que executam a função diferenciada fazendo a remoção a Movimentação, carregamento e descarregamento com Empilhadeira e transpaleteiras ou quaisquer outros equipamentos de movimentação de cargas com o enquadramento sindical na CBO sob n° 7822-20, fica assegurado, aos que laboram com menos de dois anos a função, o salário-mínimo normativo no valor de:

CARGO	1º de FEVEREIRO/2024
<b>TABELA C PISO de Operador de empilhadeira:</b>	-----
<b>a-) com até de 02 (dois) anos na função</b>	<b>R\$ 2.289,02</b>

b-) com mais de 02 (anos) anos na função	R\$ 2.332,64
--	--------------

**Parágrafo Primeiro:** Os pisos salariais fixados na presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores que tenham outros pisos definidos em Acordos Coletivos entre entidades sindicais e empresas.

**Parágrafo Segundo:** A contratação regular de trabalhador mediante as empresas de logística em geral, não afasta a conduta pelo princípio da isonomia, o direito dos trabalhadores e empregados às mesmas condições salariais, verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas nesta convenção coletiva, desde que presente a igualdade de funções. Assim, aplicam-se as condições mais favoráveis aos obreiros, conforme, os incisos XVI e XXVI do artigo 7º da CF/88, artigos 8º, 9º, 461 e 468, todos da CLT, Súmula nº 372 do TST, OJ 583 SDI TST e artigo 12, "a", da Lei nº. 6.019, de 03.01.1974). (149500-0.2009.5.01.0081, 000606-59.2011.5.01.0076, 001350-10.2010.5.01.0005, 001068-39.2010.5.01.0015.)

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

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - 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 conforme determina o Precedente Normativo nº 117 do TST e Processo nº: 0000017-48.5.15.0000.

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

As empresas ficarão obrigadas a conceder quinzenalmente adiantamento de no mínimo 40% do salário mensal bruto.

**Parágrafo Primeiro:** 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - ATRASOS DE PAGAMENTO**

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

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

Os trabalhadores avulsos farão jus a diária quando forem requisitados e não puderem trabalhar em consequência de a mercadoria não ter chegado ao local da descarga ou por motivo alheio às suas vontades, no valor de **R\$ 109,73**, em cumprimento ao art. 4º da CLT e Súmula 204 do STF.

## Salário produção ou tarefa

### CLÁUSULA NONA - SERV MOV MERCADORIAS - REGIME DE PRODUÇÃO

As funções de movimentação de mercadorias serão exercidas por empregados ou em regime de trabalho avulso, conforme art. 3º da Lei 12.023/09.

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados e trabalhadores avulsos que movimentam móveis e mercadorias do gênero alimentícios, que trabalham por tarefa terão a garantia mínima diária de **R\$ 105,42** e piso mensal **R\$ 2.730,73**, nos termos do art. 7º, XXXIV da CF/88, Art. 43 da Lei 12.815/13, art. 5º da CF/88, Convenção nº 137 da Organização Internacional do Trabalho –OIT.

**Parágrafo Segundo:** As empresas de prestação de serviços, colocação de mão-de- obra, movimentação de mercadorias em logística, pagará por tonelada o valor de **R\$ 9,23**, aos movimentadores de mercadorias nas empresas de açúcar e demais gêneros alimentícios.

**Parágrafo Terceiro:** Os trabalhadores não poderão receber diária inferior à **R\$ 105,42**, em cumprimento ao art. 43 da lei 12.815/13, art. 5º da CF/88, Convenção nº137 da Organização Internacional do Trabalho- OIT.

**Parágrafo Quarto:** Quando as descargas forem realizadas em caminhões truck e/ou contêiner médio a empresa pagará aos trabalhadores, por veículo, o valor de **R\$ 316,38**. Quando o serviço for realizado em equipe de 03 (três) trabalhadores em carretas, o valor será de **R\$ 615,20**, sendo este rateado entre eles. Em caso de acréscimo na equipe, será negociado com a empresa o valor adicional.

## Remuneração DSR

### CLÁUSULA DÉCIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Quando a empresa contratar trabalhadores movimentadores de mercadorias em regime de produção ou diaristas, estes terão direito à remuneração do repouso semanal remunerado, em conformidade com o artigo 7º da Lei 605/49, inciso XV do artigo 7º da CF/88 e art. 62 da CLT.

**Parágrafo único:** As horas despendidas pelos trabalhadores durante o DSR, não compensadas, serão tidas como extraordinárias, deverão ser pagas com sobretaxa de 100% (cem por cento).

## Isonomia Salarial

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Ao empregado substituto, fica garantido salário iguais excluídas as vantagens pessoais, em conformidade com a Sumula nº 204 do STF, Precedente Normativo nº4, artigo 7º, inciso XXXIV da CF/88 e DCT Processo nº: 0000017-48.5.15.0000.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR PARA COBERTURA DE CONVÊNIO

Poderão ser realizados descontos salariais, efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO SALARIAL POR SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o trabalhador que venha substituir outro que perceba salário menor, receberá abono salarial em valor a completar o piso do substituído.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FGTS**

As empresas efetuarão o depósito de **FGTS calculando 8% sobre a remuneração** devida, mediante depósito em conta vinculada dos empregados e aos trabalhadores avulsos nos termos da Lei 8.036/90.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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. (Enunciado 149 do TST).

#### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ACRESCIMO DE HORAS EXTRAS**

Os empregados e trabalhadores avulsos terão adicional nos seguintes termos:

- **50%** (cinquenta por cento) sobre o salário para trabalho extraordinário prestado nas **duas horas excedentes**.
- **100%** (cem por cento) em **domingos e feriados** Municipal, Estadual ou Nacional.

#### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Os empregados e trabalhadores assalariados, em regime de produção ou diarista terão o direito de receber das empresas tomadoras o adicional noturno, nos termos da Constituição Federal de 1988. Será pago o mesmo percentual da categoria preponderante do seguimento de prestação de serviços à terceiros ou o mínimo de percentual fixado na (CLT) Precedente Normativo do TST, a incidir sobre o salário da hora normal.

#### **Adicional de Periculosidade**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL PERICULOSIDADE, PENOSIDADE, MOVIMENTO REPETITIVO E ATIVIDADE DE**

Os empregados e trabalhadores em movimentação de mercadoria que laborarem expostos a condições de periculosidade, penosidade, movimento repetitivo e atividade de risco terão direito ao adicional de 30% (trinta por cento), desde que devidamente comprovada à exposição a atividades perigosa e mediante perícia a cargo do Engenheiro ou Médico do Trabalho, conforme dispõem os artigos 183, 193,

195 e 253 da CLT. Estando protegidos, ainda, pela Súmula 228, 364 e 438 do TST. No mesmo sentido a Constituição Federal garante entre os direitos do trabalhador o de ter reduzido, os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de Segurança e Medicina do Trabalho, conforme disposto nas Normas Regulamentadoras – NRs do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo único:** As empresas deverão oferecer treinamento adequado para os empregados e trabalhadores em movimentação de mercadoria com o objetivo de eliminar os acidentes comprometendo a saúde física e segurança. Além disso, deverá proibir movimentação de cargas com peso superior admitido por lei conforme arts. 03 e 05 da Convenção da OIT nº 127 e inciso XXII, art. 7º da CF/88.

### Participação nos Lucros e/ou Resultados

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

### ACORDOS COLETIVOS NEGOCIADOS ENTRE EMPRESAS E A ENTIDADE SINDICAL

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

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deve apresentar **no ano 2024**, pedido de abertura de negociação 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 da Entidade Sindical.

- 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\$ 388,41**, por empregado;
- c) Para empresas com **mais de 40** empregados, multa no valor de **R\$ 722,38**, 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 Entidade Sindical, 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\$ 75,35**, podendo ser estabelecida outras condições através de ACT - Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

**Parágrafo Quinto:** A empresa que apresentar **prejuízo no exercício 2024** estará desobrigada do pagamento **da Participação nos Lucros e Resultados**, mediante os seguintes requisitos:

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

**Parágrafo Sexto:** Os contribuintes que **não apresentaram a carta de oposição ao desconto da cota de participação negocial e comprovarem a contribuição** ao sindicato estão desobrigados ao pagamento a título de Contribuição Participativa, instituída nesta cláusula, por ocasião do recebimento do PLR.

**Parágrafo Sétimo:** 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 VIGÉSIMA - INTERVALO DE REFEIÇÕES

Os serviços realizados nos horários de descanso e alimentação serão pagos como horas extras e não poderão ser incluídos em banco de horas.

**Parágrafo único:** No caso de labor nos horários de descanso ou alimentação, as empresas ficarão obrigadas a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme § 4º do art.71 da CLT e tendo como premissa maior a defesa e preservação da integridade física e psicológica do trabalhador ante o desgaste por ele sofrido no desenvolver de suas atividades laborais e, mormente o preceito constitucional insculpido no artigo 7º, inciso XXII, o qual expressamente prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, consolidou-se o entendimento de que "*em se cuidado de norma de ordem pública, com evidente objetivo protetor do trabalhador*". No mesmo sentido do ministro **Maurício Godinho Delgado** ao asseverar que "as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais (...). Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzirem esse risco, alargam-no ou o aprofundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos envolventes à relação de emprego". Assim, ao ganhar força corrente doutrinária e jurisprudencial de caracterizar intervalo para refeição e descanso como norma pública, portanto, cogente e imperativa, não comportando eventual modificação pela via negocial, tem-se que o posicionamento da mais alta Corte trabalhista caminhou no sentido de invalidar acordos coletivos que estabelecessem redução do intervalo de refeição sem autorização ministerial, o que veio a culminar com a edição da **OJ nº 342** da Seção Especializada em Dissídios Individuais (**SBDI-1 do TST**), em junho de 2004.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TICKET REFEIÇÃO

A Empresa fornecerá vale refeição no valor mínimo de **R\$ 33,65 (trinta e três reais e sessenta e cinco centavos)** na quantidade igual aos dias trabalhados para os trabalhadores, excetuando-se as empresas que já fornecem alimentação diretamente no local.

### Auxílio Transporte

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE / TRANSPORTE LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO

As empresas fornecerão vale-transporte aos empregados e trabalhadores integrantes da categoria em conformidade com o previsto na Lei nº 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas tomadoras deverão fornecer aos movimentadores de mercadorias empregados ou avulsos, a partir do ponto (local de recrutamento dos avulsos) até o local de trabalho, vale-transporte na quantidade igual aos dias trabalhados, podendo descontar o percentual previsto na legislação em vigor.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIÁRIA DE VIAGEM

Aos movimentadores de mercadorias, empregados e trabalhadores avulsos que executarem tarefas em municípios diversos ao da empresa contratante, a remuneração mínima por diária é de **R\$ 100,66**, para as despesas pertinentes.

### Auxílio Educação

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – CERTIFICADOS

As empresas reconhecerão os Certificados dos Cursos de Qualificação Profissional oferecido e administrado pelas entidades sindicais profissionais, sejam eles de operador de empilhadeira, conferente, de movimentação de mercadorias em geral e logística interna.

**Parágrafo primeiro:** A entidade sindical poderá manter convênio com o sistema SESC/SENAC, SEST/SENAT ou com outra empresa conveniada. (constava na norma coletiva anterior).



**Parágrafo segundo:** Os cursos de qualificação profissional e formação dos trabalhadores em movimentação de mercadorias via ensino profissional nas operações de movimentação de mercadoria marítimos ou não.

**Parágrafo terceiro:** As entidades sindicais instituirão, no âmbito do Sistema Estadual de Emprego, banco de dados específico com o objetivo de organizar a identificação e a oferta de mão de obra qualificada para o segmento de armazenagem e logística em geral, através dos cursos de qualificação profissional obtida para exercício das funções em movimentação de mercadorias.

**Parágrafo quarto:** Os empregados e trabalhadores avulsos, no encerramento de atividades profissionais ou dispensa por justa causa terão a preferência no acesso a agrupamentos de formação ou qualificação profissional efetivados no âmbito da entidade sindical que em conjunto ou separadamente com as empresas afirmar convenio com o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC de que trata a Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011 e Lei 8.071/13 e demais órgãos públicos ou privados com o objetivo único para qualificação profissional ao retorno dos trabalhadores no posto de trabalho, em cumprimento do art. 1º, 3, 170 e 193 da CF/88.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado ou de fato causador da incapacitação permanente, a empresa pagará a título de Auxílio Funeral, juntamente com as Verbas Trabalhistas devidas, 1 (um) piso e meio (nominal), em caso do não pagamento implicará a título de multa, o dobro do valor estabelecido 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 excluídas 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 VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que possuem empregadas, maiores de 16 (dezesesseis) anos e com menos de 50 (cinquenta) anos, quando do término da licença maternidade, poderão optar pelo auxílio creche, as empresas que não possuírem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 6 anos de idade, ou cumprir com convênios com entidades públicas ou privadas, ou reembolsar creche de livre escolha até o valor máximo de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, mediante devida comprovação do gasto, através de nota fiscal, Precedente Normativo nº 9 TRT2, e precedente normativo nº 15 deste TRT.

**Parágrafo Primeiro:** Se a guarda judicial ou não 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:** dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para utilização do benefício, com afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso aos empregados;

**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 dispõe sobre reembolso –Creche. Sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL**

As Entidades Sindicais Convenientes 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



convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

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 expresso consentimento das entidades convenientes, 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 SEGUIE 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		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, DEMISSIONAIS, 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 SISTEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.
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 VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CTPS – OBRIGAÇÃO DE FAZER**

É obrigatório que às empresas de armazenagem e logística em geral e colocação de mão de obra no seguimento de logística em movimentação de mercadorias a terceiros que detêm em seu quadro de funcionários os constantes nas CBOS Nº 7801, 7801- 05, 7841, 7832-15, 7832-20, 5211-25, 4141-05, 4141-10, 4142-15, 3423-10, 3421-10, 3421-5, 342125, 3421-10, 4142, 3421-25, 7832-25, 4141-15, 7832-05, 7832-10, 3423-15, 7828-20, 1226, 7841-05, 7841-10, 342315, 4141-15, 7801, 7841, 1416, 7847-15, 7832-20, 7841-10, 8412-10, 7822-20, 7822-20, 7822 entre outras, prevalecendo a primazia da realidade nas funções de fato exercidas pelo trabalhador, **façam o registro na CTPS desses trabalhadores, indicando a nomenclatura da função "MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS"** para que não gere prejuízo no requerimento de aposentadoria especial nos termos dos artigos 57 e 58 da lei 8.213/91 e façam enquadramento sindical revendo os pagamentos das contribuições legais descontadas dos trabalhadores, devem ser repassadas ao sindicato e na falta do sindicato serão repassadas à federação, conforme precedente normativo Nº 105 do TST.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito de identificação previdenciária, saque de FGTS, as entidades sindicais poderão fazer a anotação na CTPS dos trabalhadores avulsos nos termos do arts. 13, 28, 40 e 41 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Todas as informações/atualizações referentes ao contrato de trabalho, tais como reajuste salarial, férias, etc, deverão constar única e tão somente na CTPS dos empregados, não sendo admitido anotações apartadas.

**Parágrafo terceiro:** As entidades sindicais poderão fazer anotações na CTPS dos trabalhadores avulsos, nos termos do artigo 34 da CLT.

**Parágrafo quarto:** Após a baixa no registro geral de atividades e na TRCT dos trabalhadores avulsos nos termos do artigo 320 do Código Civil, as entidades sindicais ficarão responsáveis em fazer constar todas as verbas pagas antecipadamente e outras restantes conforme demonstrado em holerites.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIENCIA / READMISSÃO**

O contrato de experiência, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem a aptidão para exercer a função para a qual foi contratado não poderá exceder 90 (noventa) dias em conformidade com o art.445 da CLT.

**Parágrafo único:** Na hipótese do empregado recontratado ter sido dispensado anteriormente após o cumprimento de prazo de experiência, o empregador não poderá submetê-lo a novo prazo de experiência por ocasião da recontração, exceto se estiver sendo contratado para exercer função diferente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS**

Fica proibida a execução de serviços para os quais os empregados e trabalhadores avulsos NÃO foram contratados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROTEÇÃO DAS CLÁUSULAS NEGOCIAIS**

As empresas que celebrarem, através de seus membros, contratos individuais de trabalho **estabelecendo condições contrárias ao ajustado que modifiquem, impeçam ou fraudem direitos dos trabalhadores, com o objetivo de diminuição e descontos indevidos de salários** estes acordos serão nulos de pleno direito, por ofensa ao inciso II art.8º da CF combinado com os artigos 9º 516 da CLT.

**Parágrafo único:** Qualquer acordo ou convecção coletiva com objetivo único de **rebaixamento salarial ou alteração de representação sindical com sindicato** obreiro distinto será nulo de pleno direito. As entidades profissionais dos movimentadores de mercadorias ajuizarão ação de dado moral coletivo e dano social contra as empresas que cometerem a irregularidade. Valendo-se de multa a ser fixada pelo magistrado, mediante provocação.

**Desligamento/Demissão**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, a empresa fica obrigada a fornecer carta de referência no momento de sua rescisão contratual

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA OU CAUSA IMOTIVADA**

O empregado dispensado imotivadamente no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial terá direito à indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal.

**Parágrafo primeiro:** Na dispensa por justa causa o empregador informará ao empregado despedido os motivos determinantes da despedida por escrito, mediante apuração de falta grave com o acompanhamento do sindicato.

**Parágrafo segundo:** Não comprovado a dispensa por justa causa será revertida a dispensa para dispensa imotivada.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO**

Os prazos para pagamento das parcelas rescisórias estão previstos em Lei. Entretanto, o trabalhador dispensado com mais de um ano de contrato, além de receber as verbas rescisórias, terá que ter obrigatoriamente a assistência da entidade sindical na homologação, momento em que receberá as guias para levantamento do FGTS e para habilitação ao seguro-desemprego.

**Parágrafo primeiro:** As empresas terão prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da dispensa do empregado, para quitar a verbas rescisórias e requerer o agendamento da homologação da rescisão contratual. Em caso de descumprimento esta pagará indenização no valor de um salário normativo do empregado.

**Parágrafo segundo:** O sindicato agendara as homologações em conformidade com quantidades e dias disponíveis em sua agenda interna, sendo o mesmo solicitado por correio eletrônico (e-mail). Se previamente convocado não comparecer a empresa se desobrigara de qualquer pagamento de multa ou qualquer situação que possa lhe ocorrer danos.

**Parágrafo terceiro:** O prazo para o empregador realizar as anotações necessárias na CTPS será de 48 (quarenta e oito) horas, a partir da data da demissão, após o prazo a empresa deverá efetuar a devolução imediata da CTPS ao empregado, em conformidade com o artigo 29 da Lei nº 7.855/89. Em caso de descumprimento esta pagará indenização no valor de um salário normativo ao empregado.

## **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TERCEIRIZAÇÃO**



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 Laboral**.

**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.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - IGUALDADE DE LABOR**

As funções por força de condições de vida singulares em movimentação de mercadorias poderão ser executadas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalhadores avulso, em conformidade com o art. 3º da Lei 12.023/09, art.511 da CLT, Portaria nº3.204/88 e art.7º da CF/88 inciso XXXIV.

**Parágrafo único:** Ficam assegurado as empresas de armazenagem logística em movimentação de mercadorias a liberdade de contratação de seus colaboradores e a livre iniciativa, observando o princípio da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, assegurando a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INCLUSÃO SOCIAL E LIBERDADE DE CONTRATAÇÃO**

As empresas tomadoras poderão **contratar empregados ou trabalhadores avulso** por prazo indeterminado ou em tempo parcial para executar a função estabelecidas nos artigos 2º e 3º da Lei 12.023/09 e artigo 34 e 35 da Lei 12.815 /13 (artigos 1º, 5º, II, XIII 6º, 7º, XXXI e XXXIV e 170, 193 todos da CF/8.

**Parágrafo primeiro:** Os trabalhadores avulsos terão a liberdade de trabalho sem interferência, respeitando o pacto de solidariedade e as condições estabelecidas nos acordos coletivos de trabalho firmado entre o sindicato e a empresa.

**Parágrafo segundo:** A gestão da mão de obra do trabalho não portuário avulso deverá observar as normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho da categoria preponderante.

**Parágrafo terceiro:** A prestação de serviços por trabalhador avulso não terá a pessoalidade e subordinação direta, a empresa comunicará ao encarregado ou delegado sindical responsável pela distribuição dos serviços cabendo a este informar aos trabalhadores os serviços a serem executados, o local e o horário do trabalho. O serviço poderá ser prestado para a empresa tomadora, transportadora, fornecedor e cliente em conformidade com o artigo 896 do Código Civil.

**Parágrafo quarto:** Não poderá haver distinção entre os movimentadores de mercadorias com vínculo empregatício e o trabalhador avulso devendo ser assegurado as mesmas condições do posto de trabalho, mesmos pisos salariais e demais direitos, aplicando-se a norma mais favorável aos trabalhadores (artigo 7º XXXII e XXXIV da CF/88, e artigo 620 ambos da CLT).

**Parágrafo quinto:** O artigo 7º, XXXIV, da Constituição Federal de 1988, reconheceu aos trabalhadores avulsos igualdade de direito sem todas as formas, não podendo haver discriminação entre trabalhadores com vínculo empregatício e sem vínculo empregatício, exceto quanto ao aviso prévio, multa do FGTS e seguro-desemprego.

**Parágrafo sexto:** Os movimentadores de mercadorias em geral avulsos não portuários têm o direito de laborar suas atividades em prazo determinado ou em tempo parcial nas empresas tomadoras de serviço, necessariamente deve entender-se - frente ao espírito do artigo 7º, XXXIV, da Constituição Federal. Tal previsão não está prejudicando o trabalhador, mas, sim, muito ao reverso, propicia que o mesmo alcance MELHOR CONDIÇÃO SOCIAL (presunção autorizada pelo texto constitucional), ao atingir o status equivalente ao do trabalhador em movimentação de mercadorias com vínculo empregatício permanente (**Parecer ao Ministério Público Federal nos autos da ação direta de inconstitucionalidade nº 929-0/600, às fls. 880 a 882**).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHADOR AVULSO INEXISTENCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Os trabalhadores em movimentação de mercadorias **que se cadastrarem no sindicato para prestarem serviços para as empresas, não terão vínculo empregatício** com a entidade profissional.

**Parágrafo primeiro:** A associação sindical não exerce atividade econômica no sentido técnico do termo, pois não produz nem circula bens ou serviço, não é constituída sob as regras de regência do comércio ou atividade empresarial, não detém finalidade lucrativa, entre outros fatores, assim veda-se o vínculo empregatício.

**Parágrafo segundo:** As entidades sindicais têm como atividade principal a representação sindical da categoria dos movimentadores de mercadorias em geral, nos termos do artigo 564 da CLT, artigo 1º da Lei 12.023/09 e artigo 53 do Código Civil.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez, até 05 (cinco) meses após o parto.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Defere-se a garantia de empregado, durante os 2 anos que antecedem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 3 (três) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia, ressalvado os casos de dispensa por justa causa ou pedido de demissão, desde que haja comunicação por escrito no prazo de 30 dias, a contar da aquisição do direito conforme Precedente Normativo nº. 85 do TST. Cumpre informar que a presente cláusula se encontra em conformidade com a legislação, jurisprudência majoritária e não viola os preceitos legais e, tampouco, constitucionais.

**Parágrafo Único:** Após a comunicação prévia nos termos supramencionados, deverá o empregado no prazo de 60 dias, comprovar à empresa a aquisição do direito da referida estabilidade, através de documento oficial emitido pelo INSS, sob pena de perda do direito, Precedente Normativo N°85 do TST, e precedente normativo nº 12 do TRT2.



## Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

### Descanso Semanal

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Quando a empresa contratar trabalhadores movimentadores de mercadorias em regime de produção e diaristas, estes terão direito à remuneração do repouso semanal. (Artigo 7º, da Lei 605/49, inciso XV do artigo 7º da CF/88 e art. 62 da CLT).

**Parágrafo Único:** 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 quarta hora de entrega ao serviço, que não sendo concedida na integralidade, acarretará acréscimo extraordinário de 100% sobre o valor da hora normal. Não poderá haver discriminação salarial entre os movimentadores de mercadorias com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso em conformidade com os artigos 1º, 3º, 5º, 7º, 170 e 193 da CF/88, art.8 da CLT e Súmulas 27 do TST. Ademais, o legislador já assegurou aos obreiros o descanso semanal remunerado nos termos do art. 7º da Lei 605/49. Por fim, a presente cláusula já constava na Convenção Coletiva 2016/2017, cláusula de nº 2 e na sentença normativa TRT/15º Processo:0007020-49.49.2013.5.15.0000

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TOLERANCIA DE ATRASO

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensando o atraso no final da jornada ou da semana.

### Controle da Jornada

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO ELETRONICO

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 com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT;

III - exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Ao empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido pelo poder competente será abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, e mediante comprovação no prazo de 10 (dez) dias, conforme Precedente Normativo nº 70 do TST.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSENCIA JUSTIFICADA**

Fica assegurada a possibilidade de o empregado deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, sogro/sogra ou pessoa que viva sob sua dependência econômica devidamente comprovada, nos termos do Precedente Normativo nº 3º deste TRT 15.

**Parágrafo Único:** No caso de nascimento de filho (a) ou casamento, desde que seja comprovado através da certidão, o empregado terá direito a licença remunerada de 05 (cinco) dias consecutivos, durante a primeira semana do nascimento de filho e até três dias consecutivos em caso de casamento.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NOS DIAS DE DOMINGOS E FERIADOS**

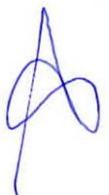
As entidades sindicais negociarão com as empresas os acordos de trabalho realizados aos domingos e feriados, nos termos da Portaria nº 945/15, concedendo-se a folga semanal em outro dia, conforme escala elaborada pela Empresa negociada com a Entidade Sindical, preservando, porém, um domingo no mês para folga.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS INÍCIO**

A empresa não poderá fazer coincidir o início das férias, individuais ou coletivas, com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, conforme Precedente normativo nº 100 do TST.



## Remuneração de Férias

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL FÉRIAS REMUNERADAS

As empresas que contratarem empregados e ou trabalhadores avulsos em movimentação de mercadorias, com valor pago por produção (tarefa) ou diária (diarista), terão como forma de cálculo para pagamento das férias a remuneração como base média da produção do período aquisitivo, aplicando-se a tarifa da data da concessão, com o acréscimo de 1/3 sobre a remuneração (art. 7º, XVII, da CF/88) (enunciado 149 do TST).

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Equipamentos de Segurança

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTO PROTEÇÃO S EGURANÇA / FERRAMENTA DE TRABALHO

Serão fornecidos gratuitamente pelas empresas os equipamentos de proteção individual ou outros necessários à segurança no trabalho exigido por lei e normas regulamentadoras, inclusive calçados especiais, materiais e ferramentas de trabalho, como transpaleteiras, empilhadeiras e qualquer outro equipamento necessário para a realização das funções, em cumprimento da CLT e NRs em conformidade com art. 7º, XXXIV da CF/88 e Precedente Normativo 115 do TST e em cumprimento com o Art. 166 da CLT.

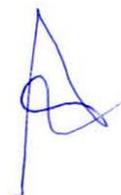
**Parágrafo único:** em ocorrendo as substituições gratuitas das ferramentas e EPIs os empregados deverão devolver materiais desgastados.

## Uniforme

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes aos empregados e trabalhadores avulsos, desde que sua utilização seja exigida pelo empregador ou pela natureza do trabalho.

**Parágrafo único:** Serão indevidos os descontos para pagamento ou ressarcimento de roupas, uniformes, instrumentos e pertences pessoais de uso no trabalho; reparação de avarias de equipamentos, veículos e máquinas de propriedade da empresa, exceto os causados por dolo do trabalhador devidamente comprovado através de apuração de falta grave com acompanhamento de um representante da entidade sindical.



## CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA

As empresas são obrigadas a constituir Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA).

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados sindicalizados ou não, constituirão uma comissão para fiscalização do processo eleitoral, junto com um representante do sindicato para dar assistência a CIPA, ficando assegurado aos eleitos, efetivos e suplentes, a estabilidade no emprego e remuneração salarial, durante o período do mandato e por mais de 01 (um) ano após o encerramento.

**Parágrafo segundo:** Obriga-se a empresa a submeter todos os cipeiros, a treinamento e reciclagem referente às atribuições internas, assegurando a participação nas reuniões na empresa ou na sede do sindicato em horários normal de trabalho.

**Parágrafo terceiro:** As empresas deverão publicar edital em jornal, além de comunicar em mural e outros meios de acesso a todos os trabalhadores afim de estabelecer o início e o término do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional, cabendo a este dar assistência de forma imparcial aos candidatos e acompanhar a comissão no processo eleitoral.

### Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DOS ATESTADOS

As empresas reconhecerão os atestados médicos e odontológicos, oficiais ou oficializados por credenciamento, e os certificados e as declarações dos cursos de qualificação profissional, dentre eles: operadores de empilhadeiras, conferentes e outros pertencentes à atividade de movimentação de mercadorias em geral e logística.

**Parágrafo Primeiro:** os empregadores fornecerão declarações de afastamento e salários, para obtenção de benefícios.

**Parágrafo Segundo:** Caso ocorra recusa em aceitar os certificados, declarações e atestados a empresa deverá apresentar justificativa.

### Primeiros Socorros

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

Os empregadores disponibilizarão em seus estabelecimentos guardados em local adequado e fácil acesso, caixas com Kits de Primeiros Socorros aos empregados e aos trabalhadores avulsos em conformidade com a Norma Regulamentadora nº. 07 do Ministério do Trabalho e Emprego.

### Campanhas Educativas sobre Saúde

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 contraindicação médica, a qual deverá ser devidamente comprovada mediante a apresentação de atestado/declaração médico.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO/DOENÇA OCUPACIONAL**

As empresas deverão cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, conforme previsto na NR 17 do Ministério do Trabalho e Emprego portaria nº 3.751 de 23/90 e art. 157 da CLT e art. 1º incisos III e IV da CF/88.

**Parágrafo primeiro:** Durante a jornada de trabalho fica limitado o máximo de carga para um percurso de 3.000 metros para a movimentação de caixas de até 20 quilos, na medida em que o percurso aumentar, a carga deverá ser diminuída para 10 quilos a fim de preservar a integridade física do trabalhador, considerando um percurso máximo de 6.000 metros.

**Parágrafo segundo:** É de responsabilidade da empresa fazer a comunicação do acidente de trabalho (CAT), informando o código do acidente, o nome do trabalhador, documentos completo do mesmo, local do acidente e apresentação do atestado com código do CID em um prazo máximo de 24 hora sem conformidade ao disposto na alínea "C" do inciso II do art. 337 Decreto 3.048/99.

**Parágrafo terceiro:** Após o preenchimento a empresa entregará uma via para o sindicato e para o trabalhador para que este protocole perante o INSS.

**Parágrafo quarto:** A previdência só poderá fazer a alteração expressa do CID na CAT após autorização do trabalhador acidentado.

**Parágrafo quinto:** Enquanto perdurar o afastamento e a estabilidade de emprego dos trabalhadores acidentados, as empresas continuarão a recolher o FGTS (fundo de garantia do tempo de serviço) na conta do trabalhador na Caixa Econômica.

Federal nos termos do art.15 § 5º da lei 8.036/1990, artigo 118 da Lei nº 8.213/91 e a Súmula 378 do TST.

**Parágrafo sexto:** Se o acidente levar o trabalhador a óbito, a empresa comunicará imediatamente seus familiares e prestará assistência devida.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

O representante sindical devidamente identificado e autorizado pelo SINTRAMOMAR terá acesso a empresa, em horário de processo produtivo, para fins de fiscalização, assembleias entre outros assuntos pertinentes a categoria acompanhada por alguém designado obrigatoriamente pela empresa.

#### **Representante Sindical**



## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL

As entidades sindicais dos movimentadores de mercadorias em geral, de acordo com o artigo 8º, inciso II da CF/88, por força de vidas singulares e em razão do Estatuto Especial Profissional, são os únicos representantes da categoria profissional

diferenciada que se forma por empregados e trabalhadores em movimentação de mercadorias em geral (art. 511 da CLT e Portaria nº 3.0204/88), nas empresas do seguimento de logística em geral e armazenagem, empresas de movimentação de mercadorias e centrais de abastecimento de gêneros alimentícios e distribuição, sendo que neste seguimento atua como entidade preponderante.

**Parágrafo Primeiro:** Em cumprimento com o inciso III do art.613 da CLT, a presente norma abrange a representação sindical da categoria econômica perante as empresas com CNAE transcrito na clausula 3ª deste instrumento coletivo, bem como das demais empresas em condições prevista no artigo 511, §1º e 2º da CLT, que contratam os movimentadores de mercadorias em geral de forma direta e indireta (Lei nº 12.023/2009, Súmula 7º CSMP/SP e na forma dos incisos VII, XIII e XXVI, do art. 7º e incisos III e VI, do artigo 8º, ambos da Constituição Federal, artigo 81, III, da Lei 8.078/90, e os artigos 511, 611 e seguintes, da CLT).

**Parágrafo segundo:** Em cumprimento com o inciso III do art.613 da CLT, a presente norma coletiva aplicar-se-á a toda categoria profissional dos empregados que exercem as funções internas ou externas executadas pelos empregados e trabalhadores em movimentação de mercadorias **CBOS Nº 7801, 7801-05, 7841, 7832-15, 7832-20, 5211-25, 4141-05, 4141-10, 4142-15, 3423-10, 3421-10, 3421-5, 3421-25, 3421-10, 4142, 3421-25, 7832-25, 4141-15, 7832-05, 7832-10, 3423-15, 7828-20, 1226, 7841-05, 7841-10, 3423-15, 4141-15, 7801, 7841, 1416, 7847-15, 7832-20, 7841-10, 8412-10, 7822-20, 7822-20, 7822, entre outras, prevalecendo a primazia da realidade nas funções de fato exercidas pelo trabalhador** em todo o Estado de São Paulo.

**Parágrafo terceiro:** A entidade patronal representante das empresas em geral do quarto grupo do comercio armazenador, reconhece que as entidades profissionais representam todos os empregados e trabalhadores deste segmento, com exceção das demais categorias diferenciadas que porventura possam haver nas empresas.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA REPRESENTATIVIDADE DA NORMA COLETIVA AUTONOMA

As entidades sindicais profissionais autônomos em cumprimento do art. 616 da CLT combinado com a obrigação de cumprir a determinação do inciso VI do art.8º da CF/88 houve uma composição de forma autônoma de norma coletiva com vigência constante na clausula 1º e em cumprimento do inciso I do art.613 da CLT o SINDICATO DOS ARMAZENS GERAIS E DAS EMPRESAS DE MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS E LOGISTICA NO ESTADO DE SAO PAULO por inteligência sumula nº374 do TST no qual a empresa foi representada pela sua entidade sindical de sua categoria constante da clausula 2ª do instrumento coletivo com as empresas de Armazenagem Centrais de abastecimento, empresas em Movimentação de Mercadoria e Logística em Geral Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação, Administração, enquadradas na clausula 3ª desse instrumento coletivo, inclui na atividade econômica as empresas do segmento integrantes do quarto grupo do comercio armazenador SAGESP e a Confederação Nacional do Comércio de Bens e Serviços e Turismo CNC, art.613, inciso III da CLT, constantes na clausula 3ª do presente instrumento coletivo, OJ 23, da SDC do C.TST e Lei 12.023/09. Compreende na representação do sindicato patronal das empresas de prestação de serviços a terceiros beneficiarias desta Norma Coletiva. No mesmo sentido o Processo nº 00212-2007-024-15-00-0 RO: "Em decorrência do Acordo Judicial, a categoria econômica corresponde ao seguimento de logística e prestação de serviços a terceiros e é definida a partir da atividade preponderante da empresa (art. 511, § 1º, da CLT). A categoria profissional, por sua vez, é definida em razão do trabalho do empregado em favor de empresa de determinada categoria econômica (art. 511, § 2º, da CLT)". Por correlato, horas a suscitada é que representa a categoria econômica do seguimento de logística em todo o estado de São Paulo. Aonde o Suscitante é o preponderante e exceto em se tratando de categoria profissional diferenciada, a qual é composta de empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de Estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares (art. 511, §3º, da CLT). (Processo nº: TST - RO 67700- 10.2007.5.15.0000- Ministro Relator: WALMIR OLIVEIRA DA COSTA; Brasília, 11 de dezembro de 2012), (TST - RR 6830018.2003.5.17.0161, Ministra Relatora: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Julgamento: 01/12/2010, Publicação: DEJT: 17/12/2010). (AGRAVO DE INSTRUMENTO DO ARTIGO 544 (JULGADO EM 04, DE NOVEMBRO DE 2013 – MINISTRO BARROS LEVENHAGEN – Vice- Presidente do TST)).

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

Quando o empregado for eleito membro dirigente titular da entidade sindical e requisitado para permanência no sindicato, no número máximo legal de 2 (dois) membros por empresa, pelo período máximo de 15 (quinze) dias no ano, as empresas empregadoras concederão licença remunerada, conforme necessidade e solicitação prévia de 72 horas da respectiva entidade sindical, sendo que as empresas assumirão os encargos sociais e fiscais e consectários salariais por todo o período de licença.

**Parágrafo Primeiro:** Os membros dirigentes terão acesso livre nos postos de trabalho, mediante comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas e acompanhamento do departamento de Recursos Humanos da empresa, para divulgação de comunicados referentes a assembleias, campanha salarial, sindicalização e outros eventos, inclusive acompanhados de assessores ou agentes de fiscalização do MTE e PRT 15ª. Tal cláusula igualmente já constava nas convenções coletivas anteriores (Cláusula 32), imodificável pelo disposto na súmula 277 do TST.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TRABALHADOR AVULSO – REPRESENTADO PELO SINDICATO

A entidade sindical profissional tem como atividade principal a representatividade dos empregados ou trabalhadores avulsos contratados pelas empresas de logística em movimentação de mercadorias, produtos e materiais em geral, indissociáveis da atividade profissional a que se refere à lei, sob garantia do exercício de atividades de serviços, conforme CNAE:

- I - 94.20.1-01- Atividade principal, atividades de organizações sindicais;
- II - 94-120-00 0 - Atividades de organizações associativas profissionais;
- III - 94-308-00 - Atividades de associações de defesa de direitos sociais;
- IV - 78-108/00- Seleção e agenciamento de mão de obra;
- V - 78-205/00 - Locação de mão de obra temporária;
- VI - 78-302/00 - Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros; VII - 52-125/00 - Cargas e descargas em geral;
- VIII - 52-290/99 - Outras atividades auxiliares dos transportes terrestres não especificadas anteriormente;
- IX - 52-401/99 - Atividades auxiliares dos transportes aéreos, exceto operação dos aeroportos e campo de aterrissagem;
- X - 52-508/04 - Organização logística de transporte de carga; XI - 52-508/05 - Operador de transporte multimodal OTM.

**Parágrafo primeiro:** Tem como atividade meio a coordenação administrativa na relação do trabalho avulso (Art. 513 da CLT, inc.III art. 8º da CF/88 e Lei nº 12.023/2009).

**Parágrafo segundo:** A prestação de serviços dos trabalhadores avulsos sobre a coordenação administrativa na intermediação pela entidade sindical, independe da atividade econômica preponderante meio ou fim dos contratantes, estabelecimentos ou instituições públicas e privadas de natureza industrial, multi-industrial, comercial multi-comercial, agrícola, sub-agrícola, agropecuária, agroindustrial sucroalcooleira, armazenadora e outras tantas de cadeias produtivas, que necessitam prover os serviços de movimentação, remoção e transbordo de mercadorias, produtos e materiais e transportes de cargas por via terrestre, rodoviária, ferroviária e aérea, transporte fluvial por embarcações

processadas e movimentadas através da logística (lógica simbólica da atividade inteligente), prestadas em condições legais sob garantias da CF - Art. 7º.

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

##### DOS HONORÁRIOS PROFISSIONAL PELOS SERVIÇOS PRESTADOS QUE INCUBEM A QUEM DA NORMA SE SERVE

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

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

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

- a) o percentual de 0,5% do salário nominal até o limite de **R\$ 10,43** (dez reais e quarenta e três centavos) mensais, para quem recebe **até 2** (dois) salários-mínimos;
- b) o percentual de 0,5% do salário nominal até o limite de **R\$ 15,00** (quinze reais e sessenta e cinco centavos) mensais, para quem recebe **acima de 2** (dois) salários-mínimos **até 5** (cinco) salários-mínimos;
- c) o percentual de 0,5% do salário nominal até o limite de **R\$ 30,00** (trinta e um reais e trinta centavos) mensais, para quem recebe **acima de 5** (cinco) salários-mínimos.

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

**Parágrafo segundo:** Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se licita a instituição da COTA de participação, destinada ao fortalecimento da ENTIDADE SINDICAL sem ofensa ao Poder Judiciário Federal, STF, relativo ao julgamento da ADI 5794, que tratou de matéria distinta, que não viola a Súmula Vinculante 40 e a Súmula 666 do STF; Precedente Normativo nº 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 terceiro:** A **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL** em benefício da ENTIDADE SINDICAL, decorre da necessidade de ressarcimento pelos trabalhadores, dos recursos financeiros despendidos com a negociação salarial e demais benefícios, considerando que todos são beneficiados com igualdade de condições inseridas no acordo / convenção coletiva de trabalho.

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

**Parágrafo quinto:** O valor deverá ser descontado no mês subsequente a assinatura e veiculação (no site da Entidade Sindical) da presente CCT, sendo repassado pela empresa ao sindicato, por meio de **depósito bancário** na conta da entidade sindical (a ser informada pela Entidade Sindical) em até **10 (dez) dias após o desconto**, encaminhar comprovante de pagamento juntamente com a **relação dos trabalhadores contribuintes contendo nome completo, CPF cargo, e valor recolhido**, para o endereço eletrônico da entidade sindical, após o sindicato encaminhará por e-mail a declaração de quitação.

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

**Parágrafo Sétimo:** Fica garantido o **direito de oposição** à **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL** prevista nesta cláusula, a ser manifestado de **maneira individual, por escrito e de próprio punho**, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, **contados da assinatura e veiculação no site da Entidade Sindical** a presente CCT.

a) A Carta de Oposição poderá ser entregue de **forma pessoal na sede do sindicato**

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 devolvido uma via para que apresente no DP/RH da sua empresa; de **segunda a quinta feira, no horário das 9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 16h00. Excepcionalmente na sexta feira, no mesmo horário, porém até 14h30**

b) No mesmo prazo assinalado no parágrafo anterior, as cartas de oposição também poderão ser enviadas **via correios -A.R.**, com firma **RECONHECIDA EM CARTÓRIO**, sendo que, será considerada a data da postagem nos correios

I.) **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) A **carta de oposição** de próprio punho, deverá constar:

I.) nome completo do empregado, o nº do RG, nº do CPF, Função/Cargo, e-mail, telefone, bem como a identificação da empresa, inclusive razão social e o nº do CNPJ.

II) Na referida Carta deverá mencionar a seguinte informação: **“CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS AOS BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELO SINDICATO CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E/OU ACORDOS COLETIVOS”**

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

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 ou de forma coletiva, e as que estejam em desacordo com o §7º, cláusula.

f) 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.

g) O empregado que efetuar a oposição ao desconto da **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL** na forma prevista desta cláusula, deverá **entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pela entidade Sindical,**

ou o AR até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento do mes, para que não efetuem os descontos convencionados. A entrega a destempo, isentará às empresas e o Sindicato de qualquer responsabilidade, principalmente pecuniária.

**Parágrafo Oitavo:** Os empregados que optarem por não contribuir (Oposição), estão cientes que não farão jus a qualquer benefício previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho a saber: **ADIANTAMENTO SALARIAL, AUXÍLIO FUNERAL, HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM ASSISTENCIA GRATUITA, ESTABILIDADE PROVISÓRIA APOSENTADORIA, GARANTIA DE EMPREGO NA TRANSFERENCIA.**

**Parágrafo nono:** Os contribuintes da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL estão desobrigados do pagamento a título de Contribuição Participativa ao PLR, bem como, outras previstas nessa convenção.

**Parágrafo décimo:** 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 SEGUNDA - DA RESTRIÇÃO DOS BENEFICIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Os benefícios relativos as estabilidades, excluídas as determinadas em lei, e a assistência rescisória constantes na Convenção Coletiva de Trabalho por negociação sindical, serão **exclusivos aos empregados contribuintes.**

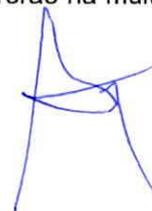
## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COTA DE CUSTEIO PATRONAL**

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, agencia 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 QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão um quadro de aviso com sistemas eletrônicos, TV's, ou outros meios, para que as entidades sindicais possam realizar a divulgação dos convênios, das convenções coletivas, a forma de assistência jurídica, palestras, treinamentos, cursos de qualificação profissional ou qualquer outra conquista da categoria, nos locais de trabalho para afixação de comunicados oficiais da categoria profissional, desde que os mesmos não contenham conteúdo político partidário ou ofensivo a quem quer que seja precedente normativo nº104.

**Parágrafo Único:** Desde que autorizados pelas empresas, os avisos poderão ser fixados por qualquer representante da entidade sindical profissional.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - REMESSA ANUAL AO SINDICATO PROFISSIONAL – OBRIGAÇÃO DE FAZER**

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.**

- a) Sempre que **houver nova contratação** de trabalhador ou **desligamento**, deverá a empresa **comunicar ao sindicato** no prazo máximo de 30 dias, com os dados do empregado.
- b) 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 empregador e passado 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.

## Outras disposições sobre representação e organização

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NORMA COLETIVA

#### EMENTA. OS CONVENIENTES RECONHECEM O SEGUINTE:

**NORMA COLETIVA PREPONDERANTE. EXISTÊNCIA DAS EMPRESAS DE LOGÍSTICA QUE PRESTAM DE SERVIÇOS A TERCEIROS, EMPRESAS DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA EM MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS SÃO AS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS LOGÍSTICA NAS INSTALAÇÕES DAS EMPRESAS OU NAS INSTALAÇÕES INDICADAS PELA TOMADORA CONTRATANTE DO SEGUEMENTO DO COMÉRCIO, INDÚSTRIA E DEMAIS SEGUEMENTOS QUE TERCERIZAM A SUA ATIVIDADE FIM PARA AS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, LOGÍSTICA EM MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS ABRANGIDAS POR ESTE INSTRUMENTO NORMATIVO REGULAMENTANDO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA NO DIREITO DE REPRESENTATIVIDADE.** De acordo com o artigo nº 11 da CF/88, e segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal, via RMS 21.305/DF, a intervenção estatal se faz apenas para manter a unidade territorial do sindicato, aqui se prestigiando as categorias econômicas e profissionais. Nesse sentido, entendem-se recepcionados os artigos 511 e 570 da CLT. Recepcionados de tais dispositivos, não se pode olvidar, tenha sido a categoria diferenciada igualmente prestigiada. Assim prevalece o enquadramento por identidade, similaridade e conexão do art. 511 da CLT, prestigiando-se, ainda nestas empresas nos itens acima mencionados. Os movimentadores de mercadorias são preponderantes, exceto quando se tratar de categoria diferenciada. Essa justa hipótese de que os trabalhadores representados pela FEDERAÇÃO e seus filiados – Sindicato dos trabalhadores em movimentação de mercadorias em geral - estão agregados em categoria diferenciada, consoante Portaria MTb nº. 3.204, de 18/08/88. Desprezar tal circunstância a pretexto da orientação do novo texto constitucional (artigo nº 11 da CF/88) é ferir de morte princípios constitucionais norteadores do direito, como o ato jurídico perfeito e direito adquirido, inclusive por **NÃO SE DISCUTIR AQUI A CRIAÇÃO E/OU A FORMAÇÃO DE NOVA ENTIDADE SINDICAL**, tão somente a representatividade da categoria diferenciada no âmbito das empresas de prestação de serviço a terceiros, colocação e administração de mão de obra operações logística, beneficiárias da Convenção Coletiva de Trabalho. Destarte tem a FEDERAÇÃO e seus sindicatos filiados, de acordo com o Art. 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, em defesa dos direitos difusos e coletivos ou individuais, estabelecendo a legitimidade extraordinária das entidades sindicais para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria dos movimentadores de mercadorias em geral. Essa legitimidade extraordinária e ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de desobstrução processual é desnecessária qualquer autorização dos substitutos, portanto, sobre estes tem a legitimidade "ad causam" de representá-los nos Acordos, Convenções Coletivas de Trabalho e Dissídio Coletivo. Negar-lhe essa representatividade significa impedir o crescimento e obstaculizar o fortalecimento da respectiva categoria. É a manutenção da cláusula anterior da norma coletiva.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ENQUADRAMENTO SINDICAL PATRONAL DO 4º GRUPO DO COMÉRCIO ARMAZENADOR

Atividade econômica do quarto grupo do comércio armazenador por princípio do § 1º do art. 511 da CLT, ABRANGE AS EMPRESAS QUE TÊM COMO atividade principal a coordenação e desenvolvimento de projetos logísticos para o armazenamento e desarmazenamento de serviços de apoio logístico interno ou externo, assessoria de armazenagem e administração de serviços de recebimento de importação ou exportação, movimentação e distribuição de produtos e mercadorias no Estado de São Paulo, exposição de cargas e serviços de classificação, execução de conferência em geral, operação na logística em geral, empresas prestam serviço a terceiros de armazenagem em movimentação de mercadorias, trapiches, arrumadores, máquina de beneficiamento e classificação e armazenagem, distribuição em geral depósito, galpão, terminais, agências de cargas e entrepostos, terminais de cargas (cereais algodões e outros produtos), entreposto (de carne, leite e outros produtos), empresas de logística em armazenagem em galpões e condomínios logístico, categoria econômica é a que ocorre quando há solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas similares ou

conexas, constituindo vínculo social básico entre as pessoas jurídicas fixam as dimensões dentre as quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural, integrantes do quarto grupo do comércio armazenador compreendendo-se como segmento de "Supplychain management", gerenciamento da cadeia de suprimentos, planejamento, implementação, administração, administração e controle de fluxo e circulação, coleta, unitização e desunitização, movimentação, carga e descarga, inbound/outbound, realização do serviço correlato constante do contrato entre a logística e a tomadora, conferência, estocagem, armazenamento e distribuição de matérias primas, produtos e materiais semiacabados, de controle de fluxo de produtos, mercadorias e materiais e matéria-prima, estoque, inventário, conferência, estocagem, armazenamento, distribuição de matérias primas, produtos e materiais semi-acabados, mercadorias que se propõem a armazenar: alimentos diversos para humanos e animais, bebidas, condimentos, refrigerantes e sucos, emissão de warrant, armazenagem de mercadorias de terceiros, conservação e limpeza das mercadorias e mudanças internas, todas as empresas destes seguimentos por força da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituem o vínculo social básico que se denomina categoria econômica enquadrado no CNPJ, Contrato Social das Empresas e nos **CNAES 52.11-7-99, 52.11-7-01 5250-8/04, 5250-8/03, 5250-8/02, 5250-8/01, 5211-7/02, 5211-7, 5211-7, 5212-5/00**. A representação da categoria econômica no ramo de prestação de serviços ENQUADRA-SE armazenagem, centro de distribuição, central de abastecimento em geral, empresas de prestação de serviço a terceiros em movimentação de mercadorias, logística, empresas locadora de armazenagem, bem como informações a eles relativas, no Estado de São Paulo, compreendendo inclusive sua representação sobre as empresas que contratam serviços dos trabalhadores na movimentação de carga e descarga de mercadoria e movimentação interna ou externa em geral. A legislação e a jurisprudência passaram a administrar a existência desse grupo profissional como categoria única e especial como diferenciada segundo o entendimento do art. 8º da CLT e Súmula nº 374 do TST.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPRESAS**

Os sindicatos profissionais enviarão anualmente ao SAGESP, a relação de empresas que atuam em sua base territorial, nos setores de movimentação de mercadorias, carga e descarga e logística.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - EXTENSÃO DA NORMA COLETIVA**

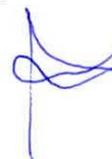
Conforme princípio da isonomia autônoma das negociações coletivas, as entidades sindicais signatárias concordam com a extensão da presente norma coletiva com entidades sindicais do mesmo grupo profissional, devendo ser mantidas as cláusulas sem quaisquer alterações.

**Parágrafo primeiro:** Em homenagem ao princípio da isonomia, aplicam-se a entidades não acordantes, as mesmas normas e condições estabelecidas nesta norma coletiva. No que tange a extensão de norma coletiva, a lei condiciona à observância das regras dos arts. 868, 869 e 870 da CLT, hipótese em que a norma coletiva poderá abranger todos os empregados da empresa de prestação de serviço a terceiros, colocação e administração de mão de obra em movimentação de mercadorias e logística. O espírito do legislador consistiu em ampliar o Poder Normativo de modo que as novas condições de trabalho estipuladas de forma heterônoma, com conteúdo justo e razoável, tenham abrangência relativamente maior.

**Parágrafo segundo:** A presente norma coletiva poderá ainda ser estendida por adesão, para o sindicato profissional do mesmo grupo, desde que atendidos os preceitos do artigo 612 da CLT.

**Parágrafo terceiro:** Havendo requerimento por parte do sindicato do pedido de extensão para os empregados da empresa de logística, não há necessidade da oitiva das partes, podendo o tribunal estendê-la de ofício ou a requerimento das seguintes entidades que não participaram da negociação coletiva em caso de interesse por esta entidade notificará a Federação para efetivar a extensão da presente norma.

Neste sentido, entendem os Tribunais: *Proc. TRT/15ª R. nº 01221-2005.000-15-00-6*  
**EMENTA: EXTENSÃO DE CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA POR SENTENÇA NORMATIVA.**



*POSSIBILIDADE. Quando sindicatos profissionais de várias regiões se unem em processo coletivo buscando uniformidade nas condições de trabalho e a maioria celebra convenção coletiva, suas cláusulas podem ser estendidas aos demais, de ofício, pelo Tribunal, nos termos do art. 869, "c", da CLT. Proc. TST-RODC Proc. nº 20367/2003-000-02-00-0 DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA E ORIGINÁRIA. CATEGORIA DIFERENCIADA.*

*SENTENÇA NORMATIVA. EXTENSÃO DE ACORDO ÀS DEMAIS ENTIDADES PATRONAIS. A lei admite a extensão de decisão judicial, condicionada à observância das normas dos arts. 868, 869 e 870 da CLT, hipótese em que a sentença normativa poderá abranger todos os empregados da empresa parte no dissídio coletivo ou pertencentes à mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal. O espírito do legislador consistiu em ampliar o Poder Normativo de modo que as novas condições de trabalho estipuladas de forma heterônoma, com conteúdo justo e razoável, tenham abrangência relativamente maior. Por analogia, o acordo judicial, mediante o qual os atores sociais mutuamente estipulam normas consentâneas com a situação específica das partes acordantes, pode ser estendido desde que sejam cumpridas aquelas mesmas exigências previstas para a extensão da sentença normativa. O julgamento do mérito do dissídio coletivo, todavia, sob a parcimoniosa perspectiva da extensão, não justifica a reforma de toda a decisão, mas o reexame do mérito pelo TST das cláusulas apreciadas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho. Inere-se, ademais, que o Sindicato profissional Suscitante, ao optar por instaurar a instância em face de distintos Sindicatos patronais, estava ciente de que se proferiria uma única sentença normativa abrangendo todos os Sindicatos patronais Suscitados. Por conseguinte, abarcaria a totalidade da categoria dos nutricionistas. Recurso ordinário a que se nega provimento.*

*Processo SRT-RODC- 20176/2003-000-02-00.8 – DISSIDIO COLETIVO. MOTORISTAS E TRABALHADORES DO RAMO DE TRANSPORTE DE EMPRESAS DE CARGAS SECAS E MOLHADAS E DIFERENCIADOS DE OSASCO E REGIÃO. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. APLICAÇÃO POR EXTENSÃO AO SINDICATO PATRONAL REMANESCENTE.*

*POSSIBILIDADE. Nos termos do art. 869 da CLT, a decisão sobre novas condições de trabalho pode ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal, o que, por analogia, aplica-se, também, aos acordos e convenções coletivas de trabalho. In casu, a convenção coletiva de trabalho celebrada, no decorrer da ação, entre o Sindicato profissional suscitante e o 1º suscitado – SINICESP foi estendida pelo Regional ao Sindicato patronal remanescente, sem que houvesse a fundamentação específica de cada cláusula convencionada, de modo a justificar a conveniência de sua extensão e os possíveis impactos para a categoria econômica, o que não se admite em termos legais e jurisprudenciais. Ocorre que, ante a antiguidade do feito, elevando-se em conta os princípios da celeridade e economia processuais, não se justifica declarar-se a nulidade do acórdão recorrido ou o retorno dos autos à origem, e sim proceder-se ao reexame do mérito das cláusulas estendidas pela Corte a quo e impugnadas pelo recorrente. Desse modo, proceder-se-á ao reexame do mérito das referidas cláusulas, dentro dos limites legais e jurisprudenciais desta Corte, ressaltando-se que o referido instrumento convencionado servirá, apenas, como parâmetro para que se possa, atendendo também ao princípio da isonomia, manter o equilíbrio e a igualdade de condições remuneratórias e de trabalho aos motoristas e trabalhadores em transportes de Osasco e Região que, embora prestem serviços, tanto na construção civil como na construção pesada, pertencem à mesma categoria profissional e à mesma região geo-econômica. Recurso ordinário parcialmente provido.*

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PROTOCOLO DE INTENÇÃO**

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora convencionados, buscando **sempre através de diálogo, a solução para os conflitos eventualmente surgidos.**

**Parágrafo Único:** Em caso de impasse na aplicação desta Convenção Coletiva ou de quaisquer outras regulamentações da categoria, poderão ser dirimidas através de Comissão de Conciliação Prévia (Lei nº 12.023/09), perante o Ministério Público do Trabalho ou Justiça do Trabalho.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**



## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA CATEGORIA ECONÔMICA**

O SAGESP de acordo com artigo 8º inciso II da CF/88 e artigo 516 da CLT, é o único representante da categoria de LOGÍSTICA e ARMAZENAGEM das empresas de prestação de serviços em movimentação de mercadorias, as empresas de prestação de serviços a terceiros, colocação e administração, as empresas em movimentação de carga e descarga a terceiros, compreendendo-se como segmento de "Supplychain management", gerenciamento da cadeia de suprimentos, planejamento, implementação, administração, administração e controle de fluxo e circulação, controle de estoque, inventário, conferência, estocagem, armazenamento e distribuição de matérias primas, matérias semiacabadas, produtos e materiais semiacabados, bem como informações a eles relativas, com abrangência territorial EM TODO ESTADO de São Paulo, ora anexada, comprovando a legitimidade da representação sindical da categoria perante estas entidades sindicais, que contratam os movimentadores de mercadorias em geral como um todo (Lei nº 12.023/2009)

(Súmula 7º CSMP/SP e na forma dos incisos VII, XIII e XXVI, do art. 7º e incisos III e VI, do artigo 8º, ambos da Constituição Federal, artigo 81, III, da Lei 8.078/90, (§ 2º do artigo 511 da CLT) a presente convenção coletiva vigora, desde seu termo inicial até que esta convenção coletiva de trabalho superveniente até que seja negociada com nova convenção coletiva e as cláusulas econômicas, a norma coletiva continuara em vigência até que outra norma coletiva. Nos termos do artigo 511, § 2º, e 613, inciso III, da CLT compreendem na representação do sindicato Patronal as seguintes empresas beneficiárias desta Convenção, as Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Operações Logísticas que operam no seguimento das Indústrias, Comércio e Centro de Distribuição de Produtos em Geral, Terminais Aduaneiros, Porto Seco etc. sendo em todo o setor de expedição ou outros locais indicados pela empresa tomadora, fazendo a paletização e classificação do produto acabado e retirando do setor de expedição para o depósito e armazenagem ou levando para a plataforma de embarque, doca, onde centralizam as mercadorias e produtos em geral, para fins de armazenagem própria ou para terceiros, retirando do estoque e levando para o setor de expedição entre o fornecedor, fabricante e etc. e até o galpão, armazenagem, depósito, central do contratante aonde vai ser executada as operações, inventário do estoque, controle do estoque dos produtos e mercadorias armazenados na movimentação de materiais abastecimento, classificação das mesmas e de distribuições, serviços de coleta; encaminhamento da carga para o proprietário ou para terceiros; transportes; Inter e Multimodal; efetuando a classificação, embalagem, assim como as distribuições para o depósito aduaneiro de terminais de cargas e para distribuições dos produtos. 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. Conforme art. 511 § 2º da CLT do enquadramento da Clausula 3ª.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PRINCIPIOS DA BOA FÉ**

Independentemente do ramo de atividade econômica das empresas que atuam no ramo da atividade de movimentação de mercadorias em geral, o entendimento saudável entre as partes aqui estabelecidas levará à consolidação desta norma coletiva que contempla benefícios econômicos, sociais, jurídicos e outras obrigações.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

A entidade patronal abrangida por este acordo reconhece a Federação e os sindicatos legitimidade extraordinária para ingressar em juízo em nome dos trabalhadores, associados ou não, com ação de obrigação de fazer e ação de cumprimento, objetivando, fazer valer toda e qualquer cláusula da presente Convenção de Trabalho independente de exibição de mandato ou instrumento de procuração, para fazer cumprir todas as cláusulas constantes nesta norma, representação sindical, controvérsias em casos de falta de pagamento da contribuição sindical e controvérsias decorrentes da relação de trabalho encontradas nas cláusulas presentes em cumprimento com art. 8º inciso III da CF, art. 3º da Lei 8.073 de 1990 e lei 8.078/90.



Nesse sentido, destaca-se o seguinte julgado do E. TST: "RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA FRIGORÍFICO RIO DOCE S.A. -FRISA. CARÊNCIA DA AÇÃO. ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM. [...] CONTRATAÇÃO IRREGULAR DOS SUBSTITUÍDOS. COMPROVAÇÃO. BASE TERRITORIAL. O enquadramento sindical dos trabalhadores, forte no conceito de categoria profissional - no caso, a diferenciada, concernente à movimentação de mercadorias -, independe do regime de contratação, se avulso ou empregatício. Assentado que as reclamadas admitiram, ainda que mediante típico vínculo empregatício, a realização de serviços enquadrados na atividade objeto da representação do sindicato autor - movimentação de mercadorias - resulta manifesta a representatividade daquele ente sindical, cuja consequência é o aperfeiçoamento da relação jurídica autorizadora do provimento jurisdicional deferido, o que afasta a alegação de afronta aos arts. 818 da CLT e 131 e 333, I, do CPC". (TST - RR 68300-18.2003.5.17.0161, Ministra Relatora: Rosa Maria Weber, 3a Turma, Julgamento: 01/12/2010, Publicação: DEJT: 17/12/2010). A presente cláusula está de acordo com a Legislação e Jurisprudência.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - MULTA**

Os empregadores pagarão multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria por cláusula descumprida, revertendo o valor correspondente em benefício da parte prejudicada.

**Parágrafo primeiro:** Acordam as partes que o valor da multa prevista nesta cláusula não poderá ser superior ao valor principal total da infração cometida.

**Parágrafo segundo:** As cláusulas que já possuam cominações específicas ficam excluídas desta penalidade.

WAGNER JODA ALVES

Presidente

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



AGENARIO JESUS DOS SANTOS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL DE  
ARARAS E REGIAO