

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001984/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/02/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR074532/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.201788/2025-29
DATA DO PROTOCOLO: 28/01/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

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

E

SIND UNICO DA CAT PROF DIF DOS EMPR E DOS TRAB AV NAO PORT MART DA ATIV DE MOV DE MERC EM GERAL, TRANS DE CARGAS E DESC DE CPS E REG SINTRACAMP, CNPJ n. 03.307.935/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOSAIR RIBEIRO DO NASCIMENTO;

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) **Profissional dos Trabalhadores Empregados e Avulsos na Movimentação e Ensacamento de Mercadorias e de Cargas e Descargas em Geral; EXCETO a Categoria profissional dos trabalhadores carregadores autônomos em Centrais de Abastecimento de Alimentos públicas ou privadas no município de Campinas, Estado de São Paulo, com abrangência territorial em Americana/SP, Campinas/SP, Cosmópolis/SP, Hortolândia/SP, Louveira/SP, Nova Odessa/SP e Sumaré/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS NORMATIVOS...**

Fica assegurado o Piso da Categoria, salário normativo, à todos os empregados componentes da categoria profissional representada, no valor de **R\$ 1.481,11 (hum mil quatrocentos e oitenta e um reais e onze centavos) a partir de 1º de fevereiro de 2024.**

A partir de 01º de fevereiro os empregados movimentadores de mercadorias abrangidos pelo presente instrumento coletivo receberão o salário normativo (piso salarial) conforme tabela:

Cargo	1º de fevereiro/2024
I. Movimentador de Mercadorias s/ qualificação	R\$ 1.481,11
II. Carregamento e descarga de mercadorias	-----
II. I Até 02 anos na função	R\$ 2.044,94
II. II Mais de 02 anos na função	R\$ 2.102,66
III. Conferência de mercadorias	-----
III. I Até 02 anos na função	R\$ 2.064,15
III. II Mais de 02 anos na função	R\$ 2.102,66
IV. Operadores de empilhadeira	-----
IV. I Até 02 anos na função	R\$ 2.193,08
IV. II Mais de 02 anos na função	R\$ 2.247,22

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE 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 discriminada na tabela abaixo:

Faixa salarial	Reajuste
Até R\$ 3.000,00	4,35%
De R\$ 3.0001,00 até R\$ 6.000,00	4,00%
Acima de R\$ 6.001,00 parcela fixa	R\$ 240,00

Parágrafo Primeiro: Fica facultado à empresa a aplicação do índice de **4,35%** (quatro virgula 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 comprovado a quitação das obrigações sindicais mormente no que se refere às contribuições, perante as Entidade Sindicais Laboral e Patronal (SAGESP), estabelecidas em Convenções Coletivas de Trabalho.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - HOLERITE SALARIAL

As empresas emitirão holerite salarial individual, contendo a identificação do empregado e da empresa e os títulos e valores da remuneração, salários, DSR's, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade e todos os consectários e descontos legais, sendo reconhecida a quitação pelos empregados, apenas dos valores líquidos registrados no holerite.

Parágrafo Único – O pagamento por via bancária com a emissão de recibo eletrônico, dispensará assinatura dos empregados, que terão direito a primeira via do comprovante anexada ao holerite.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Até o dia 20 (vinte) de cada mês, as empresas poderão conceder aos empregados que solicitarem o adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salário da ocupação, a ser descontado no holerite do mês.

Parágrafo Único – Entre fevereiro e novembro do ano 2022, as empresas poderão efetuar o pagamento do 13º salário junto com as férias, dos funcionários que solicitarem, complementando os valores com a integração dos adicionais, para pagamento até 20 de dezembro.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO

Ao empregado substituto de outro, de salário de valor maior ao habitualmente pago pela empresa, será garantido salário igual ao do substituído durante a substituição, que se tornará efetivo se exceder de 60 (sessenta) dias no ano civil.

CLÁUSULA OITAVA - REFLEXOS SALARIAIS

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 indenizadas, aviso prévio e demais verbas rescisórias.

CLÁUSULA NONA - FOLHA DE PAGAMENTO

A remuneração dos empregados, será registrada individualmente na folha de pagamento, constando valores das horas trabalhadas, DSR's, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade e títulos e verbas da remuneração na integralidade, assegurando o pagamento até o quinto dia do mês subsequente ao trabalhado, através de depósito em conta bancária individual e, no caso de uso de cheque ou ordem de pagamento, os empregados se ausentarão do trabalho pelo tempo necessário ao recebimento, dentro do horário bancário, sem prejuízo de qualquer espécie (Portaria MTPS 3.218/94).

Parágrafo 1º – Por liberalidade própria da empresa, o pagamento da remuneração mensal poderá ser efetuado no dia útil de cada mês, especialmente por aquelas que antecipam o fechamento da folha.

Parágrafo 2º – A falta de pagamento no prazo, acarretará atualização do valor total pelo INPC/IBGE, acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor corrigido, em favor dos empregados, até a data do efetivo pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCARACTERIZAÇÃO SALARIAL

Não caracterizam verbas ou consectários salariais, os benefícios econômicos concedidos em espécie ou "in natura", referentes a vale ou ticket refeição, auxílio alimentação suplementar, vale transporte, PLR, fardamento / roupas, equipamentos e instrumentos de trabalho, assistência médica hospitalar e odontológica, seguro de vida em grupo, auxílio funeral, auxílio a excepcionais, auxílio creche, material escolar, bolsa auxílio escolar e abono especial por aposentadoria e outros benefícios sociais econômicos.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas em dias úteis serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) acrescido ao valor da hora normal, e com acréscimo de 100% (cem por cento) para as trabalhadas em domingos e feriados, constando do holerite salarial mensal, título e valor respectivo e os reflexos nas demais verbas salariais, podendo a empresa a seu juízo, remunerar as horas extras com porcentual mais vantajoso aos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS

Ocorrendo supressão total ou parcial de horas extras habitualmente trabalhadas durante pelo menos 01 (um) ano, a empresa indenizará os empregados em espécie, conforme Súmula 291 do TST, no valor de um mês das horas suprimidas total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal, observando-se a média das horas suplementares dos últimos doze meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho em horário noturno das 22:00 horas até o término do horário designado pela empresa, será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal, reduzida à 52, ½ (cinquenta e dois minutos e meio), cujo adicional incidirá

nas horas extras e verbas salariais a qualquer título, incluindo verbas rescisórias.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLR / PPR

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\$ 721,34**, 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\$ 110,98**, 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE OU TICKET REFEIÇÃO...

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis fixadas em acordo coletivo de trabalho, em:

ALMOÇO COMPLETO, no local de trabalho, subsidiado pelas regras do PAT; OU,

TÍQUETE REFEIÇÃO, no valor mínimo de **R\$ 31,07 (trinta e um reais e sete centavos)**. O empregado receberá tantos Tíquetes Refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês.

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale transporte a todos os empregados e trabalhadores avulsos, no primeiro dia útil de cada mês, em quantidade necessária a todas as viagens de ida e volta ao serviço, que poderá ser atendido através de cartão bilhete único recarregável, assim como, vale complementar para locomoção em caráter extraordinário, podendo tal obrigação ser cumprida através de transporte próprio ou fretado.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE...

As empresas onde trabalhem empregadas com mais de 16 anos de idade e que não dispõem de creche própria, ou convênios com creches, reembolsarão diretamente à empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, mediante a apresentação de nota fiscal da entidade ou recibo do prestador de serviço, independente se o estabelecimento for público ou particular.

a-) de fevereiro/24 em diante, o limite de reembolso passará a ser de **R\$ 293,89** (duzentos e noventa e três reais e oitenta e nove centavos) por mês, por filho (a) até que completem 06 anos de idade; podendo utilizar esse benefício, a partir do término da

licença-maternidade e após o retorno ao trabalho.

Parágrafo 1º: Se a guarda judicial do filho for concedida ao pai, este, desde que o comprove e somente nesta hipótese, perceberá o benefício ora ajustado.

Parágrafo 2º: O referido percentual será reduzido proporcionalmente ao número de faltas não justificadas apresentadas pela beneficiária durante o período de fruição do benefício.

Parágrafo 3º: O empregador deverá 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 4º: Os signatários convencionam que as concessões contidas no "caput" desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da portaria nº 3.296 de 03.09.86, que dispõem sobre Reembolso–Creche, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 trabalhadores, estará desobrigada de aderir ao presente plano de benefícios, devendo enviar à Entidade Profissional os documentos que comprovem o rol de benefícios disponibilizados. É responsabilidade desta Entidade informar formalmente à organização gestora, os dados das empresas que estão cumprindo tais requisitos, para que não haja disponibilização benefícios definidos pelas entidades, nem cobrança desnecessárias.

Parágrafo 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.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do **plano Benefício Social Familiar e Empresarial** e com expresse 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 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 desta contribuição 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 da 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 da 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, 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 (ultratvidade), 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 os novos benefícios e valores, a não ser que haja disposição específica em contrário.

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

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 do benefício 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 B.S.F. estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e 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 RECÊM-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 BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO 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 INTUÍTO 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 INTUÍTO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO - APOIO NUTRICIONAL / APOIO PSICOLÓGICO / APOIO SOCIAL A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ONLINE, 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 APOIO ODONTOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA, POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPOSTOS 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 A UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ONLINE E FÍSICAS EM TODO O PAÍS, COM O 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 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 ÀS 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 INSTALAO 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 a 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)**.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES

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 (ADMISSONIAIS, 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 DÉCIMA NONA - NOVOS CONTRATADOS - EXPERIÊNCIA

Os novos empregados admitidos no decorrer da data base, terão direito a salários normativos / piso da ocupação funcional, não sendo admitida exigência de outros documentos, que não, aqueles legais necessários à contratação.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA RESCISÓRIA

Fica facultada a assistência rescisória às partes prestada pelo Sintracamp na dispensa sem justa causa ou pedido de demissão voluntário, mediante documentação disposta na Portaria MTE 1057/2012, TRCT em cinco vias e TH – Termo de Homologação, CD – Comunicação de Dispensa, CTPS com anotações atualizadas, GR do FGTS dos últimos 06 (seis) meses e períodos de atraso, GR da multa rescisória, PPP e LTCAT, ASO original e cópia autenticada do recibo bancário do pagamento ao empregado, dentro do prazo.

Parágrafo 1º – O TRCT conterá todos os elementos exigidos na IN/MTE 15/2010, que inclui a denominação do Sintracamp, CNPJ e código sindical, constando na íntegra títulos e verbas de forma ordenada, sendo o empregado orientado pelo agente homologador, sobre fraude a direito trabalhista no caso de renúncia a valores salariais, por constituir verba alimentar irrenunciável e inegociável.

Parágrafo 2º – A empregados demitidos sem justa causa ou demissionários, as empresas fornecerão carta de referência do período do contrato e ocupação, sem que contenha fatos desabonadores e no caso de justa causa, consignará apenas o tempo de serviço e a ocupação, não cabendo ao Sintracamp, prestar assistência à rescisão por justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTA CAUSA

A dispensa de empregado sob alegação de justa causa será fundamentada por escrito nos termos do Art. 482 da CLT, notificada imediatamente ao empregado no local de trabalho.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O empregado será comunicado por escrito e contra-recibo no local e horário de trabalho, sobre a rescisão do contrato sem justa causa, assegurando a indenização do aviso prévio de 30 (trinta) dias e, distintamente da complementação de 03 (três) dias para cada ano de contrato, conforme a Lei 12.506/2011.

Parágrafo 1º – O aviso prévio é um direito individual, irrenunciável, intransmissível e inegociável, sendo proibido o cumprimento em casa ou apontamento do horário sem a realização do trabalho, por inexistir legislação que o permita e, ocorrendo tal mando da empresa, acarretará multa em favor do empregado, no valor em dobro da maior remuneração mensal, recebida dentre os 12 meses anteriores.

Parágrafo 2º – Sendo determinado aviso prévio trabalhado, nos casos de dispensa sem justa causa, o empregado terá direito de optar pela redução de 02 (duas) horas diárias no início ou final do horário ou, por 07 (sete) dias corridos no final, cujo período se iniciará no primeiro dia útil seguinte ao da notificação e, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado, dia de folga ou outro já compensado.

Parágrafo 3º – Se for determinado aviso prévio trabalhado, nos casos de dispensa sem justa causa, o empregado que obtiver novo emprego, terá direito de desligamento imediato, sem nenhum desconto de valor pelo tempo que restar.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE APRENDIZAGEM

As empresas deverão atender as disposições do Art. 429 da CLT, empregando aprendizes com idade entre 14 até 24 anos, assegurando emprego para até 15% do quadro de empregados do estabelecimento;

Parágrafo 1º – O aprendizado deverá ser proporcionado para formação técnica profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral de cada aprendiz, ajustando-se o contrato por escrito e por prazo não superior a 02 (dois) anos ou, período menor necessário à formação completa.

Parágrafo 2º – Ressalvadas condições mais vantajosas asseguradas pelas empresas, será pago ao aprendiz, salário mensal em valor nunca inferior ao mínimo estadual do Estado de São Paulo, para jornada de trabalho de seis horas diárias.

Parágrafo 3º - As empresas reconhecerão os Certificados dos Cursos de Qualificação Profissional oferecidos e administrados pelas entidades sindicais profissionais, seja eles de operador de empilhadeira, conferente, logística interna e de movimentação de mercadorias em geral.

Parágrafo 4º - A entidade sindical poderá manter convenio com o sistema SESC/SENAC, SEST/SENAT ou com outra empresa conveniada.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHADOR AVULSO - LEGITIMIDADE DE INTERMEDIÇÃO

O Sintracamp, legítimo representante da categoria profissional diferenciada, reconhecida na 12.023/2009, que reúne empregados sob vínculo empregatício, no exercício da profissão ou ocupação funcional derivada da atividade profissional, inseridas na CBO, reúne também, trabalhadores avulsos não portuários marítimos, que laboram sob garantias trabalhistas inerentes à atividade, conforme Inc. XXXIV - Art. 7º da CF, com intermediação do Sintracamp, perante empresas contratantes tomadoras dos serviços de movimentação de mercadorias, produtos e materiais em geral, indissociáveis da atividade profissional que se refere a lei que regulamenta a categoria sob garantias do exercício de atividades de serviços.

Parágrafo Único – A prestação de serviços dos trabalhadores avulsos intermediados pelo Sintracamp, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES AVULSOS

Aos trabalhadores avulsos intermediados pelo Sintracamp, serão assegurados os pressupostos da legislação trabalhista, a saber:

I – trabalho formal, no exercício da atividade profissional em áreas urbanas ou rurais, com a intermediação obrigatória do Sintracamp, conforme a lei 12.023/2009;

II – repouso semanal remunerado: lei 605 de 05/01/1949 – Art. 3º (decreto 27.048 de 12/08/1949, lei 662 de 06/04/1949 e lei 2.761 de 26/04/1956);

III – concessão de férias: lei 5.085 de 27/08/1966; decreto lei 1.535 de 13/04/1977; decreto 80.271 de 01/09/1977 – Art. 2º - §§ 1º e 2º, Art. 3º e incisos e Arts. 6º e 7º;

IV – décimo terceiro salário: lei 4.090 de 13/07/1962; lei 4.749 de 12/08/1965; decreto 63.912 de 26/12/1968; lei 7.855 de 24/10/1989; lei 9.011 de 30/03/1995 e demais alterações da legislação em vigência;

V – FGTS: lei 5.107 de 13/09/1966; lei 8.036 de 11/05/1990; decreto 66.819 de 01/07/1970; decreto 99.687 de 08/11/1990 e demais alterações da legislação em vigência;

VI – previdência social: lei 8.212 de 24/07/1991; lei 8.213 de 24/07/1991; decreto 3.048 de 06/05/1999 e demais alterações da legislação em vigência;

VII – dias feriados: lei 9.093 de 12/12/1995;

VIII – movimentação de mercadorias: lei 2.196 de 01/04/1957; lei 6.288 de 11/12/1975; lei 12.023 de 27/08/2009;

IX – legislação jurisdicionada: Acórdãos TST 12350/97 e 2967/94, na forma das decisões dos TRT's regionais (Acórdão 5312/98 do TRT/SC e Acórdão 7580/97 TRT/SC).

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATRIBUIÇÕES DOS SERVIÇOS

Os empregados sob regime CLT, exercem a profissão / ocupação funcional indissociável da atividade profissional, executando tarefas conformes e pré-determinadas, assim entendidas:

I – preparação e movimentação de cargas/descargas de mercadorias, produtos e materiais;

- II – organização e armazenamento em geral;
- III – interpretação da simbologia das embalagens;
- IV – identificação da espécie da carga a armazenar / carregar / descarregar e transportar;
- V – seleção e separação das mercadorias não conformes;
- VI – operação de cargas / descargas com auxílio de empilhadeira ou equipamento similar;
- VII – apontamento e controle da produção e da mão de obra;
- VIII – conferência e acompanhamento das mercadorias, à vista da documentação;
- IX – preenchimento de relatórios, guias e boletins referentes à carga e descarga;
- X – controle da movimentação de cargas/descargas em armazéns, depósitos, pátios e afins;
- XI – controle do carregamento / descarregamento de veículos de pequeno médio e grande porte, carretas, caminhões, treminhões, picapes, furgões, carrinhos, vagonetes e afins;
- XII – controle da movimentação e carregamento/d Descarregamento de aeronaves;
- XIII – arrumação de mercadorias em paletes e veículos de transporte em geral;
- XIV – coletas e entregas de encomendas mercadorias produtos e materiais;
- XV – reparação de embalagem danificada no embalagem ou manuseio;
- XVI – carregamento, embarque/desembarque de mercadorias em aeroportos, portos secos e fluviais e terminais intermodal de cargas / descargas;

Parágrafo 1º – Nas ocupações da atividade profissional, o trabalho se desenvolve por ação dos empregados e trabalhadores avulsos conforme contratados, todos qualificados e com habilidade que proporcionam produtividade pela sequência ordenada das tarefas em condições de trabalho igual, na profissão ou ocupação funcional, a saber:

- a) ajudante de carga / descarga, coleta e entrega;
- b) enlonador de carga, caminhão, treminhão, carretas, vagão / vagonete e afins;
- c) arrumador de cargas e descargas em geral em ambientes internos e externos;
- d) conferente de cargas e descargas em ambientes internos e externos;
- e) empilhadeira – operador de máquina empilhadeira e transpaleteira motorizada;
- f) supervisor de movimentação em geral (chefe);
- g) movimentador com qualificação profissional, que trabalha em empresas de logística, CD's, movimentação de mercadorias, armazéns gerais, logística multimodal, conferência e carregamento de carga, contagem de volumes, anotações de características de procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços nas operações de carregamento e descarga de embarcações;

Parágrafo 2º – A atividade profissional deve ser exercida em ambientes saudáveis, devidamente preparados, limpos e arejados, devidamente climatizados e bem iluminados, de modo a propiciar boas condições de higiene e segurança no trabalho, privilegiando a prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais, além de evitar a fadiga e cansaço prematuro por excesso de trabalho, destacando-se tais ambientes: interior das instalações de armazéns, depósitos de mercadorias, centro de distribuição, abastecimento, terminais aduaneiros, porto seco, logística, terminais de carga, recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para conferência aduaneira, conferência de carga e descarga, manipulação, arrumação, coleta, carregamento e descarregamento, efetuado com apoio de empilhadeira e transpaleteiras elétricas e serviços de coleta,

Parágrafo 3º – O peso máximo de manuseio manual de mercadorias pelos trabalhadores observará as normas previstas na legislação trabalhista, em especial os artigos Aplicam-se em todos os seus termos, as disposições da CLT Arts. 372 – 373 – 373A – 381 – 382 – 383 – 384 – 385 – 386 – 389 – 390 – 390A – 390B – 390C – 390E – 391 – 392 – 392A – 393 – 394 – 395 – 396 e 400, com garantias do direito do trabalho e emprego da mulher trabalhadora, que tem supedâneo na Constituição Federal / 88 - Art. 7º, Inc. XX, tratando da proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, assegurando a concretização da máxima do princípio da igualdade, segundo a qual homens e mulheres devem ser tratados com igualdade de direitos trabalhistas, sem distinção; da CLT;

Parágrafo 4º – Os empregados e os trabalhadores avulsos assumirão os serviços somente após treinamento específico sobre métodos racionais de manuseio e levantamento de peso na movimentação de cargas e descargas, além de treinamento para o uso de máquinas e equipamentos auxiliares, dotados de dispositivos de segurança, partida e parada rápida com o desligamento da tração, para limpeza do maquinário e do local ou para ajustes e reparos mecânicos ou elétricos, sendo indispensável em cada

equipamento, placa com a indicação da carga máxima permitida e riscos à integridade física no manuseio de produtos inflamáveis e perigosos, sólidos, gasosos, líquidos e afins.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTIMULO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O Sindicato fomentará perante as empresas a realização de cursos e treinamentos e o ingresso em escolas e faculdades por parte de seus empregados.

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

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

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO

A advertência ou suspensão de empregado, será comunicada por escrito e contra-recibo no local de trabalho, até 24 horas após o fato ou seu conhecimento, devidamente justificada a causa que originar a punição, a qual será nula em caso contrário, sem prejuízo dos salários e demais direitos legais.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / APOSENTADORIA

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Serão anotados na CTPS de cada empregado, o contrato de trabalho, profissão / ocupação, cargo e salários contratuais e suas alterações, concessão de férias, contribuição sindical, promoção de cargo ou ocupação, transferência de localidade e demais situações alteradas.

Parágrafo Único – Por ocasião da contratação, será fornecida ao empregado cópia do contrato de trabalho e dos documentos referentes ao vínculo laboral, atualizando-se a CTPS uma vez por ano, recolhida contra recibo da empresa, que a devolverá no prazo de 48 horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INSS DOCUMENTO

Os documentos necessários à obtenção de benefícios junto ao INSS, serão fornecidos pelas empresas no prazo de 05 (cinco) dias a contar da solicitação do empregado, incluindo a RSC - Relação dos Salários de Contribuição, ASO e PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, tendo junto o LTCAT, que também serão fornecidos, quando da rescisão do contrato de trabalho e por ocasião do pedido de aposentadoria especial, podendo a RSC ser substituída por um extrato analítico obtido junto ao CNIS / INSS, através da Prevnet.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CAT - EMISSÃO ACIDENTE DO TRABALHO /DOENÇA OCUPACIONAL

Ao empregado vítima de acidente ou de doença ocupacional, a empresa fornecerá no prazo de 24 horas a CAT preenchida, de acordo com instruções do INSS e ocorrendo óbito que tenha nexos com acidente, comunicará de imediato aos familiares e à autoridade do MTE e Sintracamp;

Parágrafo Único – Nos meses de fevereiro, maio, agosto e novembro, as empresas enviarão ao Sintracamp, cópias do anexo I das CAT's emitidas nos respectivos períodos, fornecendo o documento inclusive, para empregados acometidos de doença ocupacional (doença do trabalho ou doença profissional).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS TRABALHISTAS

Diante da reconhecida autonomia de trabalho legada aos trabalhadores, são asseguradas garantias e direitos inerentes à complexidade dos serviços que executam, intermediados pelo Sintracamp, de acordo com o Art.34 da CLT e a lei 12.023/2009, que inclui salários, DSR's, FGTS, adicional noturno, adicional de horas extras, adicional de insalubridade ou periculosidade, 13º salário, férias remuneradas acrescidas de 1/3 (um terço), abonos, gratificações, integração dos consectários pela média e aviso prévio rescisório mínimo de 30 (trinta) dias ao término do contrato, exceto aos que pedirem demissão voluntária;

Parágrafo 1º – Os serviços contratados com o Sintracamp, serão prestados mediante remuneração salarial, acrescida dos encargos inerentes à contraprestação, ajustados através de acordo coletivo, sem ensejar vínculo empregatício dos avulsos, respeitando a jornada de trabalho semanal de 44 horas e 08 horas diárias e pagamento extraordinário das horas extras que excedam da jornada normal e outros adicionais da contraprestação.

Parágrafo 2º – A remuneração dos trabalhadores avulsos, será contratada através de negociações com o Sintracamp e empresa tomadora dos serviços e registrada em acordo coletivo de trabalho, firmado entre as partes.

Parágrafo 3º – Os trabalhadores avulsos à disposição de empresa contratante, terão remuneração diária mínima, quando não puderem trabalhar por ordem superior ou indisponibilização de carga na fonte contratante ou, não liberada no tempo previsto ou outros acontecimentos fortuitos, constando o valor diário no acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SALDO DO FGTS

As empresas manterão regularmente atualizados, os depósitos do FGTS, orientando os empregados para que obtenham extrato analítico da CEF, através do cartão cidadão, sem necessidade de faltar ao trabalho para tal fim.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Os empregados terão direito à estabilidade, por períodos e motivos, que compreendem:

I – gestante - no período de gestação e licença maternidade, até 5 meses após o parto;

II – mãe adotante - por 120 (cento e vinte) dias após adoção de criança de 0 (zero) a 06 (seis) anos, nos termos da lei 10.421/2002;

III – acidente ou doença ocupacional equiparada - por 01 (um) ano após a cessação do benefício previdenciário;

IV – a titulares e suplentes da CIPA – no período do mandato e mais 01 (um) ano após;

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho normal legal será mantida em conformidade com a CF, limitada a 44 horas semanais e 08 horas diárias, sob garantias de pagamento de horas extras pelo que exceder do horário normal.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO AOS SÁBADOS DURANTE A SEMANA / FERIADO

Fica a empregadora autorizada a compensar **durante a semana a jornada de trabalho dos sábados**, observada a duração máxima de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho.

Parágrafo Primeiro: As horas trabalhadas para compensação da jornada de trabalho do sábado não serão consideradas horas extraordinárias.

Parágrafo Segundo: Na hipótese do **feriado que recair no sábado**, o empregador poderá alternativamente, mediante comunicação previa aos empregados, optar por uma das seguintes alternativas:

a-) **Reduzir** a carga horária (hora normal) Lei 605/1949 artigo 1º.

b-) Se o empregador não reduzir a compensação do sábado **deverá ser paga com extraordinárias, com acréscimo de 100%**. (TRT 2 RO 0000 311 552011 5020 444SP)

c-) **Incluir as horas excedentes** trabalhadas para a compensação do sábado **em dobro no BANCO DE HORAS**.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese do **feriado recair durante a semana**, (segunda-feira a sexta-feira), a empresa deverá **distribuir os 48 minutos** que deveriam ser compensados no feriado em outros dias da semana, baseando-se no seguinte cálculo:

a-) 48 minutos divididos por quatro é igual a 12 minutos de acréscimo nos dias úteis durante semana

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PERÍODOS DE DESCANSO

Os empregados terão direito a descanso de onze horas consecutivas, entre o término da jornada e início de outra e, descanso semanal de 24 horas, coincidindo com um domingo a cada mês, com folga compensatória na mesma semana do DSR trabalhado, assegurando-se intervalo diário de uma hora para repouso e alimentação, a partir da quarta hora da entrada ao serviço, que não sendo concedida na integralidade, acarretará acréscimo extraordinário de 100% sobre o valor da hora normal;

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO ELETRONICO

As empresas poderão a 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 - JUSTIFICATIVA DE FALTA

As faltas ao trabalho serão justificadas através de atestado ou documento equivalente, emitido por médico sob carimbo do CRM ou profissional odontólogo sob carimbo do CRO e/ou por outros profissionais de serviço de saúde pública ou privada, incluindo instituição conveniada, clínica, hospital, laboratório, instituto e outras do gênero, que propiciam diagnósticos e procedimentos de radiologia, tomografia, ressonância magnética e afins.

Parágrafo Único – No caso de falta injustificada, a empresa a seu critério, poderá descontar o dia correspondente, no valor de 1/30 (um trinta) avos do salário da ocupação funcional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas por ausência do empregado ao serviço, por períodos e motivos, da seguinte ordem:

I – 05 (cinco) dias consecutivos, por ocasião do respectivo casamento;

II – 02 (dois) dias consecutivos por morte de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

III – 01 (um) dia no ano para doação de sangue devidamente comprovada;

IV – 05 (cinco) dias de licença paternidade, por ocasião do nascimento de filho(a);

V – dos dias que o empregado comparecer perante autoridade pública, arrolado como testemunha, devidamente comprovado;

VI – nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VII – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei 4375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

Parágrafo Único – As ausências serão comprovadas pelos empregados, de acordo com norma de cada empresa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NOS DIAS DE DOMINGO E FERIADOS

Fica autorizado o trabalho em dia de domingo e feriado, desde que concedida folga semanal em outro dia da semana, conforme escala elaborada pela empresa interessada.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

As férias serão concedidas nos 12 meses após o vencimento do período aquisitivo, comunicadas por escrito no local e horário de trabalho, pelo menos 30 (trinta) dias antes do descanso, que não poderá ter início no período de 02 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, com o pagamento até 02 dias antes do início do gozo;

Parágrafo 1º – A remuneração, será igual a do maior valor recebido pelo empregado no curso dos 12 (doze) meses anteriores à concessão, acrescida de 1/3 constitucional, com integração da média das horas extras, adicional noturno e outros pagos habitualmente, prêmio, gratificação e consectários;

Parágrafo 2º – A empregados com menos de um ano de contrato que pedirem demissão, será garantido o direito de férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze) avos por mês ou período superior a 14 dias;

Parágrafo 3º – Ficam excluídos do período de férias em descanso, os dias 25 de dezembro (natal) e 1º de janeiro (ano novo), por direito da categoria profissional, adquirido e havendo interesse de concessão de férias coletivas, a empresa notificará ao Sintracamp, pelo menos 60 dias antes, sobre o período de gozo e número de empregados envolvidos, excluindo menores de 18 e maiores de 50 anos de idade, por exigência da lei.

Parágrafo 4º - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas obrigam-se a manter nos locais de trabalho, condições de higiene e segurança com ventilação, arejamento e iluminação, que proporcione conforto e bem estar, cuidando especialmente dos locais com riscos à saúde física e mental provocados por agentes químicos, físicos e biológicos, insalubridade ou periculosidade, como medidas preventivas, que assegurem saúde e segurança ocupacional.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ROUPAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas fornecerão, quando for exigível ou por seu pedido, para os trabalhadores avulsos, gratuitamente, as roupas e instrumentos de trabalho, o quanto necessário para os serviços, sendo três calças, cinco camisas, dois pares de sapatos, botas ou botinas, equipamento de proteção da cabeça e vias respiratórias e auditivas, protetor do tronco e membros, viseiras e botas especiais de proteção.

Parágrafo Único – As roupas serão adequadas aos serviços e ambiente de trabalho, confeccionadas em tecido apropriado ao clima local, substituídas uma vez por ano regularmente e sempre que forem danificadas ou desgastadas pelo uso ou extravio involuntário.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CIPA

As empresas constituirão CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conforme a NR-MTE 05, comunicando ao Sintracamp sobre as eleições, pelo menos 60 (sessenta) dias antes, afixando o edital de convocação no quadro de aviso para conhecimento dos empregados, assegurando a participação de candidatos a cargo efetivo ou suplente, com pedido de inscrição até 72 horas antes da eleição.

Parágrafo Único – Os empregados sindicalizados, constituirão uma comissão para fiscalização do processo eleitoral, junto com um representante da CIPA, ficando assegurado aos eleitos, efetivos e suplentes, a estabilidade no emprego e remuneração salarial, durante o período do mandato e por mais 01 (um) ano após o encerramento, obrigando-se a empresa a submeter todos os cipeiros, a treinamento e reciclagem referentes às atribuições internas, assegurando a participação nas reuniões em horário normal de trabalho.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos postos de trabalho, medicamentos autorizados pela autoridade de saúde pública, para atender empregados vítimas de mal súbito ou de acidente, além de pessoal habilitado para primeiros socorros, garantindo o transporte de emergência do empregado, à pronto socorro ou hospital.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTE DE VACINAÇÃO CONTRA 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 QUADRAGÉSIMA NONA - SAÚDE OCUPACIONAL

As empresas manterão PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, objetivando assegurar boas condições de saúde e segurança no trabalho, bem como, PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, mantendo à disposição do MTE e Sintracamp, a documentação referente a tais programas e das medidas de prevenção de acidente e doença ocupacional.

Parágrafo Único – As empresas atenderão as disposições de lei, assegurando aos empregados gratuitamente, exames de saúde ocupacional, admissional, periódicos no curso do contrato, retorno após afastamento por acidente ou doença ou férias, mudança de ocupação funcional, bem como, exame demissional na rescisão de contrato, conforme Portaria 3.214/78 (NR-7) da SSMT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RECUSA DE TRABALHO

Os empregados poderão recusar-se a trabalhar em áreas que, comprovadamente, sejam consideradas de riscos à integridade física e mental, por falta de segurança coletiva ou de EPI inadequado a compleição física de cada pessoa, homem ou mulher, que não permita condição confortável e segura no trabalho;

Parágrafo 1º – A recusa será comunicada ao gestor, ao presidente da CIPA local e, quando houver, ao responsável pela área de segurança e saúde no trabalho do estabelecimento para que tomem medidas necessárias à eliminação dos riscos, pela adequação das condições de segurança e higiene do local;

Parágrafo 2º – No período de paralisação, não poderão ser exigidas dos empregados, tarefas estranhas às habituais e nem punição com desconto de horas ou redução salarial, sob pena de punição à empresa, para ressarcimento em dobro de valores compensados.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

Ao empregado eleito membro dirigente titular da entidade sindical, requisitado para permanência a serviço do Sintracamp, a empresa empregadora concederá licença remunerada (limitada a 15 dias por mandato) assumindo os encargos sociais e fiscais e consectários salariais por todo o período de licença.

Parágrafo Único – Os membros dirigentes do Sintracamp terão acesso livre nos postos de trabalho para divulgação de comunicados referentes às assembleias, campanha salarial, sindicalização e outros eventos, inclusive acompanhados de assessores ou agente de fiscalização do MTE e PRT 15^a.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, numero 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\$ 750,00.

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL...

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

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

base.

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

- a) limitado a R\$ 10,43 (dez e quarenta e três centavos) para quem recebe até 2 (dois) salários-mínimos;
- b) limitado a R\$ 15,65 (quinze reais e sessenta e cinco centavos), para quem recebe mais de 2 (dois) salários-mínimos até 5 (cinco) salários-mínimos;
- c) limitado a R\$ 31,30 (trinta e um reais e trinta centavos), 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 do SINTRACAMP.

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 do SINTRACAMP.

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

Parágrafo terceiro: 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 da presente CCT, conforme regras:

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

- i.) nome completo do empregado;
- ii.) número do documento de registro (RG);
- iii.) número do CPF;
- iv.) função/cargo exercido pelo empregado;
- v.) telefone do empregado;
- vi.) nome completo da empresa – razão social;
- vii.) CNPJ da empresa.

viii.) Na referida Carta deverá mencionar seguinte informação: "CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS AOS BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELO SINDICATO CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E OU ACORDOS COLETIVOS"

b-) A Carta de Oposição poderá ser entregue de forma pessoal na Sede do Sindicato Laboral (SINTRACAMP), localizado na Rua Francisco Alves 37, Jd. N. Botafogo - Campinas/SP, de segunda a quinta feira, no horário das 9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 16h00; na sexta feira, no mesmo horário, porém até 14h30.

c-) Também serão aceitas as cartas de oposição enviadas pela via postal, desde que sejam remetidas com A.R. (Aviso de Recebimento), e assinadas com firma reconhecida em cartório. Sendo que, será considerada a data de postagem nos correios, dentro do prazo estabelecido nesta cláusula.

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

f-) NÃO SERÃO ACEITAS as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório ou de forma coletiva, e as que estejam em desacordo com o §3º, letra a) deste instrumento;

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONFIDENCIALIDADE DOS DADOS DOS TRABALHADORES...

A empresa, quando notificada, deverá apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente a listagem de trabalhadores contendo: nome, cpf, função e e-mail, observando-se os parâmetros abaixo:

- a- A Entidade Sindical compromete-se a utilizar as informações dos trabalhadores apenas no âmbito de cadastro interno, sendo vedada a sua divulgação a terceiros.
- b) 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 pessoas que vierem a ter acesso, comprovadamente por seu intermédio e obrigando- se assim, a ressarcir a ocorrência de qualquer dano e/ ou prejuízo oriundo de uma eventual quebra de sigilo das informações fornecidas, no caso de culpa ou dolo.
 - II-) "informação confidencial" significará a informação revelada do empregado repassado pela empresa ao sindicato, sob forma escrita, verbal ou qualquer outro meio.
 - III-) A informação só poderá se tornar pública mediante autorização escrita, concedida pelo empregado a parte interessada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISO

As empresas manterão em locais de fácil acesso dos empregados, quadro de aviso para afixação de comunicados do Sintracamp, que não contenha teor político partidário e, cópia da norma coletiva da categoria, acordo ou convenção ou sentença judicial, mantida por tempo indeterminado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COBRANÇA JUDICIAL

O Sintracamp poderá utilizar cobrança judicial de empresas inadimplentes com o recolhimento de contribuição dos empregados, considerando a retenção de recursos financeiros da organização sindical, apropriação indébita e usurpação de direitos por abuso de poder.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXTENSÃO DOS DIREITOS E BENEFÍCIOS

O Sintracamp não se oporá ao interesse de outros sindicatos da categoria profissional, que pretendam aderir aos pressupostos da presente convenção coletiva contratada em sua jurisdição, considerando indispensável, que os interessados atendam as disposições da CLT - Arts. 612 - 868 e 869, devidamente autorizados pelas respectivas assembleias sindicais.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA

O descumprimento de cláusula salarial ou de benefício econômico social, ainda que em parte, ensejará a propositura de ação judicial de cumprimento proposta pelo Sintracamp como substituto processual dos empregados e dos trabalhadores **avulsos**, em defesa dos interesses e direitos difusos coletivos e individuais dos representados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

O Sintracamp pessoa jurídica de direito privado, é legítimo e único representante da categoria profissional diferenciada, dos empregados e dos trabalhadores avulsos não portuários marítimos da atividade de movimentação de mercadorias em geral, transbordo de cargas e descargas de Campinas e Região, que reúne num único sindicato, os que trabalham sob regime CLT e trabalhadores avulsos, de acordo com a lei 12.023/2009, entre os que exercem a atividade profissional na base territorial;

Parágrafo 1º – O Sintracamp propõe entendimento direto com empresas que empregam trabalhadores na movimentação de mercadorias e de forma especial, a contratação da mão de obra avulsa, por entender a magnitude democrática do exercício sindical, sem ingerência ou interferência de pessoa física ou jurídica ou da autoridade pública, na autonomia dos trabalhadores.

Parágrafo 2º – Malogrando as negociações através de tratativas diretas, o Sintracamp proporá a instauração de mediação do órgão regional do MTE em Campinas e se necessário, a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica / jurídica junto ao judiciário trabalhista, TRT 15ª Região / Campinas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRINCÍPIOS DE BOA FÉ

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DEPÓSITO

As disposições contratadas entre o Sintracamp e o SAGESP representando as empresas de armazéns gerais e logística, doravante passam a fazer parte da presente convenção coletiva de trabalho, com os pressupostos inerentes a cada cláusula, assinada em tantas vias quanto necessário, assegurando a sua vigência por 2 anos, ressalvadas as cláusulas de cunho econômico, cuja vigência será de 1 ano.

Parágrafo 1º – Havendo necessidade de revisão modificativa ou denúncia ou revogação parcial ou total da norma coletiva, as partes se reportarão aos termos dos Arts.615 e 616 da CLT.

Parágrafo 2º – As partes promoverão o depósito da presente convenção coletiva de trabalho perante órgão regional do MTE, através do sistema mediador, para conhecimento da autoridade pública e registro e certificação dos seus termos, dando-lhe fé pública para uso das empresas e das partes convenionadas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORO - JUÍZO COMPETENTE

Para dirimir dúvida, controvérsia ou conflito de origem em disposição da norma coletiva da categoria, as partes elegem de comum acordo, o foro jurídico da Justiça do Trabalho 15ª Região / Campinas, renunciando a qualquer outro, por legítimo interesse das partes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - TERCEIRIZAÇÃO DA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS:

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

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.

}

WAGNER JODA ALVES
PRESIDENTE

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

**MOSAIR RIBEIRO DO NASCIMENTO
PRESIDENTE
SIND UNICO DA CAT PROF DIF DOS EMPR E DOS TRAB AV NAO PORT MART DA ATIV DE MOV DE MERC EM GERAL, TRANS DE CARGAS E
DESC DE CPS E REG SINTRACAMP**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.