

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP010228/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/09/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR050190/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.220661/2025-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/09/2025

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

SINDICATO DOS ARMAZENS GERAIS E DAS EMPRESAS DE MOVIMENTACAO, CNPJ n. 58.258.807/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WAGNER JODA ALVES;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM, CNPJ n. 43.147.784/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RODRIGO ALVES DE OLIVEIRA;

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 outubro de 2023 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores no âmbito da Movimentação de Mercadoria em Geral. Exceto a categoria dos movimentadores de mercadorias em Geral, avulsos e assalariados que operam nos serviços de: carga e descarga de mercadorias a granel ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação de carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga no setor de transportes descargas secas e molhadas e logística em geral. Os operadores de equipamentos de carga e descarga; Os trabalhadores ocupados em serviços de pré-limpeza e limpeza em locais necessários à visibilidade das operações ou continuidade de carga e descarga, nos Municípios de Mogi das Cruzes e Suzano, com abrangência territorial em Barueri/SP, Carapicuíba/SP, Diadema/SP, Itapevi/SP, Itaquaquecetuba/SP, Jandira/SP, Mauá/SP, Osasco/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santo André/SP, São Caetano do Sul/SP e São Paulo/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 30/09/2024**

Aos empregados e trabalhadores, **terceirizados ou não**; a partir de **1º de outubro de 2023 até 30 de setembro de 2024**, que executam atividades de **CARGA E DESCARGA de MATERIAIS, MATÉRIA-PRIMA, PRODUTOS E MERCADORIAS EM GERAL**, em depósitos, centros de distribuição, central de abastecimento, pátios, docas, plataformas ou terminais de carga e descarga, fica assegurado os pisos salariais seguintes:

**I. MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS – CARGA E DESCARGA** - empregados e trabalhadores que executam as atividades de arrumador, enlonador, amarração, empilhamento manual, realizando a remoção e arrumação de materiais, produtos, matérias-primas e mercadorias em geral, nos pallets, estrechamento em pallet, no carregamento e no descarregamento, na remoção e transporte manual de fardos, sacas e

caixas, que retiram os volumes do caminhão para armazenamento, incluindo separação e classificação ou no setor de expedição para carregamento: piso salarial de **R\$ 2.452,24**

**II. OPERADOR DE TRANSPALETEIRA ELETRICA:** empregados e trabalhadores que executam o transporte de materiais, produtos, matérias-primas e mercadorias em geral, utilizando a transpaleteira elétrica, para a movimentação cargas, carregamento, descarregamento ou organização dos locais, piso salarial de **R\$ 2.470,00**

**III. CONFERENTE** - empregados e trabalhadores que executam as atividades de **conferência** ou que faz o gerenciamento de materiais, produtos, matérias-primas e mercadorias em geral, Contagem de Volumes, Verificação do estado da Mercadoria, Conferência do Manifesto, no carregamento e/ou descarregamento, na incorporação no estoque com o processamento em conferência de documentação, inclusive **Almoxarifados:** piso salarial de **R\$ 2.488,25;**

**IV. AUXILIARES DE TRANSPORTE AÉREO** - empregados e trabalhadores que executam atividades de carga e descargas de materiais, matéria-prima, produtos e mercadorias em geral, no âmbito de aeroportos e seus galpões, **na função de auxiliares de transporte aéreo**, de carregamento e descarregamento, manuseio de cargas especiais, embalagem, conferência, no embarque e/ou desembarque: piso salarial de **R\$ 2.500,00;**

**V. OPERADOR DE EMPILHADEIRAS:** Manusear a empilhadeira para movimentar cargas diversas no carregamento e descarregamento, piso salarial de **R\$ 2.512,06;**

#### CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL.

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**



Aos empregados e trabalhadores, **terceirizados ou não**; a partir de **1º de outubro de 2024 até 30 de setembro de 2025**, que executam atividades de **CARGA E DESCARGA de MATERIAIS, MATÉRIA-PRIMA, PRODUTOS E MERCADORIAS EM GERAL**, em depósitos, centros de distribuição, central de abastecimento, pátios, docas, plataformas ou terminais de carga e descarga, fica assegurado os pisos salariais seguintes:

**I. MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS – CARGA E DESCARGA** - empregados e trabalhadores que executam as atividades de arrumador, enlonador, amarração, empilhamento manual, realizando a remoção e arrumação de materiais, produtos, matérias-primas e mercadorias em geral, nos pallets, estrechamento em pallet, no carregamento e no descarregamento, na remoção e transporte manual de fardos, sacas e caixas, que retiram os volumes do caminhão para armazenamento, incluindo separação e classificação ou no setor de expedição para carregamento: piso salarial de **R\$ 2.574,85**

**II. OPERADOR DE TRANSPALETEIRA ELETRICA:** empregados e trabalhadores que executam o transporte de materiais, produtos, matérias-primas e mercadorias em geral, utilizando a transpaleteira elétrica, para a movimentação cargas, carregamento, descarregamento ou organização dos locais, piso salarial de **R\$ 2.593,50**

**III. CONFERENTE** - empregados e trabalhadores que executam as atividades de **conferência** ou que faz o gerenciamento de materiais, produtos, matérias-primas e mercadorias em geral, Contagem de Volumes, Verificação do estado da Mercadoria, Conferência do Manifesto, no carregamento e/ou descarregamento, na incorporação no estoque com o processamento em conferência de documentação, inclusive **Almoxarifados**, piso salarial de **R\$ 2.612,00**

**IV. AUXILIARES DE TRANSPORTE AÉREO** - empregados e trabalhadores que executam atividades de carga e descargas demateriais, matéria-prima, produtos e mercadorias em geral, no âmbito de aeroportos e seus galpões, **na função de auxiliares de transporte aéreo**, de carregamento e descarregamento, manuseio de cargas especiais, embalagem, conferência, no embarque e/ou desembarque: piso salarial de **R\$ 2.625,00**

**V. OPERADOR DE EMPILHADEIRAS**, Manusear a empilhadeira para movimentar cargas diversas no carregamento e descarregamento, piso salarial de **R\$ 2.637,66**

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 30/09/2024**

Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão reajustados pelo índice de **5,50% (Cinco virgula cinquenta por cento)** a partir de 1º de outubro de 2023 (data base), sobre os salários vigentes em 30.09.2023, de forma linear, sem qualquer escalonamento.

### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL.

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão reajustados pelo índice de **5,00% (cinco por centos)** a partir de 1º de outubro de 2024 (data base), sobre os salários vigentes em 30.09.2024, de forma linear, sem qualquer escalonamento.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O pagamento do salário deverá ser feito **até o quinto dia útil** do mês subsequente ao vencido.

O **atraso de pagamento** dos salários importará em multa de **5%** (cinco por cento) sobre o débito, por dia de atraso, em caso de inadimplência, **em favor do empregado**.

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - DISCRIMINAÇÃO DE VALORES**

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os depósitos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Único:** Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos trabalhadores, intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho, dentro do horário bancário, para permitir o recebimento do pagamento, não podendo esse intervalo corresponder ao período de descanso ou refeição, mantida as condições da Portaria do MTB nº 3.281/84.

## **CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas poderão conceder no decorrer do mês, vale adiantamento de salário aos seus empregados nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de **40% (quarenta por cento)**, do salário nominal e mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado o período correspondente.
- b) O adiantamento poderá ser efetuado até o **15º (décimo quinto)** dia após a data do pagamento do salário anterior. Quando este dia coincidir com o Sábado, Domingo ou Feriado, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.
- c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas no mínimo 05 (cinco) dias, antecedentes ao pagamento.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA ISONOMIA SALARIAL/IGUALDADE DE DIREITOS E CONDIÇÕES**

A contratação regular de trabalhador pelas EMPRESAS DE **CARGA E DESCARGA EM GERAL**, e pelas EMPRESAS **PRESTADORA DE SERVIÇOS CARGA E DESCARGA EM GERAL**, não afasta a conduta pelo princípio da isonomia salarial, o direito dos trabalhadores às mesmas condições salariais, verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas nesta convenção coletiva, desde que presente a igualdade de funções. 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, ADI 1849-0/98, OJ 583 SDI TST e artigo 12, "a", da Lei nº 6.019 de 03.01.1974. (processos nº 149500-30.2009.5.01.0081, 000606-59.2011.5.01.0076, 001350-10.2010.5.01.0005, 001068-39.2010.5.01.0015).

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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO DO FGTS**

As empresas ficam obrigadas a fazer o recolhimento do FGTS na conta vinculada até o dia 7 (sete) de cada mês, em favor do trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da

CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. (Artigo 5º e inciso III do artigo 7º da CF/88 e inciso III do artigo 611-B).

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

**Garantia ao empregado** substituto, do mesmo salário percebido pelo substituído.

**Parágrafo único:** A partir do **30º (trigésimo) dia de substituição**, que tenha caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo **salário do substituído**, enquanto perdurar a substituição, excluídas as substituições dos cargos de Administração/Chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 dias.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SUPRESSÃO HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Em cumprimento à Súmula 291 do TST, **as horas extras em caso de supressão total ou parcial**, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o **direito à indenização correspondente ao valor de 1 (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. O cálculo **observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança**, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXCEDENTES - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecido que a jornada normal de trabalho dos empregados e trabalhadores terceirizados é de 08 (oito horas) diárias e 44 (quarenta e quatro horas) semanais, com exceção dos trabalhadores ativados em jornada de revezamento ininterruptos de turnos, que tem garantido jornada especial, nos termos do Artigo 7. XIV da CF.

**Parágrafo Primeiro:** As horas excedentes às 220 (duzentos e vinte horas) ou 180h (cento e oitenta) mensais serão remunerados como horas extraordinárias, com adicional de 50% (cinquenta por cento) nas duas primeiras horas e 100% (cem por cento) a partir da segunda hora, ou ainda de acordo com o percentual pago a tomadora, prevalecendo o que for mais benéfico ao trabalhador, obedecendo o disposto no inciso I do artigo 611-A da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.), está protegida pela Súmula 366 do TST.

**Parágrafo Terceiro:** No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas, para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

**Parágrafo Quarto:** As empresas poderão requerer a Assistência da Entidade Patronal para negociar com o Sindicato o acordo de Banco de Horas. A ausência de negociação de Banco de Horas com a Entidade Profissional, ensejará o pagamento das horas trabalhadas como extraordinárias, de acordo com os percentuais previstos na presente Norma Coletiva.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL OPERADOR DE EMPILHADEIRA

O trabalhador que ficar exposto ao contato com gás inflamável, de forma direta ou indireta, ou da troca do cilindro de GLP para abastecimento, com o ingresso em área de risco, mesmo em tempo reduzido, em decorrência da prestação de serviços com empilhadeira fará jus o adicional de periculosidade de 30% sobre o salário percebido. (protegido pelos arts. 183 e 193 da CLT, e Súmula 364 do TST, NR16).

**Parágrafo Único:** As Entidades Sindicais da categoria profissional, poderão requerer o cumprimento da CCT por fiscalização do Ministério do Trabalho, a fim de que seja realizada perícia em estabelecimento ou setor da empresa, onde os trabalhadores executam as funções de carregamento e descarregamento, e remoção de materiais, matéria-prima, produtos e mercadorias em geral, no transporte manual ou com empilhadeira, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades de risco à integridade física, pelo movimento repetitivo no carregamento e descarregamento, na arrumação de caixas e sacas sobre o pallet, ou atividades perigosas, devendo acompanhar a perícia, obrigatoriamente, um representante sindical e um representante da empresa, em consonância ao inciso III, art. 8º da CF/88, e art. 513 da CLT.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 30/09/2024**

#### **EXERCÍCIO 2023:**

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá apresentar **no prazo de 120 dias corridos após a assinatura e divulgação da presente convenção coletiva**, pedido de abertura de negociação, podendo ser solicitada a prorrogação do prazo com as devidas justificativas, que vise a **implantação do programa de participação** dos empregados, PLR **EXERCÍCIO 2023**, sob pena de pagamento de multa no valor em favor do Empregado, conforme abaixo, como também multa de 02 (dois) salários normativos em favor do SINTRAMMSP.

- a) Para empresas com **até 10** empregados, multa no valor de **R\$ 212,70 por empregado**.
- b) Para empresas com **mais de 10 empregados até 40 empregados**, multa no valor de **R\$ 372,23 por empregado**;
- c) Para empresas com **mais de 40** empregados, multa no valor de **R\$ 691,28 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 SINTRAMMSP, inclusive sobre o valor da multa aplicada, a **título de contribuição participativa** o percentual de 6% (seis por cento), **limitado ao valor** total máximo de R\$ **100.00 (cem reais)**, podendo ser estabelecida outras condições através de ACT - Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** O trabalhador já contribuinte com o sindicato, com a cota de participação negocial/assistencial, de forma mensal, conforme estabelecido na CCT, está isento do desconto da contribuição participativa estabelecida nesta cláusula

**Parágrafo Quarto:** A empresa remeterá ao SINTRAMMSP, por meio eletrônico ou ofício, no prazo de **15 dias** após o efetivo pagamento, a listagem com os **nomes dos trabalhadores elegíveis ao PLR**, e se houver desconto da contribuição participativa, informar o valor descontado.

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

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

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

a) deverá a empresa encaminhar documentos probatórios ao sindicato da **inexistência de resultados** positivos (Resultado Financeiro), e/ ou o não atingimento das metas estabelecidas no ACT/PLR.

b) deverá a empresa **comunicar aos trabalhadores sobre inexistência de resultados** positivos (Resultado Financeiro), ou o não atingimento das metas estabelecidas no PLR. Colhendo por meio da **lista de ciência que será entregue ao sindicato onde deverá conter: o nome do trabalhador, o cargo e a sua assinatura dando ciência.**

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

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

### **EXERCÍCIO 2024:**

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá apresentar **no prazo de 120 dias corridos após a assinatura e divulgação da presente convenção coletiva**, pedido de abertura de negociação, podendo ser solicitada a prorrogação do prazo com as devidas justificativas, que vise a **implantação do programa de participação** dos empregados, PLR **EXERCÍCIO 2024**, sob pena de pagamento de multa no valor em favor do Empregado, conforme abaixo, como também multa de 02 (dois) salários normativos em favor do SINTRAMMSP.

a) Para empresas com **até 10** empregados, multa no valor de **R\$ 221,95 por empregado**.

b) Para empresas com **mais de 10 empregados até 40** empregados, multa no valor de **R\$ 388,42, por empregado**;

c) Para empresas com **mais de 40** empregados, multa no valor de **R\$ 721,35 por empregado**;

**Parágrafo Segundo:** Sobre os valores pagos a título de PLR, por ocasião de seu recebimento pelo trabalhador será descontado de cada um em favor do SINTRAMMSP, inclusive sobre o valor da multa aplicada, a **título de contribuição participativa** o percentual de 6% (seis por cento), **limitado ao valor** total máximo de R\$ **100.00 (cem reais)**, podendo ser estabelecida outras condições através de ACT - Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** O trabalhador já contribuinte com o sindicato, com a cota de participação negocial/assistencial, de forma mensal, conforme estabelecido na CCT, está isento do desconto da contribuição participativa estabelecida nesta cláusula

**Parágrafo Quarto:** A empresa remeterá ao SINTRAMMSP, por meio eletrônico ou ofício, no prazo de **15 dias** após o efetivo pagamento, a listagem com os **nomes dos trabalhadores elegíveis ao PLR**, e se houver desconto da contribuição participativa, informar o valor descontado.

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

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

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

a-) deverá a empresa encaminhar documentos probatórios ao sindicato da **inexistência de resultados** positivos (Resultado Financeiro), e/ ou o não atingimento das metas estabelecidas no ACT/PLR.

b-) deverá a empresa **comunicar aos trabalhadores sobre inexistência de resultados** positivos (Resultado Financeiro), ou o não atingimento das metas estabelecidas no PLR. Colhendo por meio da **lista de ciência que será entregue ao sindicato onde deverá conter: o nome do trabalhador, o cargo e a sua assinatura dando ciência.**

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE REFEIÇÃO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 30/09/2024**

As empresas fornecerão refeição nos locais de trabalho, podendo optar pelo fornecimento de **ticket/vale refeição ou o equivalente em dinheiro**, a partir de 1º de outubro de 2023, no valor mínimo de **R\$ 32,89 (trinta e dois reais e oitenta e nove centavos)**, por dia trabalhado.

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE REFEIÇÃO.

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

As empresas fornecerão refeição nos locais de trabalho, podendo optar pelo fornecimento de **ticket/vale refeição ou o equivalente em dinheiro**, a partir de 1º de outubro de 2024, no valor mínimo de **R\$ 34,54 (trinta e quatro reais e cinquenta e quatro centavos)**, por dia trabalhado.

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

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

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

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

**Parágrafo Primeiro:** Quando a empresa não possuir transporte próprio, ou fretado, esta fica obrigada a fornecer o vale-transporte aos empregados, em quantidade igual aos dias trabalhados.

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

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



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

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

**Parágrafo Sexto:** As empresas tomadoras que concede o transporte fretado, para os seus empregados, deverão conceder, também, aos trabalhadores terceirizados ou avulsos, não podendo haver a discriminação entre os trabalhadores, por questão de isonomia.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE - CONTINUIDADE

Os empregados acidentados ou com doenças ocupacionais com relação de trabalho que estiverem afastados pela Previdência Social terão a sua continuidade no Plano de Saúde enquanto perdurar o seu afastamento.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados e trabalhadores terão direito na continuidade do plano de saúde no caso de rescisão do contrato de trabalho, sendo assegurado o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura do plano de saúde assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral.

**Parágrafo Segundo:** Aos empregados e trabalhadores após a aposentadoria que contribuir, em decorrência de vínculo empregatício, é assegurado o direito de manutenção como beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral, ficando sobre o manto da Legislação e CF/88, art. 1, 193, 196, 225 E o art. 30º, e 31º da Lei 9.556/88. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado e de terceirizado de prestação de serviços de movimentação de mercadorias, matérias-primas, produtos e mercadorias e geral a empresa pagará a título de **Auxílio Funeral**, juntamente com as **Verbas Trabalhistas devidas, 1,5 (um salário e meio) nominal** no caso de **Morte Natural** ou **Acidental**.

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

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

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2023 a 30/09/2024**

**As empresas** onde trabalhem empregadas com mais de 16 anos de idade e **que não dispõem de creche** própria, ou convênios com creches, **reembolsarão diretamente à empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado**, mediante a apresentação de nota fiscal da entidade ou recibo do prestador de serviço, independente se o estabelecimento for público ou particular, até o limite do valor de **R\$ 302,52 ( Trezentos**

e dois reais e cinquenta e dois centavos), por mês, **por filho (a) até que completem 06 anos de idade**; podendo utilizar esse benefício, a partir do término da licença-maternidade e após o retorno ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Se a guarda judicial 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE.**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2024 a 30/09/2025**

**As empresas** onde trabalhem empregadas com mais de 16 anos de idade e **que não dispõem de creche** própria, ou convênios com creches, **reembolsarão diretamente à empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado**, mediante a apresentação de nota fiscal da entidade ou recibo do prestador de serviço, independente se o estabelecimento for público ou particular, até o limite do valor de **R\$ 317,65 (Trezentos e dezessete reais e sessenta e cinco Centavos)**, por mês, **por filho (a) até que completem 06 anos de idade**; podendo utilizar esse benefício, a partir do término da licença-maternidade e após o retorno ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Se a guarda judicial 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 QUINTA - AUXÍLIO AO FILHO COM DEFICIÊNCIA**

Em cumprimento a Orientação Jurisprudencial Precedente Normativo TRT 2ª Região nº 32 e artigo 227 da CF/88, ficam obrigadas as empresas efetuarem o pagamento aos seus empregados que tenha filho portador de necessidades especiais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por filho nesta condição. (Precedente Normativo TRT 2ª Região nº 32 e protegido pelos artigos 193 e 227 da CF/88).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Em cumprimento aos precedentes normativos nº 33 e 39 do TRT 2, os empregados e trabalhadores contratados pela **EMPRESA DE CARGA E DESCARGA DE MATERIAIS, MATÉRIAS-PRIMAS, PRODUTOS E MERCADORIAS**, terão o mesmo direito de igualdade e condições que os empregados da empresa tomadora em relação a Complementação do Auxílio Previdenciário, que são decorrência de acidente de trabalho e doença ocupacional.

**Parágrafo Único:** Os empregados e trabalhadores terceirizados afastados do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) terão direito a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias. (*precedentes normativos nº 33 e 39 do TRT 2, e arts. 5º e 193 da CF/88*).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR – BSF**

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

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

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades 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 10/10/2023**, 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 retomar 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 BENEFICIÁRIO, 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 PRÉINVENTÁRIO	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 O MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPORTADOS

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

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

**Parágrafo Décimo Sexto** - A empresa que já disponibilizar: **PLANO DE SAÚDE, PLANO ODONTOLÓGICO, SEGURO DE VIDA e AUXÍLIO FUNERAL** a seus trabalhadores, estará desobrigada de aderir ao presente plano de benefícios, devendo enviar à Entidade Profissional os documentos que comprovem o rol de benefícios disponibilizados. É responsabilidade desta Entidade informar formalmente à organização gestora, os dados das empresas que estão cumprindo tais requisitos, para que não haja disponibilização dos benefícios pelas entidades, nem cobrança desnecessárias.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - OBRIGAÇÃO DE FAZER ANOTAÇÃO NA CTPS

Aos trabalhadores das empresas que executam a função em **Movimentação de Materiais, Matéria Prima, Produtos e Mercadorias em Geral**, Manuais ou com Empilhadeira, nas CBO nº 1416, 1226-78, 7801, 7801-05, 7828-20, 7822, 7822-20, 7832-05, 7832-10, 7832-15, 7832-20, 7832-25, 7841, 7841-10, 7847-15, 5211-25, 414105, 4141-10, 4141-05, 4141-15, 4142, 4142-15, 3421-5, 3421-10, 3421-25, 3423-10, 3423-15, 8412-10, é assegurado a aposentadoria especial em cumprimento ao Art. 57 e 58 da Lei Federal 8.213/91 e §1º art. 201 CF. A todos os empregados e trabalhadores que executam a função em movimentação de materiais, matéria prima, produtos e mercadorias em geral é **obrigatória anotação correta na carteira**, art. 3º, 13 e 47 da CLT, para a **contagem de tempo para Aposentadoria Especial**. Na omissão, será aplicada a multa prevista no artigo 47, da CLT, por empregado prejudicado, a ser revertida em seu favor. Orientação Jurisprudencial Precedente Normativo 105 e Súmulas 12 e 219 do TST.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE / PROPORCIONAL

A correção salarial dos empregados admitidos **após a data-base** será aplicada proporcionalmente aos meses trabalhadores e obedecerá aos seguintes critérios:

- a) **Observação do piso** conforme função e tempo de empresa na referida função;
- b) Deduções das antecipações/reajustes espontâneos concedidos para os admitidos após a data-base, ou para as empresas constituídas após a data-base, se superiores ao piso salarial estabelecido nesta

convenção.

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

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROMOÇÕES

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

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

**Parágrafo único:** Os empregados das empresas tomadoras que **já executavam as funções em movimentação de materiais, produtos e mercadorias em geral**, quando dispensados; só poderão ser recontratados por empresa **terceirizada para prestar serviços nas dependências da empresa tomadora** anterior, após transcorrido o prazo de 06 (seis) meses.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA -JUSTA CAUSA

O empregado despedido “por justa causa” será informado, por escrito, dos motivos da dispensa. Está em consonância com a Jurisprudência Precedente Normativo 47 do TST.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO COM A ASSISTÊNCIA DO SINTRAMMSP**

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

**Parágrafo Primeiro:** As homologações das rescisões de contrato de trabalho serão pagas pelo

Empregador, no valor de ) por homologação;

**Parágrafo Segundo:** A assistência à homologação ao trabalhador representado pelo SINTRAMMSP e não contribuinte, ou que não estiver em dia com as contribuições, será cobrada no ato da homologação, o valor de pagas pelo Empregado.

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

#### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA - ENQUADRAMENTO SINDICAL**

Em cumprimento ao inciso II do artigo 8º da CF/88, a **entidade sindical é a única representante da categoria** que se formam dos empregados e trabalhadores das empresas nos termos dos artigos 3º e 511 da CLT, que executam as **funções previstas na Lei 12.023/2009**, entre outras de **carregamento e descarregamento, em movimentação de materiais, matéria prima, produtos e mercadorias em geral, executada com empilhadeiras, transpaleteiras, carrinhos ou manualmente**. Todos os integrantes da categoria em cumprimento ao inciso II do artigo 8º da CF/88 só podem ser representados pela entidade sindical dos movimentadores de mercadorias, conforme dispõe o artigo 516 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TERCEIRIZAÇÃO**

A **TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA** para atividades de movimentação de mercadorias em geral (CNAe 52.12), nos termos da Lei 12.023/09, cujas atividades estão previstas no artigo 2º, 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; considerando que as empresas de terceirização e locação de mão-de-obra estão jungidas à representação do SAGESP, com lastro nas decisões dos processos:** nº 00030281620125020085 - 6ª Turma Trt2; PROCESSO SDC Nº 0010580-59.2013.5.020000 (anulatória de CCT Sindprees) e PROCESSO SDC Nº 0010580-59.2013.5.020000 (MS).

**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 SÉTIMA - 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 Primeiro:** Qualquer acordo ou convenção 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

**Parágrafo Segundo:** Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie norma de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito, nos casos em que os empregados sofram redução salarial na nomenclatura da função serão nulos de pleno direito, conforme artigos 9º, 468 e 619 da CLT

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ENQUADRAMENTO DE EMPREGADOS NA MOVIMENTAÇÃO DE CARGA E DESCARGA**

Considera-se empregado nos termos do artigo 3º da CLT, todos os trabalhadores contratados e subordinados pelas empresas de carga e descarga e empresas de prestação de serviços de carga e descarga, para executar a função de movimentação de materiais, matéria prima, produtos e mercadorias em geral, em cumprimento ao artigo 2º da CLT, artigo 3º da Lei 12.023/09 e Portaria 397 de 09 de outubro de 2002 da CBO que definiu o enquadramento das funções dos empregados em movimentação de mercadorias de forma manual e/ou com empilhadeira na classificação brasileira de ocupações (CBO).

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DE DUPLA FUNÇÃO**

Fica fixada a remuneração pela **dupla função** ou **desvio de função**, executado pelos empregados no exercício de suas atividades, e será acrescido um adicional mensal no percentual de 50% (cinquenta por

cento) do salário normativo estabelecido nesta norma coletiva. Em caso de desvio de função ou anotação incorreta na Carteira de Trabalho, acarreta-se multa administrativa no valor de um piso normativo, a ser revertido em favor do empregado ou trabalhador prejudicado, assegurando a dignidade dos trabalhadores e a igualdade de condições, conforme arts. 1º, 3º, 5º, 6º, 170 e 193 da CF/88.

## NORMAS DISCIPLINARES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ORDEM DE SERVIÇO\ INSTRUÇÕES

As **EMPRESAS DE CARGA E DESCARGA E PRESTADORA DE SERVIÇOS EM CARGA E DESCARGA** deverão, com a ordem de serviço, instruir os trabalhadores quanto às precauções na execução dos serviços, em cumprimento ao artigo 157 da CLT e as NRS- 06,11, 12, 15, 15.5 e 15.5. 16, 17, 18, 35, 36 e 37, principalmente os trabalhadores que executarem funções com movimentos repetitivos e esforço físico relativo ao ambiente de trabalho, objetivando evitar e diminuir acidentes de trabalho e a doença ocupacional.

**Parágrafo Primeiro:** Será obrigatória a colocação de assentos para os empregados que fazem operações em movimentação, carregamento e descarregamento, remoção com empilhadeira, ou ensaque no funil. O assento deve assegurar postura correta ao trabalhador, capaz de evitar posições incômodas ou forçadas que levem ao desgaste na coluna e demais órgãos do corpo, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

**Parágrafo Segundo:** A função executada pelos trabalhadores, na ida e volta, não pode exceder 2,5 Km, por dia, dentro da duração da jornada de trabalho com os limites de peso estabelecidos de 01 à 12kg e; para os trabalhadores que fazem o transporte manual de caixas e sacas com peso de 13 à 25Kg, a quilometragem a ser percorrida na ida e volta, não pode ultrapassar 1,5 Km. E, finalmente, para os trabalhadores que executam a função do transporte manual de caixas e sacas, com limite de peso de 26 a 50kg, a quilometragem de percurso de ida e volta não pode ultrapassar 1Km, na sua jornada de trabalho diária. A função executada pelos trabalhadores pela sua natureza ou métodos de trabalho do movimento repetitivo no exercício da função, implica no risco acentuado da sua saúde. Ultrapassados esses limites, fará jus ao adicional de risco, nunca inferior a 30% (trinta por cento) do salário normativo, nos termos do artigo 193 da CLT e, em consonância com art. 40, inciso III, CF/88, Art. 157 e 183 da CLT e NR 's 11, 12, 16, 17, 18, 29 e 35.

## ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Em cumprimento à Orientação Jurisprudencial Precedente Normativo nº 36 do TRT2, os empregados terão estabilidade provisória no período de Negociação Coletiva, até 90 (noventa) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo. Está protegida pelo artigo 7º e 170 da CF/88.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE FÉRIAS

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

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / GESTANTE

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

**Parágrafo Único** Essa cláusula não se aplica às empresas que aderiram ao “PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ”

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO EMPREGADO ACIDENTADO**

Fica assegurado emprego e salário aos empregados vitimados por acidente de trabalho ou doença ocupacional, que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado nos termos do art. 118 da Lei 8213. Em caso de aposentadoria por invalidez, cessa a estabilidade.

**Parágrafo Primeiro:** O retorno ao trabalho após o encerramento do benefício concedido, com a redução permanente ou temporariamente para executar a função anteriormente exercida, ensejará a obrigação de alocação em outra função compatível com a capacidade do trabalhador para o exercício do trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Quando ocorrer o encerramento do benefício da Previdência Social por doença ocupacional ou acidente de trabalho e a empresa impedir o retorno ao trabalho, deverá pagar a remuneração integral do trabalhador, em cumprimento ao artigo 476 da CLT, sob pena de responder pelo limbo jurídico-previdenciário trabalhista. Na falta de pagamento da remuneração para o trabalhador, a empresa tomadora responderá solidariamente.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO NO PERÍODO DE APOSENTADORIA**

A Entidade Sindical dará assistência aos empregados e trabalhadores interessados no requerimento de aposentadoria nos termos do Art. 10 CF/88. As entidades sindicais representativas dos empregados e trabalhadores das empresas que executam as funções de carga e descarga em geral, são por Lei garantidos a estes obreiros a aposentadoria especial, nos termos dos arts. 57 e 58 da Lei 8.213/91. A entidade sindical poderá requerer a aposentadoria para os integrantes da categoria perante a previdência social ou na justiça federal, nos termos dos artigos 58 §3º e 4º da Lei Federal 8.213/91 e artigo 68 §6º do Decreto 3.048/99 e Instrução Normativa 69 de julho de 2013, publicado no DOU em 10/07/2013, Art. 272 da Instrução Normativa nº 45 do INSS. Artigo 266 da Instrução Normativa INSS/PRS nº 77 de 2015.

**Parágrafo Único:** Em cumprimento ao Parágrafo Quarto do artigo 58 da Lei 8.213/91, é obrigatório a empresa elaborar e manter atualizado o perfil psico-profissiográfico, abrangendo as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e fornecer a este, quando exigido e encaminhar à Entidade Sindical, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento (Incluído pela Lei 9.528, de 1997).

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 a contar da aquisição do direito, bem **como a comprovação** do direito através do CNIS ou outro documento **oficial emitido pelo INSS**.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REFEIÇÕES**

Os empregados e trabalhadores, representados nesta convenção coletiva, terão direito de uma hora de descanso para descanso/refeições. Os serviços realizados nos horários de **descanso/refeição serão pagos como horas extras** com percentual de 100% (cem por cento) e **não poderão** ser incluídos em Banco de Horas.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TOLERÂNCIA 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, respeitando-se o texto trazido pelo Precedente Normativo nº 12 do TRT 15ª e Súmula 366 do TST.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Os empregados e trabalhadores contratados por produção e produtividade tem o direito de receber remuneração referente ao descanso semanal remunerado, não podendo sofrer discriminação de remuneração, entre os empregados com vínculo empregatício contratados pela empresa e os trabalhadores terceirizados. Artigo 7º da Lei 605/49 da CLT, inciso XV do art. 7º da CF.

**Parágrafo Único:** As Empresas são obrigadas a conceder o descanso a todos os empregados com o intervalo mínimo de 11 (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. **Não poderá haver discriminação salarial entre os movimentadores de mercadorias com vínculo empregatício permanente, o terceirizado e o trabalhador avulso.**

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PERÍODOS DE DESCANSO

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

## FALTAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS - ABONO

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

- I – 03 (três) dias**, 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);

**VIII** – **01** (um) dia, no caso de **falecimento** do Sogro ou Sogra, o empregado terá direito a licença remunerada.

**IX** – Até **02** dias para **acompanhar** consultas médicas e exames complementares durante o **período de gravidez** de sua esposa ou companheira, mediante comprovação.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS - ABONO EMPREGADO ESTUDANTE**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS**

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

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

A implantação de outros tipos de jornada, a saber, JORNADA PARCIAL, JORNADA FLEXÍVEL, JORNADA REDUZIDA, SEMANA ESPANHOLA, AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS, ESCALA 12X36 e BANCO DE HORAS somente poderão ser utilizados, **mediante a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho**, sob pena de nulidade.

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

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

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



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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

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

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS REMUNERADAS**

Os empregados e trabalhadores contratados de forma direta ou indireta por regime de produção ou diária, deverão receber o pagamento de férias, com **base na média de produção e/ou diárias do período aquisitivo**, aplicando-se lhe a tarifa da data da concessão. Súmulas 149 e 261 do TST e artigo 611 da CLT.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PARA OS TRABALHOS EXECUTADOS EM AMBIENTE FRIO**

Para os empregados que trabalham no **interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa**, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, Súmula 438 do TST.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT e NRSº 110, anexo 9 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores que prestarem serviços nas condições da Súmula 438 do TST e não forem concedidos o descanso de 20 minutos, após 1 hora e 40 minutos trabalhados, receberão como **horas extras com o adicional de 100%** (cem por cento).

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EPI**

Os gestores encarregados a determinar a ordem de serviço **serão obrigados a verificar se os obreiros receberam o treinamento adequado para executar a função de carregamento e descarregamento na movimentação de materiais, matéria prima, produtos e mercadorias em geral**, em consonância com as NRs aplicáveis, e com o artigo 157 da CLT.

**Parágrafo Único:** Serão fornecidos gratuitamente pelas empresas luvas, capacetes, uniformes, óculos, máscara e demais equipamentos de proteção individual necessários à segurança no trabalho para diminuir os acidentes ou doenças de relação de trabalho pelo movimento repetitivo, exigido por lei e normas regulamentadoras, os EPIs calçados e luvas especiais, materiais e ferramentas de trabalho, como transpaletas, empilhadeiras e outros equipamento necessário para a realização do trabalho. NRS em

conformidade com art. 7º, XXXIV da CF/88 e Precedente Normativo 115 do TST, e em cumprimento com o Art. 166, 182 da CLT, não exime o cumprimento da Sumula 289 do TST.

## UNIFORME

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - UNIFORMES

A empresa, quando exigido, fornecerá gratuitamente a quantidade de uniformes necessários para os trabalhadores com vínculo empregatício e para os trabalhadores avulsos.

**Parágrafo Único:** Não poderá haver desconto nos salários dos trabalhadores nos gastos com EPI's e com às despesas de lavagem dos uniformes. (Inciso XXXIV do artigo 7º da CF/88 e inciso XXV do artigo 611-B da CLT), Orientação Jurisprudencial 115 do TST e Orientação Jurisprudencial nº 15 do TRT2.

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA

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

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

**Parágrafo Segundo –** No prazo de **30 dias após a realização das eleições**, será protocolado no **SINTRAMMSP** comunicado do resultado, indicando os **eleitos e seus suplentes**. *O processo eleitoral poderá ser fiscalizado pelo Sindicato*

**Parágrafo Terceiro –** Assegura-se a participação dos cipeiros em horário normal de trabalho ou, se em período diverso, a folga compensatória, para Treinamento e Reciclagem das suas atribuições como membro da CIPA.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES

É **obrigatório a realização de exames** médicos para todos os empregados e trabalhadores, conforme previsto no art. 168 da CLT e na Norma Regulamentadora, NR 11, 12, 16, 17, 18 e 35; estabelecendo que o ônus de todos os procedimentos relacionados ao PCMSO, exame médico admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional, **serão custeados pela empresa**.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

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

**Parágrafo Único:** Em cumprimento a Orientação Jurisprudencial Precedente Normativo nº 81 do TST e Precedente Normativo nº 20 do TRT15, os empregadores disponibilizarão em seus estabelecimentos, caixas com Kits de Primeiros Socorros aos seus empregados e aos movimentadores de mercadorias, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº. 07 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SAÚDE OCUPACIONAL

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

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

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

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL/ ASSISTENCIAL

A negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da categoria da correspondente base sindical, *independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional*.

Dessa maneira, ***torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, “e”, da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo de trabalho*** (*Direito Coletivo do Trabalho*, 6ª Ed. p. 114, LTR Editora, São Paulo, maio/2015 – grifados). As contribuições são legítimas, devidamente aprovadas pela assembleia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional, e se destinam a manutenção do sindicato para a defesa dos direitos dos trabalhadores, por ocasião do início da data base.

**Parágrafo Primeiro:** Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se lícita a instituição da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, destinada ao fortalecimento do **SINTRAMMSP**, considerando que a “COTA” possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa inscrita na CF/88 e nem à contribuição de revigoramento ou fortalecimento do sistema sindical, **constituindo tão somente a união dos trabalhadores, solidária, democrática de livre deliberação para obtenção de êxito na negociação coletiva com a classe patronal, culminando com os resultados financeiros representados pelos benefícios econômicos sociais e jurídicos**.

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

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

**Parágrafo Quinto:** Fica re-ratificada a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, anteriormente aprovada em assembleia específica, atribuída a todos trabalhadores associados ou não associados, durante os 12 (doze) meses, a partir do mês subsequente a assinatura e veiculação (no site do SINTRAMMSP), e/ou o que vier a ser estipulado pelo C.STF (tema 935) ou ainda, o que vier a ser estipulado por Lei, em benefício do SINTRAMMSP, o valor da cota de participação negocial / assistencial que varia de acordo com seu salário base, conforme abaixo descrito:

a.) Para quem recebe até 02 salários mínimos: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir a cota máxima de R\$ 10,00 (dez reais).

b.) Para quem recebe acima de 02 salários mínimos até 05 salários mínimos: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir cota máxima de R\$ 15,00 (quinze reais).

c.) Para quem recebe acima de 05 salários mínimos: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir a cota máxima de R\$ 30,00 (trinta reais).

**Parágrafo Sexto:** O valor deverá ser descontado no mês subsequente a assinatura e veiculação (no site do SINTRAMMSP) da presente CCT, sendo repassado pela empresa ao sindicato, mensalmente por meio de Depósito Bancário na Conta da Entidade Sindical: Caixa Econômica Federal (104), Agência 0242, Conta Corrente nº 45836-9, em até 10 (dez) dias após o desconto, devendo encaminhar o comprovante, juntamente com a relação dos trabalhadores contribuintes; contendo nome completo, cargo e valor recolhido, para o endereço eletrônico [sindical@sintrammsp.com.br](mailto:sindical@sintrammsp.com.br), após o sindicato encaminhará por e-mail a declaração de quitação.

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

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

a-) A carta de oposição deverá ser conforme o ANEXO I desta norma coletiva (modelo da Carta de Oposição), de próprio punho e deverão constar:

- I nome completo do trabalhador(a);
- II número do documento de identificação (RG) e número do CPF;
- III função/cargo exercido pelo(a) trabalhador(a);
- IV nº do CNPJ com o nome completo da empresa; que consta na CTPS
- V o endereço onde o(a) trabalhador(o) presta o serviço;

VI Na referida Carta deverá CONSTAR a seguinte informação: "ESTOU CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS À ASSISTÊNCIA DO SINDICATO ASSIM COMO AOS BENEFÍCIOS ORA CONQUISTADOS PELA ATUAÇÃO DO SINTRAMMSP CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E/OU ACORDOS COLETIVOS, como também aos convênios corporativos e parcerias firmadas como SINTRAMMSP"

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

**I - NA SEDE DO SINTRAMMSP**, deverá ser **entregue pessoalmente**, de maneira individual juntamente com o **documento de identificação, duas vias da carta de próprio punho**, que será protocolado e devolvido uma via para que apresente no DP/RH da sua empresa; Sede do Sindicato Laboral (SINTRAMMSP), localizado na rua Cesário Ramalho, 122 – Cambuci, São Paulo-SP, de segunda a quinta feira, no horário das **9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 15h00; na sexta feira, no mesmo horário, porém até 14h30.**

**II - ENTREGA VIA CORREIOS** deverá postar **uma via de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório**, firma reconhecida, e que seja remetida com **aviso de recebimento –A.R.** será o protocolo de entrega que deverá ser apresentado no RH/DP da sua empresa. Sendo que será considerada a data de postagem nos correios o prazo estabelecido nesta cláusula. **O sindicato atestará o recebimento do AR e da correspondência enviada. Após, o SINTRAMMSP irá analisar o conteúdo, para posterior validação, de acordo com a norma prevista na CCT ou ACT.**

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

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

**V- NÃO SERÃO ACEITAS** as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório, por meios eletrônicos, de forma coletiva e as que estejam em desacordo com a cláusula COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL e que não estiver conforme o modelo anexo I desta norma coletiva.

**VI - Às oposições levadas a efeito MEDIANTE LISTA OU CARTAS DE FORMA COLETIVA**, mesmo enviadas ao SINTRAMMSP por e-mail ou através de cartórios, serão consideradas desacato às Assembleias e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

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

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

A fim de prover as despesas e custas das negociações coletivas, ficam obrigadas às empresas ao recolhimento da Cota de Custeio, conforme o valor do Capital Social, abaixo discriminado, até o termino da vigência de cada período da presente CCT ou seja (**1º de outubro de 2023 até 30 de setembro de 2024** recolhimento até **30/09/2024**) e de (**1º de outubro de 2024 até 30 de setembro de 2025** recolhimento até **30/09/2025**), por meio de depósito na conta corrente do SAGESP, número 640-8, agência 3145-3, Banco do Brasil S/A:

? até 100 mil reais..... R\$ 574,00

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

**Parágrafo primeiro:** É lícita a estipulação da cota de participação negocial ASSISTENCIAL 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 PATRONAL ASSISTENCIAL 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 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 terceiro:** 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 quarto:** 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 SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

É obrigatório que as empresas mantenham um quadro de avisos em local de trânsito ou de fácil acesso a todos os empregados para que a entidade sindical se comunique com a categoria; vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo. Orientação Jurisprudencial nº 104 do TST e Precedente Normativo nº 18 do TRT2.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA OBRIGATORIEDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS NA CCT.

Em cumprimento ao inciso VI do artigo 8º da CF/88, é **obrigatória a participação das Entidades Profissionais ou Econômicas nas negociações coletivas de trabalho**, o empregado integrante de categoria profissional tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas na CCT no qual a empresa está sendo representada por órgão de classe de sua categoria, artigo 611, 616 da CLT.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATUALIZAÇÃO DE TRABALHADORES ATIVOS / INATIVOS

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

**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 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 REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - AÇÕES COLETIVAS**

O **SAGESP** - Entidade Sindical Patronal - representante das **EMPRESAS DE CARGA E DESCARGA E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CARGA E DESCARGA** reconhecem o **SINTRAMMSP** e a **FEDERAÇÃO** representantes da categoria a legitimidade extraordinária **para ingressar com ações em nome dos trabalhadores associados ou não, com Ação Coletiva, Ação Civil Pública, Ação de Cumprimento, Mandado de Segurança Coletivo; objetivando fazer valer todas quaisquer cláusulas da presente CCT independentemente de exibição de mandato**, assegurado nos arts. 5º inciso XXXV, art.8º inciso III da CF\88, arts. 195 e 513, 839, 843 da CLT e lei 8073\90, Lei 8078/90 e a Lei 7347/85.

**Parágrafo Único:** No caso de ajuizamento de ação coletiva para cumprimento das cláusulas constantes nessa CCT, a entidade de classe denunciará à lide a entidade patronal SAGESP, para compor a lide, em conformidade com os artigos 8º e 611-A §5º da CLT, Lei 8.078/90 e inciso V do artigo 5º Lei 7.347/85.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÃO ESPECÍFICA DE DIREITOS NÃO CONTEMPLADOS NA CCT**

Fica estabelecido que **quaisquer direitos não contemplados na presente CCT** será objeto de **negociação específica**, por meio de ACT, pois estes poderão prevalecer sobre a legislação, permitindo as empresas e sindicatos negociarem condições de trabalho diferentes das previstas em lei, com a participação da Entidade Patronal SAGESP, sob pena de nulidade

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO EXTRA JUDICIAL**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR**

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

## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE

As partes elegem a Justiça do Trabalho, como preceitua o artigo 114 da Constituição Federal de 1988, e artigo 625 da CLT, para dirimir não só dúvidas oriundas deste instrumento, mas também, quaisquer questões pertinentes às Contribuições oriundas das relações sindicais.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ÂMBITO DE REPRESENTAÇÃO

As **EMPRESAS DE CARGA E DESCARGA de materiais**, **EMPRESAS de PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS de CARGA E DESCARGA, MATERIAIS, MATÉRIA-PRIMA, PRODUTOS E MERCADORIAS EM GERAL**, têm a liberdade para prestar serviço, em áreas urbanas ou rurais, em qualquer seguimento econômico, que poderão ser executadas nas instalações das empresas tomadoras, em consonância aos incisos II, III e VI do artigo 8º, 170 da CF/88, artigos 2º, 511, 611, 613 da CLT.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - EMPRESAS DE CARGA E DESCARGA E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

A Entidade Patronal é representativa de todas as **EMPRESAS de CARGA E DESCARGA e EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DE CARGA E DESCARGA de matérias-primas, produtos e mercadorias em geral**, que empreendem em atividades idênticas, **similares ou conexas do mesmo seguimento que constituem a representatividade patronal, de acordo com a primazia da realidade da prestação de serviços, INDEPENDENTE DE OUTRA NOMENCLATURA** que desqualifica o CNAE 52.12.

As Entidades sindicais, Federação e Sindicatos, foram constituídos para representar todos os integrantes da categoria a partir do registro da Entidade no Ministério do Trabalho, onde passou de imediato a representar a categoria, **independente DO LOCAL DA PRESTAÇÃO de serviços**, nos órgãos competentes em cumprimento a orientação jurisprudencial Nº15 do TST, alínea "a" dos Arts. 513, 558 e 611 da CLT, Súmula 677 STF; sendo os **únicos representantes de todos os integrantes da categoria**, conforme o inciso II, do Art.8º da CFC/88 e devidamente filiados a CONAMM - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em geral e logística, a partir do momento em que os empregados foram reconhecidos como categoria, nos termos do Artigo 511 da CLT.

Em consonância ao artigo 5º inciso XXXIV; 7º, inciso XXVI e 8º, inciso VI todos da CF/88 (ato jurídico perfeito), tem entre si, justo, acordando e convencionado o presente instrumento, envolvendo matéria atinente as relações de trabalho das categorias nos limites da representação exclusivamente da base territorial do sindicato patronal **das Empresas de CARGA E DESCARGA e prestação de serviço de CARREGAMENTO E DESCARREGAMENTO, remoção de materiais, matéria prima, produtos e mercadorias em geral acabados e semi-acabados (SAGESP)**, nas instalações das empresas **independentes de grupo econômico** (tomadora de serviços) e serão regidos pelas cláusulas e condições dispostas nesta CONVENÇÃO COLETIVO DE TRABALHO:

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA



Fica estipulada multa, em caso de **descumprimento de quaisquer cláusulas** das obrigações contidas nesta CCT, o valor de 01 (hum) piso normativo, por empregado

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS**

As condições de trabalho alcançadas por força da CCT **se aplicam a todas as EMPRESAS DE CARGA E DESCARGA e de PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS que exploram a ATIVIDADE ECONÔMICA DE CARGA E DESCARGA de Materiais, Matéria-Prima, Produtos e Mercadorias em Geral** constituído como Pessoa Jurídica, nos termos do art. 2º da CLT. Terá vigência integrando, de forma provisória, os contratos individuais de trabalho, durante 02 (dois) anos, conforme artigos 611 e 614 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** As partes em comum acordo estabelecem a manutenção das cláusulas constantes nesta CCT na Negociação Coletiva até a **data-base de 01º de outubro de 2025**

**Parágrafo Segundo:** As cláusulas normativas constantes na CCT, poderão ser prorrogadas até que a nova CCT seja negociada, e integram os contratos individuais de trabalho, no período de vigência da CCT e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho, conforme o artigo 615 da CLT.

}

**WAGNER JODA ALVES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS ARMAZENS GERAIS E DAS EMPRESAS DE MOVIMENTACAO**

**RODRIGO ALVES DE OLIVEIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA LABORAL**

[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>.