

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP005959/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/05/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024837/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.210930/2025-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/05/2025

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

SINDIC DOS TRAB NA MOVIM DE MERC EM GERAL DE MOGI GUACU, CNPJ n. 59.016.121/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OSMAR RODRIGUES DE OLIVEIRA;

E

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

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2025 a 31 de janeiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral**, nos termos da Lei 12.023 de 2009, com abrangência territorial em **Águas de Lindóia/SP, Amparo/SP, Artur Nogueira/SP, Bragança Paulista/SP, Itapira/SP, Jaguariúna/SP, Leme/SP, Lindóia/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Pedreira/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Serra Negra/SP e Socorro/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E PISOS SALARIAIS****REAJSUTE SALARIAL/ correção salarial - APLICAÇÃO DO INDICE:**

A empresa deverá observar os critérios e requisitos estabelecidos para a aplicação dos índices de reajuste previstos nas opções abaixo e, obrigatoriamente, deverá enviar os documentos a seguir para o **Sindicato dos Trabalhadores (SITRAMG)** no prazo de até **30 dias corridos** contados a partir da assinatura da CCT, para análise, conferência e protocolo. O envio deve ser feito para o e-mail [da](mailto:) Entidade Laboral:

Documentos necessários:

- **Declaração** assinada pelo diretor ou procurador da empresa, informando qual opção de reajuste será aplicada;
- **Relação do quadro de cargos e/ou funções com salários de ingresso** praticados pela empresa, com o índice de reajuste aplicado, independentemente da opção de reajuste;
- **Documentos que comprovem** a concessão dos benefícios previstos (Plano de Saúde, Plano Odontológico e Seguro de Vida), caso a empresa opte pelo reajuste previsto na 2ª ou 3ª opção;
- **Divulgação do Protocolo:** Após o protocolo da documentação pelo Sindicato dos Trabalhadores, a empresa deverá divulgar a declaração protocolada em local visível aos empregados;

**Parágrafo Primeiro: OPÇÕES DE REAJUSTE:**

**1ª-) OPÇÃO – REAJUSTE LINEAR 5%:** Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT, serão reajustados em **5%** (cinco por cento), de forma **LINEAR e SEM ESCALONAMENTO**, a partir de 1º de fevereiro, sobre os salários vigentes em 31.01.2025.

**ATENÇÃO:** Somente a empresa que **cumprir todos os critérios e requisitos estabelecidos**, poderá aplicar os índices previstos na opção 2ª- (Reajuste Escalonado) ou a opção 3º, (Sem qualquer Escalonamento), Exceto os pisos e demais cláusulas econômicas que deverão ser reajustados no percentual de 5% ( cinco por cento):

**Para aplicar as opções 2ª e 3ª, a empresa deve cumprir os seguintes requisitos:**

- Estar **REGULAR** com suas obrigações, junto ao Sindicato dos Trabalhadores (SITRAMG) e Sindicato das Empresas (SAGESP), há mais de **24 (vinte e quatro)** meses;
- Conceder **PLANO DE SAÚDE** (com ou sem participação);
- Conceder **PLANO ODONTOLÓGICO** (com ou sem participação);
- Conceder **SEGURO DE VIDA** (com ou sem participação);

**2ª-) OPÇÃO - REAJUSTE ESCALONADO:** A empresa **poderá optar** por aplicar o **reajuste salarial escalonado, conforme** as faixas salariais da **TABELA I, a partir de 1º de fevereiro** sobre os salários vigentes em 31.01.2025:

**TABELA I:**

Faixa salarial	Reajuste
<b>Até R\$ 3.500,00</b>	<b>4,35%</b> (quatro vírgula trinta e cinco por cento)
De R\$ 3.501,00 até R\$ 6.500,00	4,20% (quatro vírgula vinte por cento)
<b>Acima de R\$ 6.501,00 parcela fixa</b>	<b>R\$ 273,00</b> (duzentos e setenta e três reais)

OU

**3ª-) OPÇÃO - REAJUSTE SEM QUALQUER ESCALONAMENTO:** É facultado a **empresa** a aplicação do reajuste salarial de **4,35%** (quatro vírgula trinta e cinco por cento) de **FORMA LINEAR, SEM QUALQUER ESCALONAMENTO**, a partir de 1º de fevereiro sobre os salários vigentes em 31.01.2025;

**Parágrafo Segundo:** Independente da opção de reajuste aplicada, os salários-mínimos praticados pela empresa não poderão ser inferiores aos pisos normativos estabelecidos nesta CCT.

**Parágrafo Terceiro:** Quaisquer **diferenças salariais referentes aos meses retroativos à data-base de 1º de fevereiro**, incluindo reflexos em férias e 13º salário, decorrentes da data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), deverão ser pagas na folha de pagamento do mês subsequente a assinatura do presente acordo.

**Parágrafo Quarto:** A Empresa que **apresentar dificuldade na aplicação dos índices** desta **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)** deverá contatar o Sindicato das Empresas SAGESP (**somente as que estejam regular**), a fim de iniciar negociações com o Sindicato dos Trabalhadores, visando as adequações necessárias para a continuidade da atividade econômica.

**Parágrafo Quinto:** Fica estabelecido, que as propostas de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) serão analisadas somente se enviada à Entidade Sindical **dentro do prazo de 30 dias corridos** após a assinatura da **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**, sendo **condição indispensável para a análise a comprovação prévia do cumprimento integral da CCT** e da quitação de todas as obrigações sindicais, mormente no que se refere às contribuições, perante às Entidade Sindicais Laboral e Patronal, estabelecidas na Convenção Coletiva, sob pena de nulidade.

a-) **Propostas enviadas fora do prazo ou que não atenderem aos requisitos deste parágrafo não terão seguimento nas negociações, devendo a empresa aplicar integralmente a CCT.**

**PISOS SALARIAIS:**

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

CARGO	1º de FEVEREIRO/2025
<b>TABELA A Empregados que exercem as funções constantes CBOs</b>	-----
<b>a-) com até de 02 (dois) anos na função</b>	<b>R\$ 2.248,84</b>
<b>b-) com mais de 02 (anos) anos na função</b>	<b>R\$ 2.291,66</b>

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

CARGO	1º de FEVEREIRO/2025
<b>TABELA B PISO Conferente</b>	-----
<b>a-) com até de 02 (dois) anos na função</b>	<b>R\$ 2.248,84</b>
<b>b-) com mais de 02 (anos) anos na função</b>	<b>R\$ 2.291,66</b>

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

CARGO	1º de FEVEREIRO/2025
<b>TABELA C PISO de Operador de empilhadeira:</b>	-----
<b>a-) com até de 02 (dois) anos na função</b>	<b>R\$ 2.403,47</b>
<b>b-) com mais de 02 (anos) anos na função</b>	<b>R\$ 2.449,27</b>

I) As empresas são obrigadas a fornecer a todos os empregados nessa função máquinas Empilhadeira e Transpaleteira. Os empregados que executam a mesma função e recebem salário superior ao mencionado nesta cláusula não poderá ter redução na sua remuneração.

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

**Parágrafo Primeiro:** Os auxiliares de armazenagem e logística que executam a pré-limpeza, etiquetagem, embalagem, carimbagem em tempo parcial ou integral, durante sua jornada de trabalho, não são equiparados aos movimentadores de mercadorias supramencionados nas tabelas "a" e "b", visto que realizam, dentre outras similares relacionadas em sua descrição de função, desde que tais atividades não se confundam com a descrição das funções acima delineadas nas alíneas "a" e "b" (não atuando de forma exclusiva ou intermitente na movimentação de mercadorias, constante na **CBOS Nº 7801, 7801-05, 7841, 7832-15, 7832-20, 5211-25, 4141-05, 4141-10, 4142-15, 3423-10, 3421-10, 3421-5, 3421-25, 3421-10, 4142, 3421-25, 7832-25, 4141-15, 7832-05, 7832-10, 3423-15, 7828-20, 1226, 7841-05, 7841-10, 3423-15, 4141-15, 7801, 7841, 1416, 7847-15, 7832-20, 7842, 8412-10, 7822-20, 7822**, receberão salário normativo no importe de:

CARGO	1º de FEVEREIRO/2025
<b>Executam as funções descritas na no Parágrafo 1º</b>	<b>R\$ 1.868,77</b>

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

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

**E- CARGOS DE LIDERANÇA: PISO** Fica estabelecido que os empregados contratados para cargos de LIDERANÇA, independentemente da nomenclatura específica da função, o piso salarial mínimo **R\$ 2.000,00**.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia, conforme Precedente normativo 117 do TST

#### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas ficarão obrigadas a conceder quinzenalmente adiantamento de no mínimo 40% do salário mensal bruto ao empregado, está em consonância com o precedente normativo nº 31 TRT2.

#### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos trabalhadores comprovantes mensais de pagamento onde deverão conter a sua identificação e com discriminação pormenorizada das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como dos recolhimentos ao FGTS, conforme artigo 320 do Código Civil, precedente normativo nº 17 do TRT2.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASOS DE PAGAMENTO

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da norma coletiva, o infrator pagará multa de 10% (dez por cento) do salário normativo, por violação única ou continuada, ao empregado, ao empregador ou à entidade sindical, conforme seja a parte prejudicada, exceto quando a cláusula violada prever cominação específica, nos termos do Precedente Normativo nº 23 TRT2, e precedente normativo nº 57 do TRT15, Precedente Normativo nº 72 do TST.

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

Considera-se como serviço efetivo o período à disposição do tomador, aguardando ou executando ordens, assim os movimentadores de mercadorias com vínculo empregatício permanente e trabalhadores avulsos terão direito a remunerações de salário neste instrumento coletivo e artigo 5º da CF/88 e inciso XXXIV, art 7º da CF, art. 4º da CLT os empregados e trabalhadores receberão da empresa a remuneração cujo valor mínimo da diária é de **R\$ 108,40**.

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO

#### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Os empregados e trabalhadores assalariados, em regime de produção ou diarista terão o direito de receber das empresas tomadoras o adicional noturno, nos termos da CF/88. Será pago o mesmo percentual da categoria preponderante do seguimento de prestação de serviços à terceiros ou o mínimo de percentual fixado na CLT Precedente Normativo do TST, a incidir sobre salário da hora normal.

### PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

#### CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO DE LUCROS E RESULTADOS – PLR

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

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deve apresentar **no ano 2025**, pedido de abertura de negociação que vise a **implantação do programa de participação** dos empregados, PLR **exercício 2025**, sob pena de pagamento de multa no valor em favor do Empregado, conforme abaixo, como também multa de 02 (dois) salários normativos em favor da Entidade Sindical.

- a) Para empresas com **até 10** empregados, multa no valor de **R\$ 233,04**, por empregado;
- b) Para empresas com **mais de 10** empregados até 40 empregados, multa no valor de **R\$ 407,83**, por empregado;
- c) Para empresas com **mais de 40** empregados, multa no valor de **R\$ 758,49**, por empregado.

**Parágrafo Segundo:** Sobre os valores pagos a título de PLR, por ocasião de seu recebimento pelo trabalhador será descontado de cada um em favor do Entidade Sindical, inclusive sobre o valor da multa aplicada, a **título de Contribuição Participativa** o percentual de 6% (seis por cento), **limitado ao valor** total máximo de R\$ **75,82**, podendo ser estabelecida outras condições através de ACT - Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

**Parágrafo Quinto:** A empresa que apresentar **prejuízo no exercício 2025** estará desobrigada do pagamento **da Participação nos Lucros e Resultados**, mediante os seguintes requisitos:

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

b) Deverá a empresa **informar aos trabalhadores** e colher as assinaturas dos **empregados cientes**.

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

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TICKET REFEIÇÃO...

A Empresa fornecerá vale refeição no valor mínimo de **R\$ 35,33(trinta e cinco reais e trinta e três centavos)** na quantidade igual aos dias trabalhados para os trabalhadores, excetuando-se as empresas que já fornecem alimentação diretamente no local.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIÁRIA DE VIAGEM...

**Os** empregados e trabalhadores que executarem tarefas em municípios diversos do município da empresa em que trabalham receberão uma remuneração a título de diária no mínimo de **R\$ 117,15**, para as despesas pertinentes. Esta remuneração é devida para os trabalhadores com vínculo empregatício e aos movimentadores de mercadorias intermediados pela entidade Sindical.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado ou de fato causador da incapacitação permanente, a empresa pagará a título de Auxílio Funeral, juntamente com as verbas Trabalhistas devidas, **1,5 (um piso e meio) nominal**, em caso do não pagamento implicará a título de multa, o dobro do valor estabelecido no caso de Morte Natural ou Acidental.

**Paragrafo Primeiro:** No caso de morte por Acidente de Trabalho, o auxilio devido será de **02 (dois) saláriosnominais**.

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

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO CRECHE

As empresas que possuem empregadas, maiores de 16 (dezesesseis) anos e com menos de 50 (cinquenta) anos, quando do término da licença maternidade, poderão optar pelo auxílio creche, as empresas que não possuírem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio creche equivalente a **20%** (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 6 anos de idade, ou cumprir com convênios com entidades públicas ou privadas, ou reembolsar creche de livre escolha até o valor máximo de **20%** (vinte por cento) do **salário normativo da categoria**, mediante devida comprovação do gasto, através de nota fiscal, Precedente Normativo n° 9 TRT2, e precedente normativo n° 15 deste TRT.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL

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

**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 expreso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, desde que **a partir de 10/02/2025**, 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 desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador 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 da CCT, vinculados à esta cláusula.

IV- Fica vedado o abano dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento do pagamento das multas por descumprimento da CCT

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal,

além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

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

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

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

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

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

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

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

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

**Parágrafo Décimo segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e decisões judiciais em âmbito nacional que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato, e Benefício Social Familiar B.S.F. estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](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 VARIÉDADA OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.

BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS, COM INTUÍTO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 500,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUÍTO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO BENEFÍCIO APOIO SOCIAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO - APOIO NUTRICIONAL / APOIO PSICOLÓGICO / APOIO SOCIAL A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ONLINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCAD, SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
BENEFÍCIO APOIO ODONTOLÓGICO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA, POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO 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 A UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ONLINE E FÍSICAS EM TODO O PAÍS, COM O OBJETIVO GERAR ECONOMIA E AUMENTAR A CAPACIDADE DE COMPRA DOS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL		FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL, MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPAR, 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 INSTALAO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL.VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

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

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

#### RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL	SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (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 trabalhadores, estará desobrigada de aderir ao presente plano de benefícios, devendo enviar à Entidade Profissional os documentos que comprovem o rol de benefícios disponibilizados. É responsabilidade desta Entidade informar formalmente à organização gestora, os dados das empresas que estão cumprindo tais requisitos, para que não haja disponibilização benefícios definidos pelas entidades, nem cobrança desnecessárias.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INCLUSÃO SOCIAL E LIBERDADE DE CONTRATAÇÃO

As empresas tomadoras poderão contratar empregados para prestar serviços com vínculo empregatício permanente, ou a contratação de trabalhadores avulsos em caráter permanente ou por tempo parcial ou intermitente. Nos termos do Art. 611- A, VIII; 452 – A todos da CLT para executar a função estabelecida nos artigos 2º e 3º da Lei 12.023/ 09 e artigo 34 e 35 da Lei 12.815 /13 ficando assegurado aos trabalhadores avulsos a igualdade e a condição da liberdade do trabalho o mesmo status dos empregados e trabalhadores em Movimentação de Mercadorias com vínculo empregatício permanente com o trabalhadores avulsos (artigos 1º, 5º, II, XIII 6º, 7º, XXXI e XXXIV e 170, 193 todos da CF/88, Os trabalhadores avulsos terão a liberdade de trabalho sem interferência, respeitando o pacto de solidariedade e as condições estabelecidas nos acordos coletivos de trabalho firmado entre o sindicato e a empresa. A gestão da mão de obra do trabalho não portuário avulso , os contratados em regime de produtividade ou em tempo parcial ou intermitente fica assegurado garantia mínima de diária constante na clausula 6º. A prestação de serviços por trabalhador avulso não terá a pessoalidade e subordinação direta, a empresa comunicará ao encarregado ou delegado sindical responsável pela distribuição dos serviços, este informará aos

trabalhadores os serviços a serem executados, o local e o horário do trabalho. A empresa requisitante poderá ser a transportadora, o fornecedor e o cliente, ou pela empresa tomadora, artigos 104 e 896 do Código Civil.

**Parágrafo Único:** Não poderá haver distinção entre o trabalhador movimentador de mercadorias com vínculo empregatício e o trabalhador avulso em tempo integral ou parcial, as mesmas condições do posto de trabalho, assegurando os mesmos pisos salariais e demais direitos, aplicando-se a norma mais favorável aos trabalhadores (artigo 7º XXXII e XXXIV da CF/88, e artigo 619 ambos da CLT). Em conformidade com o artigo 7º, XXXIV, da Constituição Federal de 1988, reconheceu aos trabalhadores avulsos igualdade ao empregado de todas as formas, não podendo haver discriminação entre eles, exceto o direito ao aviso prévio, multa do FGTS e seguro desemprego. Os movimentadores de mercadorias em geral avulsos não portuários têm o direito de laborar suas atividades em prazo determinado ou em tempo parcial nas empresas tomadoras de serviço, necessariamente devem entender-se - frente ao espírito do artigo 70, XXXIV, da Constituição Federal, cuja cláusula, não está prejudicando o trabalhador não portuário AVULSO, mas, sim, muito ao reverso, está propiciando que o mesmo alcance - MELHOR CONDIÇÃO SOCIAL (presunção autorizada pelo texto constitucional), ao atingir o status equivalente ao do trabalhador em movimentação de mercadorias com vínculo empregatício permanente. Parecer ao Ministério Público Federal nos autos da ação direta de inconstitucionalidade nº 929-0/600, às fls. 880 à 882, súmulas 228, 364 e 438 do TST.

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FUNÇÃO DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS

As funções de movimentação de mercadorias em consequência de condições de vida singulares poderão ser executadas de forma manual, com transpaleteira, esteira, carrinho, empilhadeira a gás, elétrica, a diesel ou gasolina, ferramentas de trabalho para armazenagem e remoção de materiais, de produtos e mercadorias. As ferramentas de trabalho dos empregados em movimentação de mercadoria, o carrinho, a transpaleteira, empilhadeira, elevador de carga é ferramenta de trabalho dos empregados e trabalhadores em movimentação de mercadoria. Obedecendo a NR nº 01, 06, 07, 11, 12, 15, 17, 18, 21, 35, portaria do Ministério do Trabalho 3.204 nº 03/2009 da CGRS/SRT/Tem. Os movimentadores de mercadorias precisam estar qualificados para executarem as funções nos termos das NR. E poderão ser exercidas por trabalhador com vínculo empregatício permanente ou trabalhador avulso não portuário, representados pela entidade sindical conforme regulamentado pelo CBO, art. 511 CLT e Lei 12.023/09. Decisão do STF Recurso Extraordinário com Repercussão Geral nº 895.759 08/09/2016 Ministro: Teori Zavascki. A presente Norma Coletiva segue assinada por seus signatários.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTA DE REFERENCIA

Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, a empresa fica obrigada a fornecer carta de referência quando solicitada pelo trabalhador. Cumpre em informar que a presente cláusula se encontra em conformidade com a legislação, jurisprudência majoritária e por não violar os preceitos legais e, tampouco, constitucionais, Precedente Normativo nº 5 do TRT2.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO REPRESENTADO PELO SINDICATO PROFISSIONAL

As entidades sindicais profissionais tem como função principal a representatividade dos trabalhadores – empregados ou avulsos contratados pelas empresas, logística em movimentação de mercadorias, produtos e materiais em geral, indissociáveis da atividade profissional a que se refere à lei, sob garantias do exercício de atividades de serviços, conforme clausula terceira da presente Norma Coletiva (Precedente Normativo nº 28).

**Parágrafo Primeiro:** Tem como atividade secundária a coordenação administrativa na relação de prestação de serviços de carga e descargas executadas pelos obreiros ( Art. 513 da CLT, insc. III, art 8º da CF88 e Lei nº 12.023 de 2009)

**Parágrafo Segundo:** A prestação de serviços dos trabalhadores avulsos sobre a coordenação administrativa pela entidade sindical independe da atividade econômica preponderante meio ou fim dos contratantes, estabelecimentos ou instituições públicas ou privadas de natureza Industrial, Multi Industrial e Comercial, Agrícola, Agropecuária, Agroindustrial, Sucoalcooleira e outras tantas de cadeias produtivas, que necessitam prover os serviços de movimentação, remoção e transbordo de mercadorias, produtos e materiais e transportes de cargas por via terrestre, rodoviária, ferroviária ou aérea, transporte fluvial por embarcações processadas e movimentadas através da logística (lógica simbólica da atividade inteligente), prestadas em condições legais sob garantias da CF - Art. 7º. A presente cláusula encontra-se em conformidade com a legislação, jurisprudência majoritária e não viola os preceitos legais ou constitucionais.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHADOR AVULSO INEXISTÊNCIA DE VINCULO EMPREGATÍCIO

Os trabalhadores em movimentação de mercadorias que se cadastrarem no sindicato para prestarem serviços para as empresas, não terão vínculo empregatício com a entidade sindical profissional. A associação sindical não exerce atividade econômica no sentido técnico do termo, porque não produz nem circula bens ou serviço, porque não está constituída sob as regras de regência do comércio ou atividade empresarial, porque a associação sindical não pode ter finalidade lucrativa, e por uma série de outros fatores de não menos importância para se impor a vedação do vínculo empregatício e não exerce atividade empresarial, a atividade exercida é de representação sindical sem fins lucrativos, nos termos do artigos 34, 345 da Lei 12.815/2013 e arts. 8º e

564 da CLT e artigo 1º da Lei 12.023/09. Em cumprimento a decisão majoritária dos tribunais processo nº 01699/2004 da 15ª. Processo nº14.772/2.000-ROS-1. Processo TRT/15ª nº 15312/00-ROS-2, Acórdão 5312/98 do TRT/SC. Processo nº 01204- 2003-109-15-00-2 TRT nº 03.159/05. Processo TRT/SP 2ª Região nº 20144200500002004 – Dissídio Coletivo e Acórdão 7580/97 TRT/SC. Lei 9023/95 c/c Lei 5433/68 e art. 9º do Decreto-lei nº 5 de 04/04/66 e Acórdãos TST nº 12.350/1997 e 2967/94. O artigo 53 do Código Civil é elucidativo quanto à finalidade da associação, união de pessoas para fim não econômico.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE DUPLA FUNÇÃO**

Fica fixada a remuneração pela dupla função ou desvio de função, executado pelos empregados no exercício de suas atividades 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 diária no valor de um piso normativo, a ser revertido em favor do empregado ou trabalhador prejudicado, arts. 1º, 3º, 6º, 170 e 193 da CF/88.

#### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO - TRANSFERÊNCIA**

Assegura-se ao empregado transferido a garantia de emprego por 01 (um) ano após a data da transferência, nos termos do Precedente Normativo nº 52 deste TRT15.

#### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DE EMPREGO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Defere-se a garantia de emprego durante os 02 (dois) anos que antecedem a data em que o empregado adquirir o direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 03 (três) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia, ressalvado os casos de dispensa por justa causa ou pedido de demissão, desde que haja comunicação por escrito no prazo de 30 dias, a contar da aquisição do direito. Precedente Normativo nº. 85 do TST. A presente cláusula se encontra em conformidade com a legislação, jurisprudência majoritária e não viola os preceitos legais e/ou constitucionais.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGRAS PARA FUNÇÕES ATRAVÉS DE TRABALHO AVULSO...**

#### **REGRAS PARA FUNÇÕES QUE SERÃO EXECUTADAS PELOS INTEGRANTES DA CATEGORIA.**

As funções em movimentação de materiais produtos e mercadorias em geral serão executadas por trabalhadores com vínculo empregatício permanente, com a empresa tomadoras ou em regime de trabalhadores avulsos, em cumprimento ao artigo 3º da Lei 12.023/09 e Portaria 397 de 09 de outubro de 2002 da CBO que definiu o enquadramento das funções diferenciadas em movimentação de mercadorias de forma manual e/ou com empilhadeira na classificação brasileira de ocupações (CBO).

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados que exercem as funções de carga e descarga manual, no **ramo das empresas de carga e descarga em movimentação de móveis, mercadorias e materiais no segmento do comércio e indústrias em geral e descarga de Gêneros Alimentícios** e aos empregados e trabalhadores avulsos nos termos do art. 7º, XXXIV da CF/88, que trabalham por tarefa terão a garantia mínima diária de **R\$ 113,15** e piso mensal **R\$ 2.933,34**

**Parágrafo Segundo:** Quando for contratado pela empresa, trabalhadores empregados ou avulsos intermediados pelo Sindicato, para efetuar **carga e descarga, remoção e empilhamento de sacas ou caixas sobre os palet's, ou deslocamento de seus produtos ou mercadorias, nas empresas dos setores de Indústria, Comércio, Cooperativas e Centrais de Abastecimento. As empresas de prestação de serviços, colocação de mão-de-obra, movimentação de mercadorias em logística, esta pagará o valor por tonelada de R\$ 12,66** e piso mensal **R\$ 2.933,34.**

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados e trabalhadores não poderão receber remuneração diária inferior à **R\$ 113,15** por dia, em cumprimento ao art. 43 da Lei 12.815/13, art. 5º da CF/88, Convenção nº 137 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

**Parágrafo Quarto:** Quando as Descargas forem de Moveis em Gerais e de Equipamentos Eletrodomésticos e outros produtos assemelhados em Caminhões Truck e/ou Contêiner médio a empresa pagará para os trabalhadores por veículo o valor de **R\$ 441,81**, para uma equipe de 03 (três) trabalhadores e, quando as descargas forem de Carretas o valor será de **R\$ 741,81**, por veículo que será rateado para 03 (três) trabalhadores. Em caso de acréscimo na equipe, será negociado com a empresa o valor adicional e piso mensal **R\$ 2.933,34**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO E OUTROS**

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

**Parágrafo Único:** Os empregados terão direito a descanso de onze horas consecutivas, entre o termino da jornada e início de outra e descanso semanal de 24 horas, coincidindo com um domingo a cada mês, com folga compensatória na mesma semana do DSR trabalhado, assegurando-se intervalo diário de uma hora para repouso e alimentação, a partir da quarta hora de entregada ao serviço, que não sendo concedida na integralidade, acarretará acréscimo extraordinário de 100% sobre o valor da hora normal. Não poderá haver discriminação salarial entre os movimentadores de mercadorias com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso em conformidade com os artigos 1º, 3º, 5º, 7º, 170 e 193 da CF/88, art. 8 da CLT e Súmulas 27 do TST. Ademais, o legislador já assegurou aos obreiros o descanso semanal remunerado nos termos do art. 7º da Lei 605/49. Por fim, a presente cláusula já constava na Convenção Coletiva 2016/2017, cláusula de nº 2 e nasentença normativa TRT/15º Processo:0007020-49.49.2013.5.15.0000.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO ELETRONICO**

As empresas poderão a adotar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho ("**Sistema Alternativo**"), nos termos da **PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021**, do Ministério do Trabalho e Previdência, desde que observadas às condições previstas na mencionada norma.

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

**Parágrafo Segundo:** O sistema de registro de ponto eletrônico deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

- I - restrições de horário à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual, não se confundindo com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT;
- III - exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Fica assegurada a possibilidade de o empregado deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, sogro/sogra ou pessoa que viva sob sua dependência econômica devidamente comprovada, nos termos do Precedente Normativo nº 3º deste TRT 15.

**Parágrafo Único:** No caso de nascimento de filho (a) ou casamento desde que seja comprovado através da certidão, o empregado e trabalhador terá direito a licença remunerada de 05 (cinco) dias consecutivos, durante a primeira semana do nascimento de filhos e até 03 (três) dias consecutivos em caso de casamento.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EPI'S - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Serão fornecidos gratuitamente pelas empresas os equipamentos de proteção individual ou outros necessários à segurança no trabalho exigido por lei e normas regulamentadoras, inclusive calçados especiais, materiais e ferramentas de trabalho, como transpaletes, empilhadeiras e qualquer outro 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 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** As substituições dos EPI,s serão gratuitas desde que desgastados por uso regular, ficando obrigado a devolução dos mesmos à empresa.

**Parágrafo Segundo:** Quando exigido pela empresa ou necessário pela natureza do trabalho, o uso de Uniformes e EPI,s imprescindíveis para a execução dos serviços, será fornecido gratuitamente pela empresa aos empregados e para os trabalhadores avulsos intermediados pelas entidades Sindicais Profissionais, art. 7º, XXXIV da CF/88. Precedente Normativo 69 do TRT15, Precedente Normativo 115 do TST e em cumprimento com o Art 166 da CLT) e Art. 8 da CLT, em cumprimento as NR's Ministério do Trabalho.

## CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPROVANTE DE VACINAÇÃO CONTRA O COVID-19

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

## RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

Quando o empregado for eleito membro dirigente da entidade sindical e requisitado para permanência no sindicato, no número máximo legal de 2 (dois) membros por empresa, pelo período máximo de 15 (quinze) dias no ano, as empresas empregadoras concederão licença remunerada, conforme necessidade e solicitação prévia de 72 horas da respectiva entidade sindical, sendo que as empresas assumirão os encargos sociais e fiscais e consectários salariais por todo o período de licença. Convenção nº 135 da OIT, artigo 1º.

**Parágrafo Único** - Os membros dirigentes terão acesso livre nos postos de trabalho, mediante comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas e acompanhamento do departamento de Recursos Humanos da empresa, para divulgação de comunicados referentes a assembleias, campanha salarial, sindicalização e outros eventos, inclusive acompanhados de assessores ou agente de fiscalização do M.T.E e TRT 15º. Pret. N° 83 doTST

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COTA DE CUSTEIO PATRONAL

A fim de prover as despesas e custas das negociações coletivas, ficam obrigadas às empresas ao recolhimento da Cota de Custeio (**por CNPJ**) conforme o valor do Capital Social, abaixo discriminado, até 31 de janeiro de 2026, por meio de depósito na conta corrente do SAGESP, numero 640-8, agencia 3145-3, Banco do Brasil S/A:

- até 100 mil reais.....R\$ 602,00
- de 101 mil reais a 250 mil reais.....R\$ 1.205,00
- de 251 mil reais a 500 mil reais.....R\$ 2.300,00
- de 501 mil reais a 750 mil reais.....R\$ 3.396,00
- de 7501 mil reais a 1 milhão de reais.....R\$ 4.491,00
- acima de 1 milhão de reais.....R\$ 5.588,00

**Parágrafo primeiro:** É lícita a estipulação da cota de participação negocial em acordos/convenções coletivas destinada a promover negociação coletiva, no interesse de todas as empresas integrantes da categoria, associadas ou não. Assim sendo, deve ser paga a COTA de CUSTEIO por todas as empresas, associadas ou não, pois todas se beneficiaram igualmente dos resultados da negociação coletiva. Tal entendimento está respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, da boa-fé objetiva e da função social da contratação coletiva, com o fortalecimento do sistema, pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, em benefício de todas as empresas, e não apenas das associadas.

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

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

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

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

### DO CUSTEIO PROFISSIONAL PELOS SERVIÇOS PRESTADOS QUE INCUBEM A QUEM DA NORMA SE SERVE

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

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

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

- limitado a **R\$ 10,95** (dez reais e noventa e cinco centavos) para quem recebe **até 2** (dois) salários mínimos;
- limitado a **R\$ 16,43** (dezesesseis reais e sessenta e quarenta e três centavos), para quem recebe **mais de 2** (dois) salários mínimos **até 5** (cinco) salários mínimos;
- limitado a **R\$ 32,80** (trinta e dois reais e oitenta centavos), para quem recebe **acima de 5** (cinco) salários mínimos.

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

**Parágrafo segundo:** Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se licita a instituição da COTA de participação, destinada ao fortalecimento da ENTIDADE SINDICAL sem ofensa ao Poder Judiciário Federal, STF, relativo ao julgamento da ADI 5794, que tratou de matéria distinta, que não viola a Súmula Vinculante 40 e a Súmula 666 do STF; Precedente Normativo 119 do C. TST; OJ 17 da SDC/TST e nem afronta o Inc. XXVI do Art. 611-B da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, considerando que a "COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL" possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa

/ assistencial inscrita na CF/88 e nem à contribuição de revigoração ou fortalecimento do sistema sindical, constituindo tão somente a união dos trabalhadores, solidária, democrática de livre deliberação para obtenção de êxito na negociação coletiva com a classe patronal, culminando com os resultados financeiros representados pelos benefícios econômicos sociais e jurídicos.

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

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

**Parágrafo quinto:** O valor deverá ser descontado no mês subsequente a assinatura e veiculação (no site da Entidade Sindical) da presente CCT, sendo repassado pela empresa ao sindicato, por meio de **Deposito Bancário na Conta da Entidade Sindical, no Banco Caixa Econômica Federal. Agência 00575 Conta Corrente 000579209649-6 - PIX CNPJ 59.016.121/0001-74**, ou através de boleto emitido pela Entidade Sindical mediante solicitação, em até **10 (dez) dias após o desconto**, encaminhar comprovante de pagamento juntamente com a **relação dos trabalhadores contribuintes contendo nome completo, cargo,**

**salário e valor recolhido, para o endereço eletrônico [douglas.sintramg@gmail.com](mailto:douglas.sintramg@gmail.com), sendo que após o sindicato encaminhará por e-mail a declaração de quitação.**

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

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

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

**b-)** Nas **cartas** de próprio punho em duas vias originais, **deverão constar:**

1.- O nome completo, o número do RG; número do CPF; função/cargo, e-mail, telefone, bem como a identificação da empresa, inclusive, razão social e o número do CNPJ e endereço.

2.- Nas referidas Cartas deverão mencionar seguinte informação: **“CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS AOS BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELO SINDICATO CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E OU ACORDOS COLETIVOS”**

**c-)** Deverá ser entregue na Sede do Sindicato, de segunda a quinta-feira, no horário das **9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 16h00; na sexta-feira, no mesmo horário, porém até 14h30.**

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

**e-)** **NÃO SERÃO ACEITAS as cartas de oposição**, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório ou de forma coletiva, e as que estejam em desacordo com o §7º, item 1 e 2, desta cláusula.

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

**g-)** O empregado que efetuar a oposição ao desconto da **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL** na forma prevista desta cláusula, deverá **entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pelo Sindicato, ou o A.R.**, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento do mês, para que não efetue os descontos convencionados. A entrega à destempo, isentará as empresas e o Sindicato de qualquer responsabilidade, principalmente pecuniária.

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

**Parágrafo Nono:** Os contribuintes da **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL** estão desobrigados do pagamento a título de Contribuição Participativa referente ao PLR, bem como, **OUTRAS PREVISTAS NESSA CONVENÇÃO.**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS DOS ANOS ANTERIORES**

As empresas que não descontaram o imposto sindical dos exercícios anteriores de seus empregados, no valor equivalente à um dia trabalhado, ou que descontaram e não repassaram o valor correspondente a Entidade profissional, terão um prazo máximo de 30 dias, após a devida notificação, para regularizar os recolhimentos pendentes, sujeito as penalidades dos artigos 545, 592, 600, 606 e 607 da CLT, sem prejuízo da competente ação judicial.

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

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

As empresas manterão um quadro de aviso com sistemas eletrônicos, TV's, ou outros meios, para que as entidades sindicais possam realizar a divulgação dos convênios, dos instrumentos coletivos, a forma de assistência jurídica, palestras, treinamentos, cursos de qualificação profissional ou qualquer outra conquista da categoria, nos locais de trabalho para afixação de comunicados

oficiais da categoria profissional, desde que os mesmos não contenham conteúdo político partidário ou ofensivo a quem quer que seja está protegido pelo precedente normativo nº18 do TRT 2, e nº104 do TST.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TERCEIRIZAÇÃO**

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

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

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

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

As empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho estabelecendo condições contrárias ao ajustado que modifiquem, impeçam ou fraudem direitos dos trabalhadores, com o objetivo de redução salarial e descontos indevidos de salários, serão nulos de pleno direito, sendo passivo de aplicação de multa, conforme artigos 9º, 461, 468 e 619 da CLT.

**Parágrafo Único:** Serão indevidos os descontos não previstos nesta CCT para pagamento ou ressarcimento de: roupas, uniformes, instrumentos e pertences pessoais de uso no trabalho; reparação de avarias de equipamentos, veículos e máquinas de propriedade da empresa, exceto os causados por dolo do trabalhador, conforme artigos 9º, 516 e 525 da CLT e 8º, inciso II, da CF/88.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REMESSA AO SINDICATO PROFISSIONAL - OBRIGAÇÃO DE FAZER**

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

a) Sempre que **houver nova contratação** de trabalhador ou **desligamento**, deverá a empresa **comunicar aosindicato** no prazo máximo de 30dias, com os dados do empregado.

b) Empresas que **não possuem empregados registrados** ativos deverão enviar documentação: GFIP, RAISe 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 empregador e passado pela empresa ao sindicato**, sob forma escrita, verbal ou qualquer outro meio.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA RESTRIÇÃO DOS BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACORDOS COLETIVOS**

Para a celebração de qualquer Acordo Coletivo de Trabalho é obrigatório apresentar as guias de pagamento da Cota de Custeio e Cota de Participação ou a que título for (profissional e patronal) quitadas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRINCIPIO DA BOA FÉ E OUTROS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL**

A entidade sindical representativa dos empregados das empresas que executam a função diferenciada por consequência de condições de vida similares, a categoria diferenciada que se forma dos empregados não tem fronteira sindicais, penetrando em qualquer grupo ou plano de enquadramento das empresas das regiões urbanas. As empresas são representadas nessa negociação autônoma pela entidade sindical representativa do grupo econômico, e a categoria profissional diferenciada existirá onde existir algum profissional dela integrante, independentemente do enquadramento sindical da empresa onde preste serviços.

### **“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ENQUADRAMENTO SINDICAL. TRABALHADORES EM MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL. CATEGORIA DIFERENCIADA.**

I. Esta Corte Superior possui entendimento de que os trabalhadores que exercem as atividades de movimentação de mercadorias, tais quais descritas no art. 2º da Lei nº 12.013/2009, pertencem à categoria diferenciada, nos termos da lei, não estando, portanto, enquadrados no exercício da atividade preponderante dos empregadores, atuando como categoria diferenciada nos moldes estabelecidos no art. 511, § 3º, da CLT, uma vez que a Lei nº 12.023/2009 constitui estatuto próprio da categoria, dispondo acerca das atividades de movimentação de mercadorias em geral, que serão exercidas, nos termos do art. 3º da referida lei, inclusive por trabalhadores com vínculo empregatício ou avulsos nas empresas tomadoras de serviço. Julgados. II. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. Uma vez uniformizada a jurisprudência pelo Tribunal Superior do Trabalho, não há mais razão para o recebimento de novos recursos de revista sobre a matéria, quer por divergência jurisprudencial, quer por violação de lei federal ou da Constituição da República. Diante do exposto, nego provimento ao agravo de instrumento. ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, negar-lhe provimento. Brasília, 5 de abril de 2017. Firmado por assinatura digital (MP 2.200- 2/2001) CILENE FERREIRA AMARO SANTOS Desembargadora Convocada Relatora PROCESSO Nº TST-AIRR-2882-43.2012.5.15.0010”

### **"(...) RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS ASSISTENTES. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. LEGITIMAÇÃO da federação e DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS SUSCITANTES. MOVIMENTADORES DE CARGAS. Categoria profissional EQUIPARADA À**

categoria diferenciada PARA OS EFEITOS DE REPRESENTAÇÃO EM DISSÍDIO COLETIVO. 1. À época da instauração da instância coletiva, março de 2007, vigia a Portaria MTE nº 3.204/1988, editada na conformidade da previsão contida nos arts. 570 e 574, e seguintes, da CLT, reconhecendo a categoria profissional dos -trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral - como diferenciada. 2. Atualmente, a Lei nº 12.023/2009 veio regulamentar o exercício da profissão de movimentadores de cargas em geral por trabalhadores avulsos (art. 1º) ou com vínculo de emprego (art. 3º), que laborem nas atividades, entre outras, de cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, enlonamento, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras e paletização (art. 2º). 3. Trata-se, portanto, o movimentador de cargas em geral, de integrante de categoria profissional equiparada à categoria diferenciada, na forma do art. 511, § 3º, da CLT, o que permite o ajuizamento de dissídio coletivo econômico, a fim de serem fixadas condições de trabalho específicas, independentemente da atividade econômica desenvolvida pela empregadora ou da representação sindical da categoria profissional preponderante. Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO - 67700-10.2007.5.15.0000, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 13/11/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/11/2012 - destaques acrescidos).”

A representatividade das entidades sindicais dos empregados das empresas integrantes da categoria preponderante do seguimento de logística em armazenagem e distribuição manual ou com empilhadeiras em carga e descarga nos almoxarifados, galpões, barracões em depósitos nas dependências da indústria e comércio. Opera simultaneamente com o registro das entidades sindicais representativa da categoria única diferenciada, do registro da entidade sindical no ministério do trabalho

tendo em vista o disposto na alínea A do artigo 513 e 588 da CLT combinado com inciso I e III art. 8º da CF/88, e sumula 677 STF, significa que registrado a entidade sindical dos movimentadores de mercadorias passou, de imediato, a representar todos os integrantes da categoria, independentemente de qualquer outra formalidade, ficando uma única entidade sindical específica da categoria, que passou a ter o direito adquirido na representatividade de todos os integrantes da categoria que executam as funções regulamentadas no art. 2º da Lei 12.023/09 por consequência de condições de vida singulares, art. 511 e 570 da CLT combinado com inciso II art. 8º da CF/88.

**“EMENTA. OS CONVENIENTES RECONHECEM O SEGUINTE: NORMA COLETIVA. EXISTÊNCIA DAS EMPRESAS DE LOGÍSTICA QUE PRESTAM SERVIÇOS A TERCEIROS, EMPRESAS DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO- DE-OBRA EM MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS SÃO AS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, LOGÍSTICA NAS INSTALAÇÕES DAS EMPRESAS OU NAS INSTALAÇÕES INDICADAS PELA TOMADORA CONTRATANTE DO SEGUIMENTO DO COMÉRCIO, INDÚSTRIA E DEMAIS SEGUIMENTOS QUE TERCERIZAM A SUA ATIVIDADE FIM PARA AS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, LOGÍSTICA EM MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS ABRANGIDAS POR ESTE INSTRUMENTO NORMATIVO REGULAMENTANDO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA NO DIREITO DE REPRESENTATIVIDADE.”**

De acordo com o artigo nº 11 da CF/88, e segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal, via RMS 21.305/DF, a intervenção estatal se faz apenas para manter a unicidade territorial do sindicato, aqui se prestigiando as categorias econômicas e profissionais.

Nesse sentido, entendem-se recepcionados os artigos 511 e 570 da CLT. E, se recepcionados tais dispositivos, não se pode olvidar tenha sido a categoria diferenciada igualmente prestigiada. Assim, prevalece o enquadramento por identidade, similaridade e conexão do artigo 511, prestigiando-se, ainda nestas empresas nos itens acima mencionados, os movimentadores de mercadorias são preponderante a atividade preponderante quando for o caso, exceto quando se tratar de categoria diferenciada. Essa, justamente, a hipótese, pois que os trabalhadores representados pela FEDERAÇÃO e seus Filiados – sindicato dos trabalhadores em movimentação de mercadorias em geral - estão agregados em categoria diferenciada, consoante Portaria MTbnº. 3.204, de 18/08/88. Desprezar tal circunstância, a pretexto da orientação do novo texto constitucional (artigo nº 11) é ferir de morte princípios constitucionais norteadores do direito, como o ato jurídico perfeito e direito adquirido, inclusive por **NÃO SE DISCUTIR AQUI A CRIAÇÃO E/OU A FORMAÇÃO DE NOVA ENTIDADE SINDICAL**, mas, tão somente, a representatividade da categoria diferenciada no âmbito das empresas de prestação de serviço a terceiros, colocação e administração de mão de obra operações logística, beneficiárias da Convenção Coletiva de Trabalho. Destarte, tem a FEDERAÇÃO e seus sindicatos Filiados, de acordo com o Art. 8º, III, da Constituição Federal, em defesa dos direitos difusos e coletivos ou individuais, estabelecendo a legitimidade extraordinária das entidades sindicais para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria dos movimentadores de mercadorias em geral.

Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substitutos, portanto, sobre estes, tem a legitimidade “ad causam” de representá-los nos Acordos, Convenções Coletivas de Trabalho e Dissídio Coletivo. Negar-lhe essa representatividade significa impedir o crescimento e obstaculizar o fortalecimento da respectiva categoria. Tal cláusula igualmente já constava nas convenções coletivas anteriores (Cláusula 2), imodificável.

A Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá todos trabalhadores - empregados ou avulsos das empresas de prestação de serviços a terceiros, colocação e administração de mão-de- obra em movimentação de mercadorias, contratada de forma direta ou indireta pelas empresas prestadoras ou tomadoras de logística em movimentação de mercadorias, assim entendida como o grupo de empresas e de pessoas que se encontram em condições de vida singulares, em razão da atividade profissional e econômica e função exercida pelo trabalho em comum, em situações de emprego na mesma função econômica ou em atividades similares ou conexas em que MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL É PREPONDERANTE, NO SEGUIMENTO DE LOGÍSTICA AS QUAIS SÃO REPRESENTADAS PELO SAGESP,

SÚMULA 374 DOT STELEINº 12.023/2009, ARTIGO 511§1º E 2º DA CLT, com abrangência territorial em todo estado de São Paulo. As empresas de prestação de serviços de logística em movimentação de mercadorias prestam serviços para os seguimentos do Comércio, Indústria, Transporte e demais. Os empregados integrantes da categoria diferenciada, Segundo Eduardo Gabriel Saad do exercício do mesmo ofício ou da mesma atividade num ramo econômico surge a similitude de condições de vida. “Temos ai, as linhas de uma categoria profissional” (CLT Comentada, 33, edição, LTr Editora, São Paulo, 2001). Tal cláusula igualmente já constava nas convenções coletivas anteriores (Cláusula 3), imodificável.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL**

A presente Convenção Coletiva autônoma negociada entre as entidades sindicais representativas da categoria profissional e econômica, sindicato que representa o grupo econômico **DOS ARMAZENS GERAIS E DAS EMPRESAS DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS E LOGÍSTICA NO ESTADO DE SÃO PAULO – SAGESP**, representativa das empresas registradas na Receita Federal que definiram suas atividades econômicas, organização logística de transporte interno nas dependências das empresas tomadoras contratantes nas operações de remoção e descarga abrange todas as Empresas que integram o grupo econômico de prestação de serviços de carga e descarga nas dependências das empresas tomadoras efetuando armazenagem Centrais de abastecimento, empresas em Movimentação de Mercadoria e Logística em Geral, terminais de integração de carga e

descarga (PORTO SECO) Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação, Administração, segmento de "Supply Chain Management", Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos, Planejamento, Implementação, Administração de Controle de Fluxo de produtos, mercadorias e materiais, Circulação, Estoque, Inventário, Conferência, Estocagem, Armazenamento, Distribuição de Matérias Primas, Matérias Semi Acabadas, Produtos e Materiais Semi Acabados, todas as empresas destes seguimentos em todo o Estado de São Paulo. A representação da categoria econômica no ramo de prestação de serviços no ramo de Armazenagem em condições de vidas singulares, Centro de Distribuição, Central de Abastecimento em Geral, Empresas de Prestação de Serviço a Terceiros em Movimentação de Mercadorias Logística, Empresas Locadora de Armazenagem condições de vidas singulares conforme artigo 511§2º, 613, inciso III da CLT, OJ 23, da SDC do C.TST e Lei 12.023/09. Compreende na representação do sindicato patronal das empresas de prestação de serviços a terceiros beneficiárias desta Norma Coletiva. No mesmo sentido o Processo nº 00212- 2007-024-15-00-0 RÔ: "Em decorrência do Acordo Judicial, a categoria econômica corresponde ao seguimento de logística e prestação de serviços a terceiros e é definida a partir da atividade preponderante da empresa (art. 511, § 1º, da CLT). A categoria profissional, por sua vez, é definida em razão do trabalho do empregado em favor de empresa de determinada categoria econômica (art. 511, § 2º, da CLT)". Por correlato, horas a suscitada é que representa a categoria econômica do seguimento de logística em todo o estado de São Paulo. Onde o Suscitante é o preponderante e exceto em se tratando de categoria profissional diferenciada, a qual é composta de empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de Estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares (art. 511, § 3º, da CLT). (Processo nº: TST -RO 67700- 10.2007.5.15.0000 – Ministro Relator: WALMIR OLIVEIRA DA COSTA; Brasília, 11 de dezembro de 2012), (TST - RR 68300- 18.2003.5.17.0161, Ministra Relatora: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Julgamento: 01/12/2010, Publicação: DEJT: 17/12/2010). (AGRAVO DE INSTRUMENTO DO ARTIGO 544 (JULGADO EM 04, DE NOVEMBRO DE 2013 – MINISTRO BARROS LEVENHAGEN –Vice-Presidente do TST).

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA ASSISTENCIA DAS ENTIDADES SINDICAIS**

É obrigatório a entidade sindical dar assistência e representar todos os integrantes da categoria, em cumprimento ao inciso III art. 8º da CF/88.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPRESAS**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AÇÕES DE QUALQUER NATUREZA DE OBRIGAÇÃO DE FAZER TODAS AS CLAUSULAS CONV.**

Movimentadores de mercadoria de empresas de logística em geral, prestadora de serviço em movimentação de produtos e materiais e mercadoria em armazenamento e distribuição, coleta, carregamento e descarregamento, conforme enquadramento sindical com previsão contida no art. 511, § 1 e §2, 839 e 843 da CLT combinado com artigo 5º, inciso XXXV da CF/88, se da com a atividade empresarial preponderante do segmento de armazenagem e logística e movimentação de mercadorias exercida pelos empregados.

**Parágrafo Primeiro:** O enquadramento sindical na categoria específica diferenciada dos empregados que prestam serviços nas empresas de outros seguimentos será aplicação às normas do presente instrumento coletivo, exceto cláusulas mais benéficas previstas nas convenções da categoria preponderante. Fica reconhecida a legitimidade da Federação e dos sindicatos, legitimidade extraordinária para ingressar em juízo em nome dos trabalhadores, associados ou não, com ação de qualquer natureza para cumprimento das cláusulas da presente norma coletiva, independente de exibição de mandato, podendo propor a ação de obrigação de fazer e/ou ação de cumprimento, ação civil coletiva.

#### **Nesse sentido, destaca-se o seguinte julgado do E. TST:**

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA FRIGORÍFICO RIO DOCE S.A.-FRISA. CARÊNCIA DA AÇÃO. ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM. [...]CONTRATAÇÃO IRREGULAR DOS SUBSTITUÍDOS. COMPROVAÇÃO. BASE TERRITORIAL. O enquadramento sindical dos trabalhadores, fortino conceito de categoria profissional - no caso, a diferenciada, concernente à movimentação de mercadorias, independe do regime de contratação, se avulso ou empregatício. Assentado que as reclamadas admitiram, ainda que mediante típico vínculo empregatício, a realização de serviços enquadrados na atividade objeto da representação do sindicato autor - movimentação de mercadorias - resulta manifesta a representatividade daquele ente sindical, cuja consequência é o aperfeiçoamento da relação jurídica autorizadora do provimento jurisdicional deferido, o que afasta a alegação de afronta aos arts. 818 da CLTe 131e333, I, do CPC". (TST-RR68300-18.2003.5.17.0161, Ministra Relatora: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Julgamento: 01/12/2010, Publicação: DEJT: 17/12/2010). A presente cláusula está de acordo com a Legislação e Jurisprudência.

**Parágrafo Segundo:** No caso de ajuizamento de ação de qualquer natureza coletiva de obrigação de fazer do cumprimento das cláusulas constantes no instrumento coletivo, a entidade patronal deverá vincular no polo passivo da ação, em conformidade com o artigo 611-A §5º da CLT.

## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO DAS CCPS

Nos termos da legislação vigente, serão constituídas Comissões Paritárias, de composição paritária, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais e coletivos do trabalho e mediação de enquadramento de cumprimento da norma coletiva, toda via, a CCP poderá acolher demandas das atividades de comissão ou divergência a respeito da referidas assistências mediante declaração expressa, e dar assistência nas homologações e demais mediações que se fizerem necessária - CCP pelas empresas e os sindicatos, com representante dos empregados e dos empregadores.

As CCPs têm o fundamento de criar e regulamentar, no âmbito dos sindicatos convenientes, uma Comissão de Conciliação Prévia, objetivando conciliar os conflitos individuais de trabalho, nos termos das Leis nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000 e nº 9.307 de 23 de Setembro de 1996, e nos termos do art. 625, "a", "c", "d" e "h" da CLT.

As Comissões serão compostas, paritariamente, por conciliadores indicados, por escrito, pelos sindicatos e empresas, em número compatível com a demanda dos trabalhos da Comissão. Para a indicação de seus conciliadores, os sindicatos se comprometem a adotar como critério a idoneidade, imparcialidade, independência, capacidade de comunicação e conhecimentos básicos da matéria, de forma a possibilitar que seus representantes promovam a harmonização dos interesses das partes.

Por motivo de força maior, os sindicatos poderão substituir seus conciliadores a qualquer tempo, mediante troca de correspondência entre eles.

Aos Coordenadores de Conciliação competem de comum acordo, organizar a agenda e supervisionar as sessões de tentativa de conciliação, designando um conciliador de seu respectivo sindicato para cada sessão.

Para dar suporte e apoio administrativo às suas atividades, a Comissão contará com uma Secretária, instalada pelo Sindicato Profissional, nos termos do Art. 625- D da CLT, cabendo às empresas a responsabilidade pela e manutenção da infra-estrutura física necessária ao funcionamento da Comissão.

As entidades sindicais que já mantém a CCP formada entre sindicato profissional e as empresas não precisam constituir nova Comissão. As entidades sindicais que ainda não organizaram a CCP, terão prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar de 1º de fevereiro de 2017, para regularização da CCP instituída no âmbito do sindicato, nos termos do art. 625, "c" da CLT. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes, obedecidos os seguintes critérios de organização. As entidades sindicais publicarão edital/boletim informativo dando ciência aos trabalhadores interessados da abertura de prazo de registro de candidatura para preenchimento do cargo de conciliador da CCP. A CCP será constituída por no mínimo dois membros e no máximo 10 membros, sendo obrigatoriamente dois homologadores habilitados e um representante da categoria Profissional.

**Parágrafo Primeiro:** O representante da categoria profissional gozará de estabilidade de emprego com vigência a partir da sua candidatura até um ano após o encerramento do mandato anual, passível de uma recondução.

**Parágrafo Segundo:** A taxa de manutenção da CCP será negociada entre a empresa e o sindicato observando o princípio da razoabilidade, cujo valor negociado valerá como título executivo.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento será ser feito através de guia emitida pelo coordenador titular da CCP. A Cláusula está de acordo com o que determina a Legislação.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROTOCOLO DE INTENÇÃO

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

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA APLICAÇÃO DA NORMA COLETIVA

Aplica-se a presente Convenção Coletiva de Trabalho a todas as empresas de prestação de serviços em Armazenagem, Logística em Geral, que prestam serviços para o seguimento da Indústria e Comercio em Geral, que são beneficiária dos contratos de Natureza civil com as empresas tomadora da mão de obra dos empregados em movimentação de materiais produtos e mercadorias em geral com auxílio de equipamentos mecânicos, elétricos ou mecanizados, contratados pelas empresas de carga e descarga em armazenagem, logística em geral de materiais, em condições de vida singulares que se constitui categoria diferenciada, onde os § 1º, § 2º, § 3º e §4º do artigo 511

da CLT, o enquadramento sindical se dá pela atividade preponderante das empresas de carga e descarga em armazenagem, logística em geral.

O enquadramento sindical se dá pela atividade preponderante da empregadora, salvo no caso de categoria diferenciada. (TRT – 3ªT., RO 17.478 de 1994, Relator Amaury dos Santos – DJMG de 21.2.95, p.50 – Revista de Direito do Trabalho, n.03, março de 1995, Editora Consulex, p.533)” e O enquadramento sindical se faz pela atividade preponderante da empresa, com exceção das categorias profissionais diferenciadas. “Processo nº 00181-2004-091-15-00-6 -2ª CAMARA. TRTDA 15ª REGIÃO.RELATOR: JUIZ BENEDITO DE OLIVEIRA ZANELLA.” Nos termos da sumula 374 do TST e dos artigos 511, 570 e 571 da CLT combinado com o artigo 8º, inciso II da CF/88, os empregados regulamentados na CBO vinculados constantes da cláusula trigésima primeira. Em cumprimento com o inciso III do art. 613 da CLT, a presente norma coletiva aplicar-se-á a toda categoria profissional dos empregados e trabalhadores que executam a função regulamentada Portaria do Ministério do Trabalho nº 397/2002 nas CBOS Nº 7801, 7801-05, 7841, 7832-15, 7832-20, 5211-25, 4141-05, 4141-10, 4142-15, 3423-10, 3421-10, 3421-5, 3421-25, 3421-10, 4142, 3421-25, 7832-25, 4141-15, 7832-05, 7832-10, 3423-15, 782820, 1226, 7841-05, 7841-10, 3423-15, 4141-15, 7801, 7841, 1416, 7847-15, 7832-20, 7841-10, 8412-10, 7822-20, 7822-23, 7822, entre outras, prevalecendo a primazia da realidade nas funções de fato exercidas pelo trabalhador em consonância com o §2º do artigo 511 e inciso III do art. 613 da CLT, os empregados das empresas que prestam serviços de forma interna ou externa nos locais indicados pelos seus superiores.

**Parágrafo Único:** Em cumprimento do inciso II do artigo 8º da CF/88 combinado com artigo 516 da CLT O SAGESP é o único representante das empresas de prestação de serviços de carga e descarga em armazenagem, distribuição, logística em geral e demais seguimentos empresariais.

Em cumprimento aos § 1º e 2º do art. 511 da CLT, abrange as empresas que têm como atividade principal a coordenação e desenvolvimento de projetos logísticos para o armazenamento e desarmazenamento interno ou externo, assessoria de armazenagem e administração de recebimento, movimentação e distribuição de produtos e mercadorias, exposição de cargas e serviços de classificação, execução de conferência em geral, operação de logística em geral, prestadoras de serviço a terceiros retirando produtos, materiais e mercadorias em geral do setor de expedição da matéria acabada para armazenagem ou retirando ou colocando nas plataformas ou efetuando o carregamento de paletização, movimentação de mercadorias interna ou externa, arrumadores, máquina de beneficiamento e classificação e armazenagem, distribuição em geral, depósito, galpão, terminais, agências de cargas e entrepostos, terminais de cargas, empresas de logística em armazenagem em galpões e condomínios logísticos, empresas que contratam serviços dos trabalhadores na movimentação de carga e descarga de mercadoria e movimentação interna ou externa em geral, centro de distribuição, central de abastecimento em geral, empresas de prestação de serviço a terceiros em movimentação de mercadorias, e empresas locadoras de armazenagem em todo Estado de São Paulo, as empresas estão sendo representadas pela entidade patronal dos seus segmentos, as empresas foram representadas por órgão de classe de sua categoria Súmula nº 374 do TST e art. 8º da CLT e. A categoria econômica advém há solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas similares ou conexas, constituindo vínculo social básico entre as pessoas jurídicas fixando dimensões dentre as quais é homogeneia e natural. Compreende integrantes do quarto grupo do comércio armazenador por força do vínculo social básico e da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas no segmento de Supply chain management, gerenciamento da cadeia de suprimentos, planejamento, implementação, administração, administração e controle de fluxo e circulação, coleta, unitização e desunitização, movimentação, carga e descarga, inbound/outbound, realização do serviço correlato constante do contrato entre a logística, tomadora, estocagem, armazenamento e distribuição de matérias primas, produtos e materiais semiacabados, controle de fluxo de produtos, mercadorias e materiais e matéria prima, inventário, armazenamento a terceiros prestados internamente ou externamente, executado pelas empresas independente do grupo econômico inscritos no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) com atividade econômica regulamentada nos CNAES 4911-6, 4911-6/00, 4930-2, 5012-2, 5011-4, 5120-0, 5120-0/00, 5021-1, 52.11-7-99, 52.11-7-01, 5250-8/04, 5250-8/03, 5250-8/02, 5250-8/01, 5211-7/02, 5211-7/01, 5211-7/99, 5211-7, 5212-5/00, 5250-8/04, 5250-8/05, 5232-0, 5231-1/02, 5320-2, 5320-2/01, 5250-8, 5250-8/01, 5250-8/02, 5250-8/03, 5250-8/04, 5250-8/05, 8292-0/00, 8299-7/99, 7820-5/00, 5229-0/99, prevalecendo a primazia da realidade em todo o Estado de São Paulo em consonância com artigo 581 §1º e inciso III do art.613 da CLT e súmula 374 do TST.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA**

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da norma coletiva, o infrator pagará multa de 10% (dez por cento) do salário normativo, por violação única ou continuada, ao empregado, ao empregador ou à entidade sindical, conforme seja a parte prejudicada, exceto quando a cláusula violada previr cominação específica. PRECEDENTE NORMATIVO Nº 23 TRT2.

}

**OSMAR RODRIGUES DE OLIVEIRA  
PRESIDENTE  
SINDIC DOS TRAB NA MOVIM DE MERC EM GERAL DE MOGI GUACU**

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

## **ANEXOS**

## **ANEXO I - ATA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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