

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

1.de.37

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL DE LIMEIRA - SINTRAMOGELI, Entidade Sindical devidamente constituída, inscrita no CNPJ 56.978.711/0001-90, com sede na Rua Senador Vergueiro, 95, 1º andar, sala 14, Edifício Empresarial Del Monde, Centro, Limeira/SP, neste ato, representado por seu presidente Sr. DAVI BATISTA DA SILVA Davi Batista da Silva e

SAGESP - SINDICATO DOS ARMAZÉNS GERAIS E DAS EMPRESAS DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ nº. 58.258.807/0001-09, localizado à Rua do Comércio – lado ímpar, nº 55, 15, Centro, Santos, São Paulo / SP, CEP 11010-141 neste ato representado por seu Presidente, Sr. 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 2026 a 31 de janeiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria Profissional dos Trabalhadores no âmbito da Movimentação de Mercadoria em Geral, com abrangência territorial em Limeira/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

PISOS SALARIAIS E REAJUSTE SALARIAL SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS E REAJUSTE SALARIAL

Fica assegurado o piso da categoria, salário normativo, a todos os empregados componentes da categoria profissional no valor de R\$ 1.811,05 (um mil, oitocentos e onze reais e cinco centavos), a partir de 1º de fevereiro de 2026

Para os empregados e trabalhadores que exercem a funções diferenciadas regulamentada nas (CBOS Nº 7801, 7801-05,7841, 7832-15, 5211-25, 4141-05, 4141-10, 4 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 categoria que executam as funções em consequência de vidas singulares em movimentação de mercadorias Produtos em Geral de Arrumadores e Armazenista, carga e descarregador, contagem de volumes, raqueamento de carga anotação de suas características, stretch, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, as caixas ou sacas sobre os pallets, remoção, acomodação e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, será garantido um Salário no valor mínimo a ser pago aos mesmos, a partir de 1º de fevereiro de 2026, ficam assim ajustados:

CARGO	PISO
I. Movimentador de Mercadorias:	R\$ 1.811,05
II. Operador de Transpaleteira Elétrica	R\$1.862,36
III. Conferente:	PISO
a-) conferente com até 2 (dois) anos na função:	R\$ 2.110,69

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026/2027

2.de.37

b-) conferente com mais de 02 (dois) anos na função:	R\$ 2.298,28
IV. Operador de Empilhadeira	PISO
a-) Operador de Empilhadeira com até 02 (dois) anos na função:	R\$ 2.234,06
b-) Operador de Empilhadeira com mais de 02 (dois) anos na função:	R\$ 2.449,15
V. 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\$ 2.132,80

Parágrafo Único: Os pisos salariais estabelecidos na presente cláusula, não se aplicam aos trabalhadores que tenham outros pisos definidos em acordos coletivos entre o SINDICATO LABORAL e a empresa.

REAJUSTE SALARIAL LINEAR 6,64%

Os salários dos trabalhadores serão reajustados a partir de 01º de fevereiro de 2026, data base da categoria, mediante a aplicação de 6,64% (seis vírgulas sessenta e quatro por cento), de FORMA LINEAR, incidente sobre os salários de 31.01.2026.

Parágrafo Primeiro: A empresa deverá encaminhar a Declaração assinada pelo diretor ou procurador da empresa, informando a aplicação do índice de 6,64% linear, conforme modelo constante no ANEXO II, acompanhada da relação do quadro de cargos e/ou funções com salários de ingresso praticados pela empresa, com o índice de reajuste já aplicado. O envio deve ser feito para o SINTRAMMOUR, pelo e-mail sintramogeli.sind01@hotmail.com, com no prazo de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e de sua publicação no site das Entidades Sindicais (SINDICATO LABORAL – SAGESP).

Parágrafo Segundo: O descumprimento da obrigação de envio da documentação no prazo estabelecido nesta cláusula ensejará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) piso salarial normativo da categoria, revertida em favor do SINDICATO LABORAL, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis.

Parágrafo Terceiro: fica expressamente reconhecido pelas partes que a obrigação ora prevista, possui natureza essencial e indispensável à fiscalização do cumprimento do presente CCT.

OPÇÕES DIFERENCIADAS DE REAJUSTE SALARIAL

A adoção de opções diferenciadas de reajuste salarial pelas empresas constitui medida excepcional e condicionada, somente sendo admitida em substituição ao reajuste linear previsto nesta norma coletiva mediante o cumprimento integral, prévio e comprovado de todos os critérios, requisitos e obrigações estabelecidos na presente cláusula, ficando sua validade expressamente condicionada à análise, conferência e protocolo pelo Sindicato dos Trabalhadores (SINDICATO LABORAL).

Parágrafo Primeiro: Independentemente da opção de reajuste adotada, os salários-mínimos praticados pela empresa não poderão ser inferiores aos “pisos normativos” estabelecidos nesta CCT

Parágrafo Segundo: A utilização dos índices de reajuste diferenciados fica condicionada à comprovação, pela empresa, do cumprimento integral dos requisitos abaixo, mediante envio da documentação ao Sindicato dos Trabalhadores (SINDICATO LABORAL), por meio do E-MAIL DA ENTIDADE SINDICAL LABORAL no prazo de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e de sua publicação nos sites das entidades sindicais (SINDICATO LABORAL e SAGESP), para fins de análise, conferência e protocolo:

- 1) **REGULARIDADE** com suas obrigações, junto ao Sindicato dos Trabalhadores (SINDICATO LABORAL) e Sindicato das Empresas (SAGESP), há mais de 24 (vinte e quatro) meses;

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

3.de.37

- 2) Apresentar ao sindicato laboral a DECLARAÇÃO/CERTIDÃO emitida pelo SAGESP, comprovando a regularidade da empresa junto à entidade patronal;
- 3) O Sindicato Laboral verificará se a empresa está regular com as normas coletivas da categoria;
- 4) Enviar ao SINDICATO LABORAL documentos que comprovem a concessão cumulativamente dos seguintes benefícios:
 - a) PLANO DE SAÚDE (com ou sem participação);
 - b) PLANO ODONTOLÓGICO (com ou sem participação);
 - c) SEGURO DE VIDA (com ou sem participação);
 - d) AUXILIO FUNERAL
- 5) Apresentar Declaração assinada pelo diretor ou procurador, conforme modelos constantes ANEXO III ou IV, informando expressamente a opção de reajuste a ser aplicada, acompanhada da relação do quadro de cargos e/ou funções com salários de ingresso praticados pela empresa, com o índice de reajuste já aplicado;
- 6) Após o protocolo da documentação pelo Sindicato dos Trabalhadores, (SINDICATO LABORAL) e, atendidos os critérios integralmente, a empresa deverá divulgar a declaração protocolada em local visível aos empregados, garantindo transparência e ciência da categoria.

Parágrafo Terceiro: As opções de reajuste previstas nos itens I e II abaixo descritos somente poderão ser aplicadas exclusivamente pelas empresas que atendam integralmente aos requisitos acima, que deverá incidir sobre os salários de 31.01.2026.

I – PRIMEIRA OPÇÃO (REAJUSTE ESCALONADO)

FACULTA-SE à empresa que CONCEDEM os benefícios (Plano de Saúde, Plano Odontológico e Seguro de Vida) e que esteja REGULAR com as entidades sindicais, a aplicação de reajuste escalonado, conforme faixas salariais definidas na TABELA I abaixo, desde que cumpridos integralmente os requisitos previstos no parágrafo primeiro desta cláusula:

TABELA I:	
Faixa salarial	Reajuste
Até R\$ 3.500,00	6,00% (seis por cento)
De R\$ 3.501,00 até R\$ 6.500,00	5,00% (cinco por cento)
Acima de R\$ 6.501,00 parcela fixa	R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais)

II – SEGUNDA OPÇÃO – (REAJUSTE LINEAR– 4,90%)

FACULTA-SE à empresa que CONCEDEM os benefícios (Plano de Saúde, Plano Odontológico e Seguro de Vida e auxílio funeral) a aplicação do reajuste linear de 4,90% (quatro vírgula noventa por cento), sem escalonamento, desde que cumpridos integralmente os requisitos previstos no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo Quarto: O NÃO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS OBRIGATÓRIOS para a aplicação das opções I – PRIMEIRA OPÇÃO (REAJUSTE ESCALONADO) ou II – SEGUNDA OPÇÃO – (REAJUSTE LINEAR– 4,90%), especialmente quanto à falta de apresentação dos documentos comprobatórios exigidos, ou ainda o descumprimento de qualquer dos requisitos estabelecidos, impedirá a adoção de tais opções. Nessas hipóteses, a empresa ficará obrigada a aplicar o REAJUSTE SALARIAL LINEAR de 6,64% (seis vírgula sessenta e quatro por cento).

Parágrafo Quinto: Quaisquer DIFERENÇAS SALARIAIS referentes aos meses retroativos à data-base de 1º de fevereiro, incluindo reflexos em férias e 13º salário e das demais cláusulas econômicas, decorrentes da data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), deverão ser pagas na folha de pagamento mês subsequente a assinatura da presente CCT.

Parágrafo Sexto: A Empresa que apresentar dificuldade na aplicação dos índices desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), deverá buscar intermediação junto ao Sindicato das Empresas SAGESP (somente as que estejam regular), a fim de

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

4.de.37

iniciar as negociações com o Sindicato dos Trabalhadores, visando as adequações necessárias para a continuidade da atividade econômica, sendo indispensável para a análise o cumprimento dos seguintes requisitos:

- 1) A proposta de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) deverá ser enviada à Entidade Sindical dentro do prazo de 30 dias corridos após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT);
- 2) Estar REGULAR com suas obrigações, junto ao Sindicato dos Trabalhadores (SINDICATO LABORAL) e Sindicato das Empresas (SAGESP), há mais de 24 (vinte e quatro) meses;
- 3) Apresentar ao sindicato laboral a DECLARAÇÃO/CERTIDÃO emitida pelo SAGESP, comprovando a regularidade da empresa junto à entidade patronal;
- 4) O Sindicato Laboral verificará se a empresa está regular com as normas coletivas da categoria.

Parágrafo Sétimo Propostas enviadas fora do prazo estabelecido, ou que não atenderem integralmente aos requisitos previstos neste parágrafo, não terão seguimento nas negociações, ficando a empresa obrigada à aplicação integral da CCT.

Parágrafo Oitavo: O descumprimento da obrigação de envio da documentação no prazo estabelecido nesta cláusula ensejará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) piso salarial normativo da categoria, por infração (individualização de cada documento exigido), revertida em favor do SINDICATO LABORAL, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis.

Parágrafo Nono: Fica expressamente reconhecido pelas partes que a obrigação ora prevista, possui natureza essencial e indispensável à fiscalização do cumprimento da presente CCT, sendo condição necessária para a validação da aplicação dos índices de reajuste adotados pelas empresas.

TABELA DE PISOS E SALÁRIOS PARA EMPRESAS QUE CUMPRAM TODAS AS EXIGÊNCIAS E PODEM APLICAR REAJUSTE DE 4,90%

Fica assegurado o piso da categoria, salário normativo, a todos os empregados componentes da categoria profissional no valor de R\$ 1.781,50 (um mil, setecentos e oitenta e um reais e cinquenta centavos), a partir de 1º de fevereiro de 2026.

Para os empregados e trabalhadores que exercem as funções diferenciadas regulamentada nas (CBOS Nº 7801, 7801-05,7841, 7832-15, 5211-25, 4141-05, 4141-10, 4 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 categoria que executam as funções em consequência de vidas singulares em movimentação de mercadorias Produtos em Geral de Arrumadores e Armazenista, carga e descarregador, contagem de volumes, raqueamento de carga anotação de suas características, stretch, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, as caixas ou sacas sobre os pallets, remoção, acomodação e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, será garantido um Salário no valor mínimo a ser pago aos mesmos, a partir de 1º de fevereiro de 2026, ficam assim ajustados:

aos mesmos, a partir de 1º de fevereiro de 2026, ficam assim ajustados:	
CARGO	PISO
I. Movimentador de Mercadorias:	R\$ 1.781,50
II. Operador de Transpaleteira Elétrica	R\$ 1.831,97
III. Conferente:	PISO
a-) conferente com até 2 (dois) anos na função:	R\$ 2.076,25
b-) conferente com mais de 02 (dois) anos na função:	R\$ 2.260,78
IV. Operador de Empilhadeira	PISO
a-) Operador de Empilhadeira com até 02 (dois) anos na função:	R\$ 2.197,61
b-) Operador de Empilhadeira com mais de 02 (dois) anos na função:	R\$ 2.409,19

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026/2027

5.de.37

V. 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\$ 2.098,00

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO 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.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS

Considera-se como serviço efetivo o período à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, assim, os movimentadores de mercadorias com v trabalhadores avulsos terão direito das remunerações de salário constante da cláusula nº 9 e artigo 5º, “caput” da CF/88 e inciso XXXIV, art. 7º da CF, art. 4º da CLT os em da empresa a remuneração cujo valor mínimo da diária é de R\$ 110,32

CLÁUSULA SEXTA - 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 precede

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA OITAVA - 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 empregador ou à entidade sindical, conforme seja a parte prejudicada, exceto quando a cláusula violada prever cominação específica, nos termos do Precedente No normativo nº 57 do TRT15, Precedente Normativo nº 72 do TST.

CLÁUSULA NONA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE / PROPORCIONAL

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

- a) Observação do piso conforme cargo e tempo de empresa na referida função;
- b) Deduções das antecipações/reajustes espontâneos concedidos para os admitidos após a data base, ou para as empresas constituídas após a data-base, se superiores ao piso salarial estabelecido nesta convenção.
- c) O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, obedecendo os critérios acima.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

6.de.37

CLÁUSULA DÉCIMA - REMUNERAÇÃO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Fica estabelecido que o trabalhador remunerado por tarefa ou produção, será pago pela média dos 3 (três) últimos salários mensais, em todas as verbas cujo os cálculos serão feitos pela média anual.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - DISCRIMINAÇÃO DE VALORES

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, percebendo a diferença entre o seu salário e o do substituído, desde o primeiro dia, inclusive nas férias sem a consideração de vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo.

Parágrafo Único: A substituição deverá ser em caráter provisório, ou seja, deve haver uma previsão de retorno do trabalhador substituído, a substituição não pode ser eventual.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

7.de.37

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 em 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 mercadorias de forma manual e/ou com empilhadeira na classificação brasileira de ocupações (CBO).

Parágrafo Primeiro: Quando for contratado pela empresa, trabalhadores empregados ou avulsos intermediados pelo Sindicato, para efetuar carga e descarga, remo 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\$ 12,35 e piso mínimo de R\$2.976,01

Parágrafo Segundo: Os empregados e trabalhadores não poderão receber remuneração diária inferior a R\$109,31, em cumprimento ao art.43 da Lei12.815/13, art Organização Internacional do Trabalho-OIT.

Parágrafo Terceiro: Quando as Descargas forem de Moveis em Gerais e de Equipamentos Eletrodomésticos e outros produtos assemelhados em Caminhões Truck e/ou para os trabalhadores por veículo o valor de R\$ 432,35 para uma equipe de 03 (três) trabalhadores e, quando as descargas forem de Carretas o valor será de R\$720,77 até 3(três) trabalhadores. Em caso de acréscimo na equipe, será negociado com a empresa o valor adicional e piso mensal R\$ 2.976,01

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

CLÁUSULA DÉCIMA SE4XTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - OPERADOR DE EMPILHADEIRA

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DIÁRIA DE VIAGEM Os empregados e trabalhadores que executarem tarefas em municípios diversos da contratação e da sua residência em que trabalham receberão uma remuneração extra a título de abono e diária de R\$ 112,68, para as despesas pertinentes. Esta remuneração é devida para os trabalhadores com vínculo empregatício e aos movimentadores de mercadorias intermediados pela entidade Sindical

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

FICA INSTITUÍDA A IMPLANTAÇÃO DO PLR, ATRAVÉS DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM O SINDICATO, CONFORME ABAIXO:

Parágrafo Primeiro: A empresa deverá apresentar no prazo de 120 dias corridos após a assinatura e divulgação da presente convenção coletiva, pedido de abertura de negociação, podendo ser solicitada a prorrogação do prazo com as devidas justificativas, que vise a implantação do programa de participação dos empregados, PLR EXERCÍCIO 2026, sob pena de pagamento de multa no valor em favor do Empregado, conforme abaixo, como também multa de 02 (dois) pisos salariais normativo da categoria, em favor do SINDICATO LABORAL.

- a) Para empresas com até 10 empregados, multa no valor de R\$ 248,52 por empregado;
- b) Para empresas com mais de 10 empregados até 40 empregados, multa no valor de R\$ 434,92, por empregado;
- c) Para empresas com mais de 40 empregados, multa no valor de R\$ 807,71 por empregado;

Parágrafo segundo: Sobre os valores pagos a título de PLR, por ocasião de seu recebimento pelo trabalhador será descontado de cada um em favor do SINDICATO LABORAL, inclusive sobre o valor da multa aplicada, a título de contribuição participativa, em razão da atuação do sindicato na negociação, o percentual de 6% (seis por cento), limitado ao valor total máximo de R\$ 106,64 (cento e seis reais e sessenta e quatro centavos), podendo ser estabelecida outras condições através de ACT - Acordo Coletivo de Trabalho.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

8 de 37

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Oitavo: A empresa que demonstrar prejuízo no ano-base e não apresentar os documentos probatórios previstos na alínea a) e b) do parágrafo sétimo ficará sujeita às multas previstas no parágrafo primeiro.

Parágrafo Nono: 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA 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 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 hora normal.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE REFEIÇÃO

A empresa deverá FORNECER A REFEIÇÃO no local de trabalho contratado e/ou no local da prestação dos serviços, podendo optar pelo fornecimento de TICKET Refeição, VALE Refeição ou equivalente em dinheiro, no valor unitário mínimo de R\$ 37,67 (trinta e sete reais e sessenta e sete centavos), por dia trabalhado.

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

Parágrafo segundo: Faculta-se à Empresa os benefícios da Lei do PAT, fica autorizado o desconto na folha de pagamento do trabalhador até o limite previsto em Lei, devendo a empresa comunicar ao sindicato o percentual/valor aplicado.

Parágrafo Terceiro: Estão desobrigadas cumprimento da obrigação, em caso de a refeição ser fornecida diretamente pelo tomador de serviços.

Parágrafo Quarto: Não será devido esse benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias. Ressalvadas as condições mais favoráveis e eventualmente praticadas pelas empresas.

Parágrafo Quinto: As empresas que praticam valor superior ao valor mínimo, deverão reajustar com o mesmo índice salarial

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

9 de 37

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REFEIÇÕES AOS TRABALHADORES AVULSOS - FORNECIMENTO

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

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

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

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

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

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas que têm em seu quadro de funcionários mulheres com mais de 16 anos de idade e que não dispõem de creche própria, ou convênios com creches, reembolsarão diretamente à empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, mediante a apresentação de nota fiscal da entidade ou recibo do prestador de serviço, independente se o estabelecimento for público ou particular, até o limite de reembolso será no valor de R\$ 347,57 (trezentos e quarenta e sete reais e cinquenta centavos), por mês, por filho (a) até que completem 06 anos de idade; podendo utilizar esse benefício, a partir do término da licença-maternidade e após o retorno ao trabalho.

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

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

10.de.37

Parágrafo Terceiro: Os empregadores devem informar todas as trabalhadoras sobre a existência do sistema e os procedimentos para utilizar o benefício. Essa comunicação pode ser feita por meio de avisos em locais visíveis e de fácil acesso, comunicação escrita ou eletrônica.

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIA DO MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS EM GERAL

Para celebrar o Dia do Movimentador de Mercadorias em Geral, dia 27 de agosto, os empregados com contrato de trabalho vigente nessa data terão direito a um dos seguintes benefícios, a critério da empresa:

- 1) Folga do Trabalho no dia 27 de agosto ou;
- 2) Bonificação: Caso a folga não seja viável, o empregado receberá uma Bonificação equivalente a um dia de sua remuneração de agosto, a ser efetuado dentro do período de vigência da presente CCT ou;
- 3) Folga Compensatória: A empresa deverá conceder ao empregado uma folga compensatória dentro do período de vigência da presente CCT ou;
- 4) Acréscimo nas Férias: O empregado terá um dia adicionado ao seu período de férias ou;
- 5) Acréscimo no Banco de Horas: Caso exista acordo coletivo com o sindicato, as horas poderão ser acrescidas ao banco de horas do empregado.

Parágrafo Primeiro: A empresa deverá comunicar ao empregado, com antecedência mínima de 24 horas da data comemorativa, qual a opção acima será concedida.

Parágrafo Segundo: O presente benefício se aplica a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias, independentemente da nomenclatura do cargo.

Parágrafo Terceiro: O benefício concedido não gerará encargos trabalhistas para a empresa. Caso o trabalhador seja dispensado sem a concessão do benefício, a empresa deverá indenizá-lo, juntamente com as verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL - BSF

Devido a necessidade de redução dos custos operacionais das empresas e de atendimento imediato dos trabalhadores e seus familiares, com base no tema 1046 do Supremo Tribunal Federal, o qual trata da primazia do acordado sobre o legislado, esta cláusula foi especialmente desenvolvida para a disponibilização de produtos e serviços de forma massificada, fomentados pelas entidades convenentes, onde reduzem os custos operacionais das empresas e agilizam sua gestão, além de atender os trabalhadores e seus familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma solidária, assistencial e sem burocracias.

As Entidades Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, este plano específico, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro – A prestação deste plano específico, iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, devido à natureza social e o risco de prejuízo ao trabalhador em caso da solução de continuidade desta cláusula, o princípio ultratividade automática se aplica. Em caso de vencimento da convenção coletiva ou sua renovação, não haverá interrupção da prestação deste plano específico, nem do custeio, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, com base na Constituição Federal, CLT, e o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website das entidades e/ou www.gestar.srv.br.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira desta cláusula e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/05/2026, o valor total de R\$45,00 (quarenta e cinco reais), por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

11_de.37

custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.gestar.srv.br e/ou site das entidades 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 deste plano específico, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras, são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao plano específico, 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 serviços do plano específico 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 ao plano específico e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios e serviços 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 e serviços. 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 DA ENTIDADE SINDICAL LABORAL, pela gestora, ficará isento desta indenização.

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

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

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

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

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

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. Caso a empresa tome ciência desta cláusula, ou seja, contatada para cumprimento e não possua trabalhadores ou não seja do segmento desta CCT, acesse o link: www.gestar.srv.br/solicitar-inativacao e solicite sua inativação.

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.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

12.de.37

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula deste plano específico, 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.

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, do plano específico, está vinculada ao valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

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

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

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos produtos e serviços, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles devem ser disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos produtos e serviços que serão disponibilizados e deverão ser rigorosamente observados, devido ao seu caráter social, emergencial de natureza solidária e alimentar.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS		FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 780,00	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\$ 440,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026/2027

13.de.37

BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3x	R\$ 1.030,00	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\$ 440,00	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\$ 4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ- INVENTÁRIO	1X	R\$ 600,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026/2027

14.de.37

BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPORTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO CLUBE DE DESCONTOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO ATRAVÉS DE APLICATIVO À UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ON-LINE E FÍSICAS EM TODO O PAÍS, COM OBJETIVO GERAR ECONOMIA E AUMENTAR A CAPACIDADE DE COMPRA DOS TRABALHADORES.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, CONSULTA MÉDICA ON-LINE, COM ESPECIALISTA, SEM CUSTO, DURANTE SUA GESTAÇÃO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026/2027

15 de 37

BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$400,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.600,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026/2027

16.de.37

BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL	FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS- SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SIS-TEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS. CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS; OS EXAMES CLÍNICOS – ASO, SERÃO REEMBOLSADOS EM VALORES, A SER DEFINIDO PELAS ENTIDADES CONVENIENTES, BASTANDO ENCAMINHAR OS EXAMES EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON- LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO E CONTROLE DE PONTO DOS COLABORADORES INTERNOS OU EXTERNOS, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026/2027

17.de.37

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.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.

Parágrafo Décimo Terceiro - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros produtos e serviços os quais visem a redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custeio mensal 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 beneficios complementares abaixo. Desta forma, os boletos gerados terão como base o valor total de R\$51,00 (cinquenta e um reais).

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	BENEFÍCIOS	BENEFÍCIOS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026/2027

18.de.37

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INCLUSÃO SOCIAL E LIBERDADE DE CONTRATAÇÃO

As empresas tomadoras poderão contratar empregados ou trabalhadores avulso por prazo indeterminado ou em tempo parcial para executar a função estabelecidas no artigo 34 e 35 da Lei 12.815 /13 (artigos 1º, 5º, II, XIII 6º, 7º, XXXI e XXXIV e 170, 193 todos da CF/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 convenção ou acordo coletivo de trabalho da categoria preponderante. A prestação de serviços por trabalhador avulso não terá a pessoalidade e subordinação, ficando o 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, e se serão transportados pelo fornecedor, pelo cliente, ou pela empresa tomadora, conforme 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 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 conformidade com o artigo 7º, XXXIV, da Constituição Federal de 1988, reconheceu aos trabalhadores avulsos igualdade ao empregado celetista, exceto o direito ao aviso prévio, multa do FGTS e seguro desemprego). Os trabalhadores avulsos não portuários, especialmente os movimentadores de mercadorias em geral, poderão prestar serviços em regime de tempo parcial ou integral às empresas tomadoras, sendo tal condição compatível com o disposto no artigo 7º, inciso XXXIV, da Constituição Federal, como forma de promoção de melhores condições sociais. Aplicam-se, ainda, as interpretações consolidadas pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, em especial as Súmulas nº 228, 364 e 438, bem como os entendimentos firmados em manifestações do Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

19 de 37

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO COM A ASSISTÊNCIA DO SINDICATO LABORAL

A empresa e trabalhador poderão optar pela realização da Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho, inclusive para empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na empresa, com a assistência do SINDICATO LABORAL, dentro do prazo determinado pela legislação.

a-) as homologações poderão ser realizadas presencialmente ou por meio de plataforma de videoconferência homologada pelo SINDICATO LABORAL, com pessoal habilitado para efetuar tais homologações.

Parágrafo Primeiro: Para a realização da assistência/homologação, a empresa deverá apresentar toda a documentação exigida pela legislação vigente, incluindo, mas não se limitando a:

- a) TRCT e respectivo demonstrativo de cálculos;
- b) extrato analítico do FGTS;
- c) comprovante de pagamento das verbas rescisórias;
- d) aviso prévio (trabalhado ou indenizado), pedido de demissão;
- e) exame médico demissional, que poderá ser substituído pelo exame médico periódico desde que ele tenha sido efetuado até 90 (noventa) dias antes da data de demissão. f) Ficha de Registro de Empregado;
- g) comprovantes de depósitos fundiários e contribuições sociais.
- h) carta de preposto e instrumentos de mandato;
- i) outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo: Na homologação feita com ressalva, a Empresa, terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para efetivar o pagamento das diferenças e/ou correção das divergências.

Parágrafo Terceiro: A homologação deverá ser previamente agendada, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, do vencimento do prazo facultando-se ao sindicato o reagendamento quando constatada a necessidade de conferência documental ou de complementação de informações.

Parágrafo Quarto: A assistência sindical objetiva assegurar a correta quitação das verbas rescisórias, prevenir irregularidades e resguardar os direitos trabalhistas.

Parágrafo Quinto: Ocorrendo recusa do empregado em comparecer ao ato de homologação, o SINDICATO que registrará o ocorrido e orientará o procedimento aplicável, sem prejuízo da obrigatoriedade de assistência sindical.

Parágrafo Sexto: No ato da homologação da rescisão contratual o empregado poderá ser representado por procurador munido de procuração, por instrumento particular, com firma reconhecida

Parágrafo Sétimo: As homologações das rescisões de contrato de trabalho serão pagas pelo Empresa, no valor de R\$ 93,50 por homologação.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

20 de 37

Parágrafo Oitavo: A assistência à homologação ao trabalhador representado pelo SINDICATO LABORAL não contribuinte, opositor ou aquele que não estiver em dia com as contribuições, será cobrada no ato da homologação, o valor de R\$ 69,98 pagas pelo Trabalhador.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA- DISPENSA ANTES DA DATA BASE

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO / TRABALHADO

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO / INDENIZADO (LEI Nº 12.506 DE 11.10.2011)

Com a publicação da Lei 12.506/2011 a duração do aviso prévio passou a ser contado de acordo com o tempo de serviço do empregado, sendo de 33 (trinta e três) dias para aquele que tiver um ano de vínculo empregatício na mesma empresa, acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias de aviso prévio.

a-) A aplicação da proporcionalidade do aviso prévio, dá-se em benefício do trabalhador, de forma que o período trabalhado de aviso não pode ser superior a 30 dias, na forma do parágrafo único do artigo 488 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Não se pode exigir que o empregado trabalhe por mais de trinta dias no período do aviso prévio, porquanto os dias proporcionais prevista na Lei 12.506/2011 deverá ser indenizado juntamente com as verbas rescisórias, uma vez que está inserido no rol de direitos e garantias mínimas dos trabalhadores.

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

21 de 37

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

Parágrafo Quarto: Aviso Prévio – Projeção - Data Base: A projeção do aviso prévio para o pagamento da indenização no caso de dispensa no trintídio anterior a data base da categoria, a posição majoritária da jurisprudência é de que o aviso prévio é projetado para contagem. Desta forma, se o empregado foi demitido sem justa causa e com aviso prévio indenizado, deverá somar os dias indenizados e verificar se recai nos 30 dias que antecedem a data base. Caso positivo é devido a indenização. O mesmo vale para o aviso prévio trabalhado, caso em que deverá ser verificado o último dia trabalhado.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA / SUSPENSÃO

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTÍMULO A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA

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

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

II - Movimentador de Mercadorias com qualificação profissional:

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

22 de 37

- b) Conferente: atividades destes compreendem a conferência de carga, contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto, e demais serviços correlatos.
- c) Operador de empilhadeira: São os operadores de deslocamento e movimentação vertical de mercadorias ou produtos em geral, operando equipamento de força motriz denominado Empilhadeira Elétrica ou a Gás, para cuja operação requer-se qualificação especializada ministrada e certificada pelo SENAI e Carteira Nacional de Habilitação (CNH)

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

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MUDANÇA DE ENDEREÇO

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

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE FÉRIAS

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

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

23 de 37

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DIREITO DAS MULHERES

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a observar e promover, sempre que possível, um ambiente de trabalho seguro, igualitário e livre de discriminação de gênero, em conformidade com a legislação vigente, especialmente no que se refere aos seguintes aspectos:

- I. O princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no ambiente de trabalho, vedada qualquer forma de discriminação em razão de sexo, identidade de gênero, maternidade, estado civil ou condição familiar, nos termos da legislação vigente. A remuneração, o enquadramento funcional e as oportunidades de desenvolvimento profissional observarão os critérios legais aplicáveis e as políticas internas das empresas, assegurado salário igual para trabalho de igual valor, conforme disposto na legislação.
- II. Proteção à maternidade, mediante respeito aos direitos previstos em lei, incluindo estabilidade provisória, retorno à função anteriormente exercida ou equivalente e condições adequadas para amamentação, quando aplicável;
- III. Prevenção e combate ao assédio moral e sexual, com a adoção de medidas internas de caráter preventivo, educativo e disciplinar, bem como a disponibilização de canais de denúncia, observadas as diretrizes e possibilidades da empresa;
- IV. Atenção à mulher em situação de violência, podendo ser analisadas, mediante comprovação e conforme viabilidade operacional, medidas como flexibilização de jornada, realocação de local de trabalho ou ausências justificadas para atendimento médico, psicológico ou jurídico, nos termos da legislação vigente;
- V. Incentivo a práticas internas voltadas à inclusão, respeito e igualdade de gênero, incluindo ações de capacitação, desenvolvimento e conscientização no ambiente de trabalho.

Parágrafo Primeiro. As Empresas comprometem-se a, nos casos em que tiverem conhecimento de situação de violência envolvendo empregada, orientar a trabalhadora a buscar atendimento médico para a devida avaliação e respaldo, bem como a obter informações quanto às medidas legais cabíveis, incluindo eventual afastamento, quando constatada necessidade em razão de lesão corporal, nos termos da legislação aplicável.

Parágrafo Segundo. O disposto nesta cláusula será observado em consonância com a legislação vigente e com as condições operacionais das empresas, não implicando a criação de obrigações adicionais além daquelas legalmente previstas, permanecendo aplicáveis as penalidades previstas nesta Convenção quando cabíveis.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / GESTANTE

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

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

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

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

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA- ESTABILIDADE FUTURO PAI ADOTANTE / FALECIMENTO DE GENITORA NO PARTO

Parágrafo Primeiro: FUTURO PAI ADOTANTE: Fica assegurado ao empregado (PAI ADOTANTE), a garantia de emprego e/ou indenização de 30 (trinta) dias após a adoção, a contar da apresentação do termo legal de adoção.

Parágrafo Segundo: FALECIMENTO DE GENITORA NO PARTO: No caso de falecimento de genitora no parto, o empregado marido, companheiro ou responsável legal pela criança terá direito a uma estabilidade de 60 (sessenta) dias, a

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

24.de.37

contar da data de nascimento da criança, devendo apresentar à empresa a certidão de nascimento da criança e a certidão de óbito da genitora.

Parágrafo Terceiro: O período de estabilidade terá início no retorno do empregado às suas atividades laborais, não sendo computados os dias de aviso prévio, férias ou outras estabilidades previstas na norma coletiva.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ACIDENTES / DOENÇA

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA- ESTABILIDADE PROVISÓRIA / APOSENTADORIA

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRABALHADORES AVULSOS: - MÃO DE OBRA AVULSA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRABALHADORES AVULSOS: - DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA

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

Parágrafo Único - Os trabalhadores avulsos, sindicalizados ou não, que intermediados por entidade sindical de 1º ou 2º grau, na forma da Lei 12.023/2009 e das decisões dos Tribunais (Acórdão 5312/98 do TRT/SC e Acórdão 7580/97 TRT/SC), não estarão vinculados sob o prisma empregatício, nem com a empresa requisitante, nem com a entidade sindical, conforme Decreto 80.271/77, artigo 6º e 13º, Lei nº 605, artigo 3º, artigo 513, parágrafo único da CLT, artigo 611, 2º e 857 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TRABALHADORES AVULSOS: - RESPONSABILIDADE DO SINDICATO PELOS TRABALHADORES AVULSOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHADORES AVULSOS: - PAGAMENTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

25 de 37

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHADORES AVULSOS: - PAGAMENTO VIA FATURA/ SINDICATO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHADORES AVULSOS: - OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS - ENCARGOS SOCIAIS

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

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

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS - IMPLANTAÇÃO

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

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

Parágrafo Segundo: As empresas que desejarem implantar o Banco de Horas em condições diversas da presente cláusula, poderão adequar as condições estabelecidas, através de ACT- Acordo Coletivo de Trabalho. O sindicato se incumbirá de assiná-lo, juntamente com a empresa e comissão representante dos trabalhadores, e solicitará o registro do Acordo junto a S.R.T./M.T.E., no sistema Mediador, conforme instruções normativas nº 16. Fica terminantemente proibida a implantação do Banco de Horas em condições diversas da presente cláusula, sem os requisitos mencionados;

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

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

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

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

26.de.37

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Décimo Segundo: Será devido ao Sindicato Profissional, por ocasião de implantação do ACT / Banco de Horas, a título de contribuição do custeio o valor de R\$ 700,94 (setecentos reais e noventa e quatro centavos), devendo as empresas comprovarem o pagamento;

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

27 de 37

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

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

Parágrafo Décimo Quarto: Implementação e comunicação - A empresa que implantar o Banco de Horas de acordo com os ditames desta cláusula, sem qualquer assistência do SINDICATO, deverá, no prazo de 30 dias COMUNICAR ao sindicato a sua formalização, para fins de acompanhamento e fiscalização, acompanhada de cópia do respectivo documento que formaliza o Banco de Horas na Empresa, sob pena de nulidade; exceto o acordo individual.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO AOS SÁBADOS DURANTE A SEMANA / FERIADO

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

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

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

- a) Reduzir a carga horária (hora normal) Lei 605/1949 artigo 1º.
- b) Se o empregador não reduzir a compensação do sábado deverá ser paga com extraordinárias, com acréscimo de 100%. (TRT 2 RO 0000 311 552011 5020 444SP)
- c) Incluir as horas excedentes trabalhadas para a compensação do sábado em dobro no BANCO DE HORAS.

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

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO

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

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

28 de 37

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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FALTAS - ABONO

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

- I. – 03 (três) dias, por ocasião do respectivo casamento;
- II. – 02 (duas) dias consecutivos por morte de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- III. – 01 (um) dia no ano para doação de sangue devidamente comprovada;
- IV. – 05 (cinco) dias de licença paternidade, por ocasião do nascimento de filho (a), de adoção ou de guarda compartilhada; garantindo que ao menos três desses dias sejam úteis.
- V. – Nos dias em que o empregado comparecer perante autoridade pública, arrolado como testemunha, devidamente comprovado;
- VI. No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei 4375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- VII. - 01 (um) dia, no caso de falecimento do Sogro ou Sogra, o empregado terá direito a licença remunerada.
- VIII. – Até 06 (seis) dias, Artigo 473/X da CLT para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, mediante comprovação.
- IX. – Até 14 dias de afastamento do trabalho – Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, a mulher terá um repouso remunerado de 14 dias ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Parágrafo Primeiro: A apresentação da declaração ou atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 02 dias úteis da data da sua emissão, desde que legível, podendo utilizar os meios digitais, via WhatsApp, E-MAIL DA ENTIDADE SINDICAL LABORAL e afins, adotado pela empresa para o envio e a comunicação, sendo necessário apresentação do original na data do retorno do empregado ao trabalho ou justificação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FALTAS - ABONO EMPREGADO ESTUDANTE

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

29 de 37

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PERÍODOS DE DESCANSO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - AUTORIZAÇÃO PARA IMPLANTAÇÃO DE JORNADA

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

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

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

Parágrafo Terceiro - Será devido ao Sindicato Profissional, por ocasião da análise e implantação de qualquer ACT – Acordo Coletivo de Trabalho e transmissão ao M.T.E., no sistema mediador, a título de contribuição do custeio o valor de R\$ 657,30 (Seiscentos e cinquenta e sete reais e trinta centavos), devendo as empresas comprovar o pagamento na assinatura do Acordo.

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FÉRIAS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas obrigam-se a manter nos locais de trabalho, condições de higiene e segurança de acordo com as normas regulamentares aplicáveis, cuidando especialmente dos locais com riscos à saúde física e mental provocados por agentes

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

30 de 37

químicos, físicos e biológicos, classificados como agentes insalubres ou perigosos, assim como, como medidas preventivas, que assegurem a saúde e a segurança ocupacional

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME, EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA INSTRUMENTO PESO E MEDIDAS

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

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA - COMUNICADO E PROTOCOLO AO SINDICATO LABORAL

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

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

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

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

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMPROVANTE DE VACINAÇÃO CONTRA O COVID-19

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SAÚDE OCUPACIONAL

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

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

31 de 37

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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LIBERDADE DE ACESSO DO SINDICATO

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL/ ASSISTENCIAL

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

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

Parágrafo Primeiro: Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se lícita a instituição da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, destinada ao fortalecimento do SINDICATO LABORAL, considerando que a “COTA” possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa inscrita na CF/88 e nem à contribuição de 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 Segundo: A COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL em benefício do SINDICATO LABORAL, decorre da necessidade de ressarcimento pelos trabalhadores, dos recursos financeiros despendidos com a negociação salarial e demais benefícios, considerando que todos são beneficiados com igualdade de condições inseridas no acordo / convenção coletiva de trabalho.

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

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

Parágrafo Quinto: Fica rerratificada a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, anteriormente aprovada em assembleia específica, atribuída a todos trabalhadores associados ou não associados, durante os 12 (doze) meses, a partir do mês subsequente a assinatura e veiculação (no site do SINDICATO LABORAL), e/ou o que vier a ser estipulado pelo

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

32_de 37

C.STF (tema 935) ou ainda, o que vier a ser estipulado por Lei, em benefício do SINDICATO LABORAL, o valor da cota de participação negocial / assistencial que varia de acordo com seu salário base, conforme abaixo descrito:

- a.) Para quem recebe até 02 salários mínimos: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir a cota máxima de R\$ 11,67(onze reais e sessenta e sete centavos).
- b.) Para quem recebe acima de 02 salários mínimos até 05 salários mínimos: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir cota máxima de R\$ 17,52 (dezesete reais e cinquenta e dois centavos).
- c.) Para quem recebe acima de 05 salários mínimos: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir a cota máxima de R\$ 33,59(trinta e três reais e cinquenta e nove centavos).

Parágrafo Sexto: O valor deverá ser descontado no mês subsequente a assinatura e veiculação (no site do SINDICATO LABORAL) da presente CCT, sendo repassado pela empresa ao sindicato, mensalmente por meio de Depósito Bancário na Conta da Entidade Sindical Laboral, em até 10 (dez) dias após o desconto, devendo encaminhar o comprovante, juntamente com a relação dos trabalhadores contribuintes; contendo nome completo, cargo e valor recolhido, para o endereço eletrônico da Entidade Sindical Laboral, após o sindicato encaminhará por E-MAIL DA ENTIDADE SINDICAL LABORAL a declaração de quitação.

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

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

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

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

- I. nome completo do trabalhador(a);
- II. número do documento de identificação (RG) e número do CPF;
- III. função/cargo exercido pelo(a) trabalhador(a);
- IV. nº do CNPJ com o nome completo da empresa; que consta na CTPS
- V. o endereço onde o(a) trabalhador(o) presta o seu serviço;
- VI. Na referida Carta deverá CONSTAR a seguinte informação: “ESTOU CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS À ASSISTÊNCIA DO SINDICATO ASSIM COMO AOS BENEFÍCIOS ORA CONQUISTADOS PELA ATUAÇÃO DO SINDICATO LABORAL CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E/OU ACORDOS COLETIVOS, COMO TAMBÉM AOS CONVÊNIOS CORPORATIVOS E PARCERIAS FIRMADAS COMO SINDICATO LABORAL”

b-) A entrega deverá ocorrer da seguinte forma:

- I NA SEDE DO SINDICATO LABORAL: A entrega deverá ser realizada pessoalmente, de maneira individual juntamente com o documento de identificação, com a entrega de 02 (duas) vias da carta de próprio punho, na Sede do Sindicato Laboral, localizado na Rua Senador Vergueiro, 95, 1º andar, sala 14, Edifício Empresarial Del Monde, Centro, Limeira/SP, O atendimento será realizado de segunda a quinta-feira, no horário das 9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 15h00; na sexta-feira, no mesmo horário, porém até 14h30. A carta será protocolada pelo sindicato, sendo devolvida uma via ao trabalhador, que deverá apresentá-la ao no Departamento Pessoal

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

33.de.37

ou RH da sua empresa. Os mesmos procedimentos serão adotados para o preenchimento da ficha de associação sindical, contribuição associativa, em observância ao Estatuto do Sindicato.

- II ALTERNATIVAMENTE a carta de oposição poderá ser entregue VIA CORREIOS deverá postar uma via de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório, firma reconhecida, e remetida com (A.R) Aviso de Recebimento dos correios. O comprovante de A.R. será considerado o protocolo de entrega, devendo ser apresentado no RH/DP da sua empresa. Para fins de prazo será considerada a data de postagem nos correios o prazo estabelecido nesta cláusula. O sindicato atestará o recebimento do AR e da correspondência enviada. Após, o SINDICATO LABORAL irá analisar o conteúdo, para posterior validação, de acordo com a norma prevista na CCT ou ACT.
- III No caso de ADMISSÃO, durante o período previsto destinado ao exercício do direito de oposição, fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir de data de admissão para que possam exercer o direito de oposição ao desconto.
- IV O empregado após efetuar a oposição ao desconto da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL na forma prevista desta cláusula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pelo Sindicato, ou o Aviso de recebimento A.R. comprovando- se o recebimento da Carta de Oposição pelo Sindicato, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento, para que não efetue os descontos convencionados.
- V NÃO SERÃO ACEITAS as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório, por meios eletrônicos, de forma coletiva e as que estejam em desacordo com a cláusula COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL e que não estiver conforme o modelo anexo I desta norma coletiva.
- VI Às oposições levadas a efeito MEDIANTE LISTA OU CARTAS DE FORMA COLETIVA, mesmo enviadas ao SINDICATO LABORAL através do e-mail: sintramogeli.sind01@hotmail.com ou através de cartórios, serão consideradas desacato às Assembleias e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Décimo: O empregado que OPTAR POR NÃO CONTRIBUIR (que apresentar Carta de Oposição), está ciente que não fará jus aos benefícios ora conquistados pela atuação Sindical previstos nesta Convenção: Adiantamento Salarial, Auxílio Funeral, Abono De Faltas Não Previstas Na CLT, Homologação De Rescisão Do Contrato De Trabalho Com Assistência Gratuita Do SINDICATO LABORAL, Estabilidade De Férias, Estabilidade Provisória Gestante, Estabilidade Provisória Aposentadoria, Estabilidade Futuro Pai Adotante / Falecimento De Genitora No Parto, Acordo Extrajudicial Com Assessoria Jurídica E Outras Assessorias Pelo SINDICATO LABORAL, assim como, Convênios Corporativos E Parcerias firmadas entre o SINDICATO LABORAL: Faculdades, Universidades, Escolas de Idiomas, Cursos Técnicos, Colônias de Férias, Consultas e exames Médicos, Lazer entre outras parcerias, que a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL viabiliza a existência e manutenção.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COTA DE CUSTEIO / CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A fim de prover as despesas e custas das negociações coletivas, ficam obrigadas às empresas ao recolhimento da Cota de Custeio (por CNPJ) e conforme o valor do Capital Social, abaixo discriminado, até 31 de janeiro de 2027 por meio de depósito na conta corrente do SAGESP, número 640-8, agência 3145-3, Banco do Brasil S/A:

-Até 100 mil reais.....	R\$ 700,00
-De 101 mil reais a 250 mil reais	R\$ 1.300,00
-De 251 mil reais a 500 mil reais.....	R\$ 2.550,00
-De 501 mil reais a 750 mil reais.....	R\$ 3.700,00

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

34.de.37

-De 7501 mil reais a 1 milhão de reais.....R\$ 4.900,00

-Acima de 1 milhão de reais.....R\$ 6.000,00

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/CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, por todas as empresas associadas ou não, pois todas se beneficiaram igualmente dos resultados da negociação coletiva. Tal entendimento está respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, da boa-fé objetiva e da função social da contratação coletiva, com o fortalecimento do sistema, pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, em benefício de todas as empresas, e não apenas das associadas.

Parágrafo segundo: as empresas deverão remeter cópia do comprovante de pagamento para o E-MAIL DA ENTIDADE SINDICAL LABORAL sagesp@sagesp.com.br, após, o SAGESP enviará termo de quitação.

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

Parágrafo quarto: Fica garantido o direito de oposição à COTA DE CUSTEIO/CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, prevista nesta cláusula, a ser manifestada de maneira individual, no prazo de até dez dias úteis, contados da assinatura e veiculação da presente Convenção Coletiva no site do SAGESP.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - ATUALIZAÇÃO DE TRABALHADORES ATIVOS / INATIVOS

As empresas deverão enviar no prazo de 30 dias, após a assinatura desta CCT, a relação dos trabalhadores ativos, constando: nome completo, número do CPF, função e o endereço eletrônico; para o e-mail da entidade Sindical Laboral a saber sindcamposjcampos@outlook.com, conforme aprovado em assembleia.

- a) Sempre que houver nova contratação de trabalhador ou desligamento, deverá a empresa comunicar ao sindicato no prazo máximo de 30 dias, com os dados do empregado.
- b) Empresas que não possuem empregados registrados ativos deverão enviar documentação: GFIP, RAIS e CAGED, comprovando que não possuem empregados, para a devida inativação no sistema.
- c) A Entidade Sindical compromete-se a utilizar as informações dos trabalhadores apenas no âmbito de cadastro interno, sendo vedada a sua divulgação a terceiros.
- d) O Sindicato assume o compromisso de manter a confidencialidade e sigilo sobre a “informação confidencial” repassada no momento da análise, devendo:

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

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

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - TERCEIRIZAÇÃO - MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS

A TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA para atividades de movimentação de mercadorias em geral, exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso (art. 3º, Lei 12.023/09), cujas atividades estão previstas no artigo 2º, da Lei 12.023/2009, nas empresas tomadoras de serviços, deverão seguir todos os parâmetros e/ou

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

35 de 37

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, revertida em favor da Entidade Sindical, no valor de 50 (cinquenta) pisos normativos, sem prejuízo da apuração das diferenças devidas.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - PRINCÍPIO DE BOA FÉ

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO ESPECÍFICA DE DIREITOS NÃO CONTEMPLADOS NA CCT

Fica estabelecido que quaisquer direitos não contemplados na presente CCT será objeto de negociação específica, por meio de ACT, pois estes poderão prevalecer sobre a legislação, permitindo as empresas e sindicatos negociarem condições de trabalho diferentes das previstas em lei.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - ACORDO EXTRA-JUDICIAL

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis praticadas nas Empresas, com relação a quaisquer das Cláusulas previstas nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - JUÍZO COMPETENTE

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

36 de 37

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÃO DE PROCEDIBILIDADE PARA AJUIZAMENTO DE AÇÕES TRABALHISTAS

Os sindicatos laborais, antes do ajuizamento de ações trabalhistas, em face das empresas no âmbito da representação do segmento patronal, como condição de procedibilidade; deverão, previamente, notificar o SAGESP, para fins de tentativa de conciliação, através de CCP – Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo Primeiro: O SAGESP dará ciência à empresa, no prazo de 5 dias úteis, após o recebimento da notificação, para que, em igual prazo se manifeste se tem interesse na conciliação.

Parágrafo segundo: A ausência de manifestação, no prazo assinado no § 1º, desobrigará o sindicato laboral do cumprimento desta cláusula, para intentar as ações que entender de direito.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - ABRANGÊNCIA DAS EMPRESAS

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

- A. Logística e Centro de Distribuição de Produtos em Geral: Todos os locais onde centralizam as mercadorias e produtos em geral, para fins de armazenagem própria ou para terceiros, abastecimento, classificação das mesmas e de distribuições, serviços de coleta; encaminhamento da carga para o proprietário ou para terceiros; transportes multimodais; fazendo a classificação, embalagens e as distribuições para o depósito aduaneiro de terminais de cargas e para distribuições dos produtos.
- B. Empresas de Movimentação de Mercadorias: Atua no processo inverso de uma cadeia de administração, armazenagem, planejando, operando e controlando o fluxo responsável por uma destinação final própria e segura para cada tipo de produto. Faz com que os produtos sejam reutilizados, reciclados ou depositados em locais próprios para a classificação, embalagens e conferência.
- C. Armazéns Gerais, Terminais Aduaneiros, Porto Seco: Bem como as empresas que fazem a locação dos espaços para armazenagem de seus produtos, podendo ser mercadorias de importação e exportação, concessionárias de entrepostos, retirando os produtos para o encaminhamento aos seus clientes ou para o centro de distribuição, transportes de matérias-primas ou produtos acabados destinados à armazenagem, ou vice-versa, armazenagem de matérias-primas, produtos acabados, semiacabados e em quarentena, Gestão de Estoque, Distribuição, com a administração de Armazéns Gerais, Terminais Aduaneiro e Porto Seco.
- D. Logística Integrada no Limite de Identidade, Similaridade e Conexidade: Empresas pertencentes ao mesmo enquadramento sindical patronal constatem na sua representação sindical, que executam a movimentação de mercadorias que fazem a administração de logística para os seus clientes, ou seja, para as empresas tomadoras. Serviços de Logística Integrada: Compreende a administração dos processos de classificação, produção e distribuição física dos produtos, envolvendo toda a cadeia de organização no setor de expedição para o deslocamento do produto para o setor de logística, armazéns, terminais aduaneiro, porto seco e para a plataforma de embarque. Sendo responsável pela administração do setor de expedição, classificando e colocando os produtos nos Pellets, permitindo o seu deslocamento, movimentação de carga, administração de estoque, de fifo. Exercendo a Containerização, utilizando cargas, “Mage in Transit”, Montagem de Kits, “Cross Docking”, “Transit Point”, Distribuição do produto para o meio de transporte.

E. EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS QUE SE ATIVAM NOS ITENS ANTERIORES.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - APLICAÇÃO DA PRESENTE NORMA COLETIVA

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026/2027

37 de 37

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA- MULTA

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

São Paulo, 07 de maio de 2026



Documento assinado digitalmente

DAVID BATISTA DA SILVA

Data: 06/07/2026 13:32:53-0300

Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

DAVI BATISTA DA SILVA – PRESIDENTE SINTRAMOGELI

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL DE LIMEIRA -
SINTRAMOGELI**

**WAGNER JODA ALVES - PRESIDENTE - SAGESP SINDICATO DOS ARMAZÉNS GERAIS E DAS EMPRESAS DE
MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO –**