

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

SAGESP – SINTRAMOJU

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E LOGÍSTICA DE JUNDIAI E REGIAO, CNPJ n. 08.935.753/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIME SANTANA DE MELO;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 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(s) categoria(s) **dos trabalhadores, empregados e avulsos, movimentadores de mercadoria em geral e logística, nos termos da Lei n. 12.023/2009, como categoria profissional diferenciada, bem como as funções inerentes a movimentação de mercadoria em geral, tais como: operadores de empilhadeira e paleteiras, ajudante geral, arrumador, conferente, trabalhadores nas empresas de armazenamento e centros de distribuição e os trabalhadores internos nas empresas de logística, com abrangência territorial em Cabreúva/SP, Caieiras/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Itatiba/SP, Itupeva/SP, Jarinu/SP, Jundiaí/SP e Várzea Paulista/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL

O SINTRAMOJU representa a Categoria Profissional Diferenciada dos empregados e trabalhadores avulsos não portuários Movimentadores de Mercadorias em Geral e Logística, consoante a Portaria nº 3.084/88 do Ministério do Trabalho e Emprego e art. 511, § 3º c/c art. 570, ambos da CLT e Lei nº 12.023/2009.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA	QUARTA	REAJUSTES/CORREÇÕES	SALARIAIS
----------	--------	---------------------	-----------

I - 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.**

JM

WA

II - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS - APLICAÇÃO DO ÍNDICE

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

Documentos necessários:

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

III - OPÇÕES DE REAJUSTE:

1ª-) OPÇÃO – REAJUSTE LINEAR 6,64%: Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT, serão reajustados em **6,64% (seis inteiros e sessenta e quatro centésimos por cento)**, de forma **LINEAR e SEM ESCALONAMENTO**, a partir de 1º de fevereiro, sobre os salários vigentes em 31.01.2026.

ATENÇÃO: Somente a empresa que cumprir todos os critérios e requisitos estabelecidos, poderá aplicar os índices previstos na opção 2ª- (Reajuste Escalonado) ou a opção 3º, (Sem Qualquer Escalonamento), exceto os pisos salariais e demais cláusulas econômicas que deverão ser reajustadas no percentual de 6,64% (seis inteiros e sessenta e quatro centésimos por cento).

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

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

2ª-) OPÇÃO - REAJUSTE ESCALONADO: A empresa poderá optar por aplicar o reajuste salarial escalonado, conforme as faixas salariais da **TABELA I**, a partir de 1º de fevereiro sobre os salários vigentes em 31.01.2026:

TABELA I:

Faixa salarial Reajuste

Até R\$ 3.500,00 4,90% (quatro inteiros e noventa centésimos por cento)

De R\$ 3.501,00 até R\$ 6.500,00 4,30% (quatro inteiros e trinta centésimos por cento)

JM

WA

Acima de R\$ 6.501,00 parcela fixa R\$ 287,00 (duzentos e oitenta e sete reais) OU

3ª-) OPÇÃO - REAJUSTE SEM QUALQUER ESCALONAMENTO:

É facultado a empresa a aplicação do reajuste salarial de **4,90% (quatro inteiros e noventa centésimos por cento)** de **FORMA LINEAR, SEM QUALQUER ESCALONAMENTO**, a partir de 1º de fevereiro sobre os salários vigentes em 31.01.2026;

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

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

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

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido, que as propostas de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) serão analisadas somente se enviada à Entidade Sindical dentro do prazo de 30 dias corridos após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), sendo condição indispensável para a análise a comprovação prévia do cumprimento integral da CCT e da quitação de todas as obrigações sindicais, mormente no que se

refere às contribuições, perante as Entidade Sindicais Laboral e Patronal, estabelecidas na Convenção Coletiva, **sob pena de nulidade.**

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

PISOS NORMATIVOS 2026/2027

Parágrafo Primeiro: Ficam Fixados os seguintes pisos normativos, para as empresas que não fornecem benefícios aos trabalhadores:

Piso Normativo (Movimentador em Geral)	R\$ 1.805,01
Operador de Transpaleteira Elétrica	R\$ 1.926,08
Conferente com até 02 (dois) anos na função	R\$ 2.180,12
Conferente com 02 (dois) anos na função	R\$ 2.371,11
Operador de empilhadeira com até 02 (dois) anos na função	R\$ 2.309,60
Operador de empilhadeira com 02 (dois) anos na função	R\$ 2.532,12

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

JM

WA

CLÁUSULA QUINTA - PISOS NORMATIVOS/EMPRESAS COM BENEFÍCIOS

Caso as empresas possuam, durante a vigência dessa Convenção Coletiva, todos os benefícios abaixo elencados, sem exceção, de forma a garantir um equilíbrio econômico-financeiro diferenciado aos seus trabalhadores, estas observarão os pisos normativos previstos na presente cláusula:

I- **PLANO MÉDICO E ODONTOLÓGICO** a todos os trabalhadores podendo ser estendido aos seus dependentes legais

II- **SEGURO DE VIDA** custeados pelas empresas a todos os trabalhadores com cobertura para os casos de morte e ou invalidez permanente por acidente

III TABELA:

Empregados em geral	R\$ 1.773,98
Operador de Transpaleteira Elétrica	R\$ 1.852,37
Conferente com até 02 (dois) anos na função	R\$ 2.096,67
Conferente com 02 (dois) anos na função	R\$ 2.280,36
Operador de empilhadeira com até 02 (dois) anos na função	R\$ 2.221,20
Operador de empilhadeira com 02 (dois) anos na função	R\$ 2.435,21

IV - Fica assegurado o Piso da Categoria, salário normativo, a todos os empregados componentes da categoria profissional representada, no valor de R\$ **1.773,98, a partir de fevereiro de 2026.**

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

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

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

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTOS DOS DIAS NÃO TRABALHADOS/AVULSOS

Os trabalhadores avulsos farão jus à remuneração do dia quando forem requisitados pela empresa tomadora, e estando a sua disposição em sua dependência não puderem trabalhar em consequência de a mercadoria não ter chegado ao local da descarga ou por motivo alheio às suas vontades.

CLÁUSULA OITAVA - ATRASO NO PAGAMENTO

Fica estabelecida multa de 15% (quinze por cento) sobre o salário, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente, limitada a penalidade ao valor do principal corrigido.

JM

WA

Parágrafo Único: Havendo reincidência fica estabelecida multa de 20% (vinte por cento) sobre o salário, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente, limitada a penalidade ao valor do principal corrigido.

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

As empresas poderão conceder, quinzenalmente, adiantamento de, no mínimo, 40% do salário mensal bruto ao empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA - FGTS

As empresas efetuarão o depósito de FGTS, calculando 8% sobre a remuneração devida, mediante depósito em conta vinculada dos trabalhadores no prazo estabelecido em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá aos trabalhadores comprovantes mensais de pagamento que deverão conter a sua identificação e com discriminação pormenorizada das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como dos recolhimentos ao FGTS/INSS.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHADORES QUE TRABALHAM POR REGIME DE PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa/produção terão a garantia mínima diária, a ser convencionado através de norma coletiva com a tomadora dos serviços, a qual não poderá ser inferior à diária correspondente ao salário normativo. Estando protegido com o Precedente Normativo nº 67 do TST.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
13º Salário**

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 13º SALÁRIO (GRATIFICAÇÃO NATALINA)

As empresas calcularão sobre a remuneração devida e pagarão aos trabalhadores empregados e avulsos, a média da remuneração, a título de 13º Salário, bem como realizaram o pagamento no prazo legal.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ACRÉSCIMO NAS HORAS EXTRAS

Após a jornada diária, as empresas remunerarão as horas extras laboradas com adicional de 50% (sessenta por cento), após as duas primeiras horas, será garantido um adicional de 100% (cem por cento) nas demais horas. Aos domingos e feriados nacionais, estaduais ou municipais o adicional será de 100% (cem por cento).

Parágrafo Único: O trabalho nos feriados civis e religiosos somente poderá ser realizado mediante Acordo Coletivo de Trabalho específico para este fim;

JM

WA

§1º Fica autorizado o trabalho aos Domingos nos exatos termos da lei.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

As empresas remunerarão o adicional de insalubridade e/ou periculosidade de acordo com as normas legais vigentes.

Parágrafo primeiro: Para os empregados que laboram na função de operador de empilhadeira que durante a jornada de trabalho realizem a troca do cilindro de gás, fica assegurado à percepção do adicional de periculosidade, caso efetuem habitualmente esta atividade.

Parágrafo segundo: Sem prejuízo de sua remuneração, a empregada gestante e lactante deverá ser afastada de atividade e operações consideradas insalubres, em qualquer grau, enquanto durar a gestação e durante a lactação até o filho completar 6 (seis) meses de idade, mediante apresentação de atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR

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

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão apresentar em até 90 dias, após o registro da CCT no sistema mediador do M.T.E., programa de implantação da PLR, sob pena de pagamento de multa no valor de 02 (dois) salários normativos, em favor do SINTRAMOJU.

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

Parágrafo Terceiro: As empresas remeterão ao SINTRAMOJU a listagem com os nomes dos trabalhadores beneficiados, no prazo de 15 dias após o recebimento.

Parágrafo Quarto: A empresa que apresentar prejuízo no exercício de 2025, estará desobrigada do pagamento da Participação nos Lucros e Resultados, mediante os seguintes requisitos:
a) Deverá a empresa encaminhar documentos probatórios ao sindicato da inexistência de resultados positivos (Resultado Financeiro), e/ou não atingimento das metas estabelecidas no ACT/PLR.
b) Deverá a empresa informar aos trabalhadores e colher as assinaturas dos empregados cientes.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE REFEIÇÃO

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

JM

WA

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

OU,

TÍQUETE REFEIÇÃO, no valor mínimo de R\$ **35,65**(trinta e cinco reais e sessenta e cinco centavos), a partir de 1º de fevereiro/2026. O empregado receberá tantos Tíquetes Refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês;

CESTA BÁSICA, de pelo menos 48 (quarenta e oito) quilos, contendo os itens da tabela a seguir:

COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA – 48 QUILOS

- 10 (dez) quilos de arroz agulhinha
- 04 (quatro) quilos de feijão carioca
- 02 (duas) unidades de lentilha (200g cada)
- 03 (três) latas de óleo de soja
- 05 (cinco) pacotes de macarrão com ovos (500 gramas)
- 05 (cinco) quilos de açúcar refinado
- 02 (dois) pacotes de café torrado e moído (500 gramas)
- 01 (um) quilo de sal refinado
- 03 (três) latas de extrato de tomate de (140 gramas)
- 02 (dois) pacotes de farinha de mandioca crua (500 gramas)
- 01 (um) quilo de farinha de trigo
- 01 (um) pacote de fubá mimoso (500 gramas)
- 01 (um) pacote de farinha de milho – flocos grossos (500g)
- 01 (um) pacote de trigo para kibe (500g)
- 01 (um) unidade azeite (250 ml)
- 05 (cinco) litro de leite integral
- 02 (dois) pacotes de biscoito doce
- 02 (dois) pacotes de biscoito salgado
- 04 (quatro) unidades gelatina em pó sabores (85g)
- 02 (duas) latas de seleta de legumes (200g)
- 02 (duas) latas de milho verde (200g)
- 01 (um) quilo de charque (Jack-beef)
- 02 (duas) latas de sardinha em conserva (135g)

Itens de escolha do empregador necessários para atingir os 48 quilos.

Caso algum dos produtos acima apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento, face a proibição ou impossibilidade de abastecimento, ou outra circunstância relevante, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade e qualidade indicada;

VALE SUPERMERCADO, por meio de cartão magnético e/ou outra forma, no valor mensal de **305,00**(trezentos e cinco reais).

Parágrafo primeiro: É facultada a concessão do café da manhã. O tempo utilizado pelos trabalhadores para o café da manhã quando disponibilizado pelo empregador/tomar dos serviços não constituem tempo à disposição da empresa, não serão, portanto, considerados como horas extras.

Parágrafo segundo: A empresa poderá fornecer lanche da tarde durante a jornada de trabalho.

Parágrafo terceiro: A concessão dos referidos cafés (manhã ou tarde) não se constituem em natureza salarial.

JM

WA

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE

A empresa fornecerá o vale-transporte aos empregados abrangidos por esta norma coletiva em conformidade com o previsto na Lei nº 7418/1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/1987.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará a título de Auxílio Funeral, juntamente com as Verbas Trabalhistas devidas, 2 (dois) salários (nominais) no caso de Morte Natural ou Acidental.

§1º: No caso de morte por Acidente de Trabalho, o auxílio devido será de 4 (quatro) salários nominais.

§2º: 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 - AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não possuírem creches próprias pagarão a seus empregados, mediante comprovação do gasto, um auxílio-creche por filho de até 06 (seis) anos de idade, conforme os seguintes critérios:

a – Para empregados com salário nominal de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o valor do auxílio-creche será correspondente a 20% (vinte por cento) do salário nominal;

b – Para empregados com salário nominal acima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais e um centavo), o valor do auxílio-creche será fixado em R\$ 1.000,00 (mil reais) por mês.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIÁRIA DE VIAGEM

Os empregados que executarem labor externo receberão uma remuneração a título de diária, no mínimo de R\$ 116,68 (cento e dezesseis reais e sessenta e oito centavos), para as despesas como alimentação, deslocamento, pernoite, dentre outras. Esta remuneração é devida para os trabalhadores com vínculo empregatício e aos movimentadores de mercadorias intermediados pelo SINTRAMOJU, salvo política interna que assegure reembolso total das despesas mediante recibo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL

Devido a necessidade de redução dos custos operacionais das empresas e de atendimento

JM

WA

imediatos 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 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.

JM

WA

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.

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.

JM

WA

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.
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 INTUÍTO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 600,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUÍTO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR 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 SUPOSTOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEQUE 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 SEQUE TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.

JM

WA

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.
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.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL		FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPR, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS. CASO A EMPRESA OPTAR 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.
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.

JM

WA

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 benefícios 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
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 TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão na carteira de trabalho dos empregados que efetuam as funções: preparação de carga e descarga de mercadorias, movimentação de mercadorias com empilhadeiras, fazendo acomodações sobre os caminhões ou em pallet's ou outro meio de transporte necessário, que efetuam descarga e coleta, reparam embalagens danificadas, estabelecem comunicações com o conferente de cargas, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO nº 7832) e as atividades constantes das cláusulas 2ª e 3ª do presente Instrumento Normativo.

Parágrafo Único: Para efeito de Identificação Previdenciária, saque de FGTS, poderá se dar a anotação na CTPS dos trabalhadores avulsos nos termos do arts. 28 e 34 da CLT, Decreto n. 3.048/99, art. 18, parágrafo 1º, e art. 27 da Lei nº 8.630/93 e art. 4º, inciso I, da Lei 12023/09, após a baixa no registro geral, de atividades, ficando responsável a Entidade Sindical fazer constar na TRCT todas as verbas pagas antecipadamente e outras restantes, se houver, ao trabalhador conforme demonstrado em holerites de pagamento.

JM

WA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica proibida a contratação experimental de empregados, nas funções por eles anteriormente exercidas, exceto se já passado 12 (doze) meses do término do antigo contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E SALÁRIO DE SUBSTITUTO

A empresa pagará ao trabalhador admitido para a vaga de outro, despedido com ou sem justa causa, salário igual, pelo menos, ao do colega de menor salário na mesma função, excluída as vantagens pessoais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXECUÇÃO DE SERVIÇOS

Fica proibida a execução de serviços para os quais não foram contratados os empregados.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA OU IMOTIVADA

O empregado dispensado imotivadamente no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial (data base) terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal.

§1º: O pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito a indenização adicional, Súmula nº 314 do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

§2º: Na Dispensa por Justa Causa o empregador informará ao empregado despedido os motivos determinantes da despedida por escrito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSAS COLETIVAS

As dispensas coletivas somente poderão ser realizadas mediante negociação coletiva específica para este fim, à luz do artigo 7º e inc. I da Constituição Federal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, a empresa fica obrigada a fornecer carta de referência ao trabalhador.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Ao período mínimo de 30 (trinta) dias deverá ser acrescido nos termos da nova Lei, 03 (três) dias a cada ano trabalhado, a partir do segundo ano, limitado ao máximo de 90 (noventa) dias, ou seja, 03 (três) meses de aviso prévio trabalhado ou indenizado, para aquele trabalhador que permanecer trabalhando por no mínimo 21 (vinte e um) anos para a mesma empresa.

JM

WA

§1º: aviso prévio indenizado: No sistema anterior, o trabalhador demitido poderia ser dispensado do cumprimento do aviso prévio (aviso prévio indenizado) 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 poderá ser conciliada entre empresa e trabalhador através de acordo.

§2º: 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.

§3º: aviso prévio – projeção: A projeção do aviso prévio para o pagamento da indenização no caso de dispensa no trintídio anterior à 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 devida a indenização. O mesmo vale para o aviso prévio trabalhado, deverá ser verificado o último dia trabalhado.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA DE INCLUSÃO SOCIAL

As empresas tomadoras poderão contratar empregado por prazo indeterminado ou em tempo parcial e, nas mesmas condições, contratar os trabalhadores em movimentação de mercadorias avulsos não portuários para efetuar serviços estabelecidos pelo artigo 2º e 3º da Lei 12.023/09 (art. 5º, II, XIII, art. 7º, XXXI e XXXIV, todos da CF/88, art. 8º, art. 4º da LICC e art. 21 da Lei nº 8.630/93, artigos 1º, 6º, 170, 193 todos da CF/88, art. 5º, XXXVII).

§1º A terceirização respeitará o valor do piso normativo da categoria definido neste instrumento para cada uma das funções, além das demais cláusulas pactuadas neste instrumento, sob pena de multa de 50 (cinquenta) salários normativos.

§2 A prestação de serviços por trabalhador avulso não terá a personalidade e subordinação direta, a empresa comunicará ao delegado sindical responsável pela distribuição dos serviços, este informará aos trabalhadores os serviços a serem executados, o local e o horário do trabalho. A empresa requisitante poderá ser a transportadora, o fornecedor e o cliente, ou pela empresa tomadora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES AVULSOS

Os trabalhadores avulsos integrantes da categoria dos movimentadores de mercadoria em geral, e, que são abrangidos por esta norma coletiva terão garantidos os direitos previstos na Lei nº 12.023/2009, a saber:

- I. Repouso remunerado;
- II. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- III. 13o salário;
- IV. Férias remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional;
- V. Adicional de trabalho noturno;

JM

WA

VI. Adicional de trabalho extraordinário.

VII. Salário Família, devendo o seu pagamento corresponder ao valor integral da cota independentemente do número de dias trabalhados no mês conforme determina o parágrafo 2º, do artigo 82, do Decreto nº 3.048/99.

§1º: Caberá ao respectivo sindicato profissional firmar convênio com a Previdência Social, objetivando assegurar aos trabalhadores movimentadores de mercadoria avulsos o recebimento do salário família.

§2º: Quando o pai e a mãe são segurados empregados ou trabalhadores avulsos, ambos têm direito ao salário-família.

§3º: O Salário família será pago ao trabalhador avulso pelo respectivo sindicato profissional, o qual irá deduzir o valor correspondente da guia utilizada para o recolhimento previdenciário, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 52, do Decreto n 3.048/99.

§4º: Para o recebimento do salário família o trabalhador deverá apresentar ao sindicato profissional toda a documentação que comprove a existência do filho, apresentando a certidão de nascimento, bem como todos os documentos necessários exigidos pela Previdência Social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA TERCEIRIZAÇÃO DE OBREIROS AVULSOS

A relação de trabalho avulso será disciplinada por contrato coletivo de trabalho, firmado entre empresa tomadora e a entidade sindical. As empresas terão um prazo de 60 (sessenta) dias após o início de vigência da presente norma, para iniciar as negociações coletivas, com o Sindicato Profissional, para normatizar a relação dos trabalhadores avulsos e se adequar ao regime jurídico que disciplina a atividade de movimentação de mercadorias (artigo 513, "b", da CLT). O contrato coletivo entrará em vigor a partir de 3 (três) dias do protocolo no Ministério do Trabalho (artigo 614, §1º, CLT).

§1º: A entidade sindical profissional dará assistência técnica e jurídica aos trabalhadores avulsos, independente de filiação na entidade.

§2º: Para cumprimento do artigo 3º, da Lei 12.023/09, as empresas tomadoras terão um prazo de 30 (trinta) ou máximo de 60 (sessenta) dias para se adequar à legislação vigente.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SERVIÇO DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS

Os serviços de movimentação de mercadorias serão exercidos por trabalhadores com vínculo empregatício com a empresa tomadora ou em regime de trabalhadores avulsos, de acordo com a Lei 12.023/09.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO SALARIAL POR SUBSTITUIÇÃO

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

JM

WA

Parágrafo único: Sempre que a empresa requisitar trabalhador avulso suplente do empregado para atividade fim ou meio, o avulso não poderá receber remuneração inferior àquela paga ao empregado na mesma função.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SUSPENSÃO - COMUNICAÇÃO POR ESCRITO

Os empregadores informarão aos empregados suspensos os motivos determinantes da suspensão por escrito

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE TRANSFERÊNCIA

Assegura-se ao empregado transferido em definitivo, na forma do art. 469 da CLT, a garantia de emprego por 12 (doze) meses, após a data da efetiva transferência

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 contar da data de nascimento da criança, devendo apresentar à empresa a certidão de nascimento da criança e a certidão de óbito da genitora.

JM

WA

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 Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DO SERVIÇO MILITAR

A empresa garantirá emprego aos trabalhadores em idade de prestação de serviço militar desde a data do alistamento até 30 (trinta) dias após a liberação.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO

Será garantido ao empregado acidentado no trabalho a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral devidamente atestada, bem como a incapacidade de exercer a função que anteriormente exerciam, ficando obrigados, porém, os trabalhadores nessa situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional. Fica excluído o benefício desta cláusula para os trabalhadores sem vínculo empregatício (avulsos).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DO TRABALHO/DOENÇA OCUPACIONAL

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

A empresa assegurará aos empregados que estiverem comprovadamente a 01 (um) ano de aquisição do direito à aposentadoria, seja ela parcial ou total, e que já contem com pelo menos 5 anos de serviço na mesma empresa, o emprego ou salário durante o período que faltar para que seja possível o requerimento do recebimento do benefício da aposentadoria, mesmo que não integral, exceto para os casos de cometimento de justa causa ou pedido de demissão, cabendo ao empregado comunicar essa condição ao empregador por escrito, devendo avisar a empresa com trinta dias de antecedência.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

JM

WA

Fica estabelecido que a jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta norma coletiva será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo único: Jornada diversa da descrita no caput, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidos mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO DE REFEIÇÕES

Os serviços realizados nos horários destinados ao descanso e/ou alimentação serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) e não poderão ser incluídos em Banco de Horas, bem como constitui natureza salarial.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO AOS SÁBADOS DURANTE A SEMANA / FERIADO

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

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

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

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

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

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

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

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

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

Quando a empresa contratar trabalhadores movimentadores de mercadorias em regime de produção, estes terão direito à remuneração do repouso semanal.

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

JM

WA

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

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 sobre jornada; e

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

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA ESTUDANTE

Ao empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido pelo poder competente será abonada a falta para prestação de exames escolares, quando tais exames coincidirem com o horário de trabalho, desde que avise seu empregador com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, e mediante comprovação no prazo de 10 (dez) dias.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TRANSPORTE AO LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO

O tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador ou via transporte regular público até o local de trabalho (de difícil acesso) e do trabalho para seu lar, será computável na jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

O banco de horas somente poderá ser pactuado por Acordo Coletivo de Trabalho, sendo nulo de pleno direito o celebrado diretamente entre empregado e empregador sem a assistência do sindicato, nos termos do Artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal.

Férias e Licenças

JM

WA

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE FÉRIAS DO TAREFEIRO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO

A empresa não poderá fazer coincidir o início das férias, individuais ou coletivas, com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, exceto para os trabalhadores que laborem no 3º turno, quando este turno se inicia na noite de domingo e termina na sexta-feira.

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO

Os empregadores fornecerão declarações de afastamento e salários, para obtenção de benefícios.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Fica assegurada a possibilidade de o empregado deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, desde que declarado em sua CTPS. No caso de nascimento de filho (a), o empregado terá direito a licença remunerada de 05 (dias) úteis.

CLÁUSULA QUINQUASÉSIMA SEXTA - DIA DO MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS

Em alusão ao Dia do Movimentador de Mercadorias, dia 27 de agosto, fica estabelecido o benefício correspondente a 1 (um) dia, nas seguintes modalidades:

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 durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho ou;
3. Folga Compensatória: A empresa deverá conceder ao empregado uma folga compensatória durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho ou;
4. Acréscimo nas Férias: O empregado terá um dia adicionado ao seu período de férias ou;

Parágrafo Primeiro: O presente benefício se aplica exclusivamente aos empregados que forem contribuintes com a taxa de participação negocial.

Parágrafo Segundo - A gratificação prevista no caput deste artigo fica garantida aos empregados afastados por motivo de doença ou trabalho, em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

JM

WA

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.

Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E PREVENÇÃO À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

As empresas se obrigam a manter no local de trabalho água potável para o consumo de seus empregados, sanitários masculinos e femininos em perfeitas condições de higiene, armários para guarda de roupas e pertences pessoais dos empregados, desde que a troca de roupa decorra de exigência da atividade da empresa, nos termos das Normas Regulamentadoras – NR's.

JM

WA

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EPI'S E SEGURANÇA E FERRAMENTA DE TRABALHO

Serão fornecidos, gratuitamente, pela empresa, os equipamentos de proteção individual, ou outros necessários à segurança no trabalho, exigidos por lei ou pelas normas regulamentadoras, inclusive calçados especiais, materiais e ferramentas de trabalho, bem como, transpaleteiras, empilhadeiras, paleteiras e qualquer outro material ou equipamento necessário para a realização dos trabalhos, ou exigido pela empresa, aos movimentadores de mercadorias, sejam eles avulsos ou empregados.

§1º: As substituições deste serão gratuito desde que desgastados por uso regular e, o trabalhador devolvê-los à empresa.

§2º: Quando exigido pela empresa o uso de uniforme ou Equipamentos de Proteção Individual necessários para execução dos serviços, esta fornecerá gratuitamente aos trabalhadores assalariados e movimentadores de mercadorias empregado e avulso intermediado pelo SINTRAMOJU (art. 7º, XXXIV da CF/88).

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – CIPA

As empresas enquadradas nas disposições do artigo 163 da CLT são obrigadas a constituir Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA).

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas reconhecerão os atestados médicos e odontológicos, oficiais ou oficializados por credenciamento, e os certificados e as declarações dos cursos de qualificação profissional, dentre eles: Operadores de Empilhadeiras, Conferentes, Embalagens e outros pertencentes à Atividade de Movimentação de Mercadorias em Geral e Logística.

Parágrafo único: Os certificados, declarações e atestados não poderão ser recusados pela empresa, bem como o empregado não poderá sofrer qualquer desconto a este título.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CAIXA DE MEDICAMENTOS

Os empregadores disponibilizarão caixa de medicamentos para primeiros socorros, aos seus empregados e aos movimentadores de mercadorias avulsos.

Campanhas Educativas sobre Saúde

JM

WA

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

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

Relações Sindicais Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO - DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal de 2 (dois) membros por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 15 (quinze) dias, por ano, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Tais ausências específicas, somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base da categoria profissional conveniente, em que a empresa autorizada esteja abrangida.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DO SINDICATO 2026

Devidamente aprovada pela assembleia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional, por ocasião do início da data base, fica estipulada em benefício do SINTRAMOJU, a taxa de participação negocial atribuída a todos os empregados e trabalhadores avulsos associados e não associados, durante os 12 meses da data base, no valor de R\$ 21,00 (vinte e um) mensais, destinada ao ressarcimento das despesas referentes à negociação exitosa, traduzida em benefícios econômicos sociais e jurídicos, favorecendo todos que integram a categoria na base territorial.

1º - Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se lícita a instituição da taxa de participação, destinada ao fortalecimento do SINTRAMOJU sem ofensa ao Poder Judiciário Federal, STF, relativo ao julgamento da ADI 5794, que tratou de matéria distinta, que não viola a Súmula Vinculante 40 e a Súmula 666 do STF; Precedente Normativo 119 do C. TST; OJ 17 da SDC/TST e nem afronta o Inc. XXVI do Art. 611-B da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, considerando que a "taxa de participação" possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa / assistencial inscrita na CF/88 e nem à contribuição de revigoroamento 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.

2º - Fica garantido o direito de oposição à TAXA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL prevista nesta cláusula, a ser manifestado de maneira individual, por escrito e de próprio punho, no prazo de 01/02/2026 a 05/02/2026, conforme regras:

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

- Nome completo do empregado;
- Número do documento de registro (RG);
- Número do CPF;
- Função e CBO exercido pelo empregado;
- Salário do trabalhador

JM

WA

- Telefone do empregado;
- Nome completo da empresa – razão social;
- CNPJ da empresa.

Na referida carta deverá mencionar seguinte informação: "ciente de que não farei jus aos benefícios conquistados pelo sindicato constantes na convenção coletiva e ou acordos coletivos".

b-) A Carta de Oposição poderá ser entregue de forma pessoal na Sede do Sindicato Laboral (SINTRAMOJU), localizado na R. Maj. Sucupira, 151 - Centro, Jundiaí - SP, 13201-016, de segunda a sexta-feira, no horário das 10h00 às 12h00 e, das 14h00 às 16h00.

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

d-) 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 ACT.

e-) O empregado que efetuar a oposição ao desconto da TAXA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DO SINDICATO na forma prevista desta cláusula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pelo Sindicato, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento, para que não efetue os descontos convencionados

3º - Ao instituir a taxa de participação, 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.

4º - A empresa, quando notificada, deverá apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição, devidamente autenticadas, pela agência bancaria, juntamente com livro, fichas de registro de empregados ou folha de pagamento.

a) A Entidade Sindical compromete-se a utilizar as informações dos trabalhadores apenas no âmbito de cadastro interno, sendo vedada a sua divulgação a terceiros

b) O Sindicato assume o compromisso de manter a confidencialidade e sigilo sobre a "informação confidencial" repassada no momento da análise, devendo:

I- A não repassar a "informação confidencial" a que tiver cesso, 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.

5º - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro desta cláusula 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.

JM

WA

6º - Em eventual demanda trabalhista cujo objeto seja a presente contribuição, a entidade sindical profissional será chamada ao processo na fase de conhecimento, limitando sua responsabilidade nos valores efetivamente recebidos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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
-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 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS - REMESSA ANUAL AO SINDICATO PROFISSIONAL

Os empregadores, após o desconto e recolhimento das contribuições, remeterão ao Sindicato, uma vez por ano e/ou sempre que solicitado, relação salarial acompanhado da guia da de recolhimento, bem como se necessário a RAIS, pertencentes à categoria por este representada, e de cópia do Documento de Informações Sociais a que alude o art. 4º do Decreto nº 97.936/89, art. 583 da CLT e Precedente Normativo nº 111 (EX-JN 816).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

JM

WA

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

Parágrafo único: Desde que autorizados, os avisos poderão ser afixados por qualquer representante da entidade sindical.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – TERCEIRIZAÇÃO

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

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

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

Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PROTOCOLO DE INTENÇÃO

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

Parágrafo único: Em caso de impasse na aplicação da presente norma coletiva de trabalho e no regime jurídico que dispõe sobre a regulamentação da categoria (lei 12.023/09), as partes convencionam a presente cláusula, comprometendo-se à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a esta norma, elegendo para tanto, o Ministério Público do Trabalho e/ou Justiça do Trabalho para dirimir tais conflitos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As empresas (associadas e contribuintes) que comprovadamente não tenham condições de aplicar os percentuais previstos na CCT poderão se valer da interveniência do SAGESP, junto aos Sindicatos profissionais, para eventual tratativa para redução dos índices aplicados, visando a recuperação da empresa deficitária.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

JM

WA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO DAS CLÁUSULAS NEGOCIAIS

As empresas que celebrarem, através de seus membros, contratos individuais de trabalho estabelecendo condições contrárias ao ajustado, que modifiquem, impeçam ou fraudem direitos dos trabalhadores, com o objetivo de diminuição e descontos indevidos de salários, serão passíveis de nulidades e de multa, conforme art. 9º e 619 ambos da CLT.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA

Os empregadores pagarão multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria por cláusula descumprida, revertendo o valor correspondente em benefício da parte prejudicada. Acordam as partes que o valor total da multa prevista nesta cláusula não poderá ser superior ao valor principal total da infração cometida. As cláusulas que já possuam cominações específicas ficam excluídas desta penalidade.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - NORMA COLETIVA

EMENTA. OS CONVENIENTES RECONHECEM O SEGUINTE:

NORMA COLETIVA. EXISTÊNCIA NAS EMPRESAS QUE ADMITEM E MANTÉM EMPREGADOS E TRABALHADORES AVULSOS, NÃO PORTUÁRIOS, QUE EXERCEM AS ATIVIDADES DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIA EM GERAL E LOGÍSTICA, COMO CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA, INDEPENDENTE DA CATEGORIA ECONÔMICA DA EMPRESA.

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

Nesse sentido, entendem-se recepcionados os artigos 511 e 570 da CLT. E, se recepcionados tais dispositivos, não se pode olvidar tenha sido a categoria diferenciada igualmente prestigiada. Assim, prevalece o enquadramento por identidade, similaridade e conexão do artigo 511, prestigiando-se, ainda, a atividade preponderante quando for o caso, exceto quando se tratar de categoria diferenciada.

Essa, justamente, a hipótese, pois que os trabalhadores representados pelo SINTRAMOJU - trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral - estão agregados em categoria diferenciada, consoante Portaria Mtb nº. 3.204, de 18/08/88. Desprezar tal circunstância, a pretexto da orientação do novo texto constitucional (artigo nº 11) é ferir de morte princípios constitucionais norteadores do direito, como o ato jurídico perfeito e direito adquirido, inclusive por NÃO SE DISCUTIR AQUI A CRIAÇÃO E/OU A FORMAÇÃO DE NOVA ENTIDADE SINDICAL, mas, tão somente, a representatividade da categoria diferenciada no âmbito das empresas beneficiárias da Convenção Coletiva de Trabalho.

Destarte, tem o SINTRAMOJU, de acordo com o Art. 8º, III, da Constituição Federal, em defesa dos direitos difusos e coletivos ou individuais, estabelecendo a legitimidade extraordinária das entidades sindicais para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria dos

JM

WA

movimentadores de mercadorias em geral. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores.

Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substitutos, portanto, sobre estes, tem a legitimidade “ad causam” de representá-los nos Acordos, Convenções Coletivas de Trabalho e Dissídio Coletivo.

Negar-lhe essa representatividade significa impedir o crescimento e obstaculizar o fortalecimento da respectiva categoria.

Esta cláusula está protegida pela legislação vigente.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade “ad causam” para ingressar em juízo nos interesses de forma direta da entidade sindical, o Sindicato dos Movimentadores de Mercadorias, nos interesses da Entidade Sindical em nome dos trabalhadores associados ou não, independentemente de instrumento de procuração, com a ação de obrigação de fazer e/ou ação de cumprimento, objetivando as ações sobre representação sindical e as controvérsias em casos de falta de pagamento da contribuição sindical e as controvérsias decorrentes da relação de trabalho encontradas nas cláusulas presentes.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ABRANGÊNCIA CATEGORIA ECONÔMICA

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; multimodal; 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, semi-acabados 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 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 no Pallet's, permitindo o seu deslocamento, movimentação de carga, administração

JM

WA

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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Assinado digitalmente na ZapSign por

JAIME SANTANA DE MELO

CPF: 808.346.559-34

Data: 30/04/2026 17:06:10.732 (UTC-0300)

Jaime Santana De Melo

JAIME SANTANA DE MELO

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL
E LOGISTICA DE JUNDIAI E REGIAO**

Assinado digitalmente na ZapSign por

WAGNER JODA ALVES

CPF: 090.892.278-73

Data: 30/04/2026 16:44:47.189 (UTC-0300)

Wagner Joda Alves

WAGNER JODA ALVES

Presidente

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

Relatório de Assinaturas

Datas e horários em UTC-0300 (America/Sao_Paulo)

Última atualização em 30 Abril 2026, 17:06:11

Status: Assinado

Documento: CCT 2026-2027- LOG Sagesp X Sintramoju.Pdf

Número: 2e9ae090-7c44-4f33-91e9-6b968202fa04



Data da criação: 30 Abril 2026, 13:51:44

Hash do documento original (SHA256): f71c4d767895893b8671457fa421b5b13217516a903c3e5c02ccdbcaa77c4369



Assinaturas

2 de 2 Assinaturas

<p>Assinado  via ZapSign by Truora</p> <p>JAIME SANTANA DE MELO Data e hora da assinatura: 30/04/2026 17:06:10 Token: cd58f425-0caf-495d-85b7-01dfa9d9452e</p> <p>Pontos de autenticação: Telefone: 5511968423171 E-mail: sintramoju@sintramoju.org.br Nível de segurança: Validado por código único enviado por e-mail CPF: 808.346.559-34</p>	<p>Assinatura</p> <p><i>Jaime Santana De Melo</i> JAIME SANTANA DE MELO</p> <p>Localização aproximada: -23.181800, -46.869300 IP: 189.68.249.163 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/147.0.0.0 Safari/537.36</p>
<p>Assinado  via ZapSign by Truora</p> <p>WAGNER JODA ALVES Data e hora da assinatura: 30/04/2026 16:44:47 Token: 652437cb-2f60-4734-a566-fe27fc7d8ee2</p> <p>Pontos de autenticação: Telefone: 5513981422000 E-mail: sagesp@sagesp.com.br Nível de segurança: Validado por código único enviado por e-mail CPF: 090.892.278-73</p>	<p>Assinatura</p> <p>Wagner Joda Alves WAGNER JODA ALVES</p> <p>Localização aproximada: -23.967236, -46.325369 IP: 187.21.173.9 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Macintosh; Intel Mac OS X 10_15_7) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) Version/26.3 Safari/605.1.15</p>

INTEGRIDADE CERTIFICADA - ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.

[Confirme a integridade do documento aqui.](#)



Este Log é exclusivo e parte integrante do documento número 2e9ae090-7c44-4f33-91e9-6b968202fa04, segundo os [Termos de Uso da ZapSign](#), disponíveis em zapsign.com.br