

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000725/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/01/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR075076/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.283755/2025-11
DATA DO PROTOCOLO: 03/12/2025

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

SIN TRAB MOV MER EM GERAL ARRU STOS SV GUA CUB E S SEBA, CNPJ n. 58.200.395/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO ERIVAN PEREIRA;

E

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

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 junho de 2025 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadoria em Geral**, nos termos a Lei Federal nº 12.023, de 27 de agosto de 2009, sendo considerados como tais: aqueles que prestam serviços de natureza urbana ou rural, com vínculo empregatício ou sob a forma de trabalho avulso sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, para execução das atividades de movimentação de mercadorias em geral, quais sejam: cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimentos de lenha em secadores e caldeiras, operações de equipamentos de carga e descarga, pré-limpeza e limpeza em locais necessários à sua continuidade, com abrangência territorial em Bertioga/SP, Cananéia/SP, Caraguatatuba/SP, Cubatão/SP, Eldorado/SP, Guarujá/SP, Ilha Comprida/SP, Ilhabela/SP, Itanhaém/SP, Itariri/SP, Jacupiranga/SP, Miracatu/SP, Mongaguá/SP, Pariquera-Açu/SP, Pedro de Toledo/SP, Peruíbe/SP, Praia Grande/SP, Santos/SP, São Sebastião/SP, São Vicente/SP e Ubatuba/SP.

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

Fica assegurado aos movimentadores de mercadorias abrangidos por esta Convenção Coletiva, um salário normativo de R\$ 1.854,00 (Um mil, oitocentos e quatro reais), mensais a partir de 01/06/2025

Piso Salarial para Operador de Empilhadeira de Pequeno Porte e Conferente: R\$ 2.114,77 (dois mil e quatorze reais e setenta e sete centavos).

Piso Salarial para Operador de Empilhadeira de Grande Porte: R\$ 3.016,05 (três mil e dezesseis reais e cinco centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

Sobre os salários vigentes em 31 de maio de 2025 será aplicado as cláusulas de cunho econômico o percentual de 6% (seis por cento) retroativo à data base de 01 de junho de 2025, acrescido do percentual de 1% (um por cento) sobre os valores praticados em 31/10/2025 a partir de 01/11/2025, perfazendo um total de 7% (sete por cento).

§ 1º - Sobre os valores de remuneração das tabelas de mão de obra avulsa e celetistas, que possuem remuneração variáveis, vigentes em 31 de maio de 2025, anexo I e anexo II, serão aplicados a partir de 1º de junho de 2025, o percentual de 8% (oito por cento).

§ 2º - Sobre o item 3 do Anexo II e seus derivados itens 1, 2, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28 e 33, serão aplicados a partir de 1º de junho de 2025, o percentual de 16,25% (dezesseis vírgula vinte e cinco por cento), de forma não cumulativa com os reajustes supramencionados.

§ 3º - Sobre os auxílios alimentações, auxílios refeições vigentes em 31 de maio de 2025, serão aplicados a partir de 1º de junho de 2025, o percentual de 8% (oito por cento); este percentual, também incidirá sobre as taxas de transportes no que tange aos trabalhadores avulsos.

§ 4º - Serviços eventualmente não constantes das tabelas de mão de obra avulsa vigentes a partir de 1º de junho de 2025, somente serão adicionados às tabelas após negociação entre as partes signatárias desta Convenção, e, executados após o devido ajuste para a remuneração dos serviços.

CLÁUSULA QUINTA - TABELA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

As tabelas de valores de mão-de-obra avulsa e celetistas, que possuem remuneração variáveis, que fazem parte da presente Convenção Coletiva em forma de anexo, já estão reajustadas de acordo com o percentual estabelecido na cláusula 4ª deste documento e as partes comprometem-se a observá-las e cumpri-las integralmente.

§ 1º - Fica definido o limite de 8% para a movimentação de cargas empedradas nos compartimentos de carga, sempre que for detectado compartimentos de carga com quantidade além do limite ora estabelecido, fica ressalvado ao SINTRAMMAR a prerrogativa de não realizar a movimentação da carga.

CLÁUSULA SEXTA - MOVIMENTADORES TAREFEIROS

As anexas tabelas de mão de obra para os trabalhadores avulsos na movimentação de sacarias: café, açúcar, mercadorias em geral e derivados, serão observadas e cumpridas pelas partes acordadas, na sua totalidade.

§ 1º - Obrigatoriamente fazendo os tomadores de serviços avulsos os repasses dos valores correspondentes referentes a salários, encargos sociais e trabalhistas dentro dos prazos preceituados na Lei Federal 12.023/2009.

§ 2º - Nas fainas realizadas com o emprego de mão de obra avulsa intermediada e representada pelo SINTRAMMAR, a fatura dos serviços prestados deverá ser quitada no prazo de 72 horas úteis nos termos do artigo 6º e seus incisos da Lei 12.023/2009, a partir do término do trabalho requisitado. Na hipótese de inadimplência fica facultado ao SINTRAMMAR o não fornecimento de mão de obra avulsa à empresa requisitante, sem prejuízo de multas, correções, juros e outras medidas cabíveis e necessárias para a garantia dos recebimentos.

§ 3.º - Fica a presente Convenção, juntamente com as faturas valendo como título executivo extrajudicial na hipótese de não pagamento pela empresa nas contribuições, salários e encargos sociais e trabalhistas devidas.

§ 4.º - Os trabalhos de estufagens de contêineres de 20 pés realizados por trabalhadores avulsos/celetistas, conforme item 5 do anexo II, terá o valor líquido de R\$ 209,50 (duzentos e nove reais e cinquenta centavos).

§ 5.º - A mensalidade associativa deverá ser descontada em folha de pagamento e deverá ser repassada ao SINTRAMMAR até o 10º (décimo) dia do mês subsequente quantia de R\$ 43,14 (quarenta e três reais e quatorze centavos).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL CELETISTA

As empresas concederão automaticamente, adiantamento salarial de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - FORMA DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e as suas antecipações em moeda corrente vigente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o respectivo recebimento na instituição bancária onde os valores são creditados.

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

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO ADMITIDO EM LUGAR DO OUTRO

Garantia ao empregado movimentador admitido para função do outro dispensado sem justa causa, de igual salário do empregado de menor função sem considerar vantagens especiais.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Garantia ao empregado movimentador substituído, do mesmo salário percebido pelo empregado movimentador substituído.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO



Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamentos, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e os recolhimentos do FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÕES

São compensáveis todas as antecipações nominais dos salários, salvo as decorrentes de promoção, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FUNÇÃO

As empresas procederão às respectivas anotações nos contratos de trabalho e CTPS do trabalhador movimentador de mercadoria a função de MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

A fixação de quadro de avisos em local apropriado nas dependências da empresa empregadora.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTÃO BENEFÍCIO

É facultativo as empresas aderirem aos convênios oferecidos pelo SINTRAMMAR em parceria com as empresas que este mantenha os citados convênios.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE REFEIÇÃO CELETISTA

Os empregadores fornecerão tíquete-refeição, por dia trabalhado, a todos os seus empregados movimentadores efetivos, nos termos da Lei, no valor de R\$ 31,32 (trinta e um reais e trinta e dois centavos), cada um, ou fornecimento de refeição no local de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE REFEIÇÃO PARA OS AVULSOS

Concessão de Vale-Refeição por dia trabalhado, no valor de R\$ 31,32 (trinta e um reais e trinta e dois centavos), ou fornecimento de refeição no local de trabalho.

§ 1º: As empresas tomadoras de serviços fornecerão aos trabalhadores avulsos requisitados, refeições no local de trabalho, por dia trabalhado desde que o trabalhador exerça o serviço no período integral (jornada de 8 horas).

§ 2º: As empresas tomadoras de serviços concederão aos trabalhadores avulsos requisitados para trabalhar em jornada de 6 (seis) e 8 (oito) horas, a título de lanche, o equivalente a R\$ 31,32 (trinta e um reais e trinta e dois centavos), para cada um dos trabalhadores movimentadores de mercadorias que

compõem o grupo de trabalhadores ("terno"), condicionando tal concessão ao cumprimento integral, por parte do grupo de trabalhadores, da jornada de trabalho contratada.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

Será concedido pela empresa, o vale-transporte para os empregados, na forma da Lei.

a) Considerando os enormes transtornos e dificuldades encontrados na aquisição do vale-transporte, instituído pela Lei nº. 7.418/85;

b) Considerando os assaltos ocorridos durante a aquisição das "fichas" de transporte, colocando em risco o patrimônio das empresas e, principalmente, a vida dos trabalhadores;

c) RESOLVEM as partes ajustar que o pagamento das despesas de deslocamento residência/trabalho e viceversa, a critério das empresas, poderá ser adiantado em dinheiro.

§ 1º. - Esse pagamento não tem natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), nem se configura como rendimento tributável ao trabalhador, operando-se, para todos os efeitos, por força e nas mesmas condições da Lei 7.418/85.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE PARA O TRABALHADOR AVULSO

Será concedida pela empresa tomadora dos serviços a cada trabalhador avulso que se ative no trabalho, a tarifa de vale-transporte por jornada de trabalho, ficando acordado entre as partes que sempre será tomado como ponto de origem e de retorno, o ponto de distribuição de serviços do sindicato, até o logradouro onde se situa a empresa requisitante.

§ 1º: - As tarifas serão as praticadas nas localidades onde se situem o "ponto do SINTRAMMAR" e a empresa tomadora da mão de obra avulsa, sendo elas repassadas para o SINTRAMMAR.

§ 2º: - O vale-transporte para o trabalhador avulso rege-se na forma de reembolso, ou seja, repasse para o SINTRAMMAR junto com os salários recebidos em cada semana, ficando a cargo do citado Sindicato o repasse dos valores correspondentes para o trabalhador avulso, valor por jornada de trabalho para o período de junho/2025 a maio/2026 R\$ 12,65 (doze reais e sessenta e cinco centavos).

§ 3º: - O vale-transporte aqui tratado, até mesmo pela complexidade de apuração e repasse, não tem a característica de salário.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas contratarão seguro de vida em grupo para seus empregados, podendo contratar o seguro oferecido pela SINTRAMMAR, desde que as condições sejam mais vantajosas.

§ Único: Para fins de comprovação do atendimento ao disposto no caput, o SINTRAMMAR poderá requisitar às empresas que informem a seguradora e as coberturas contratadas.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DE TRABALHADORES MOVIMENTADORES DE MERCADORIAS

Fica estabelecido que, quando as empresas armazenadoras tiverem necessidade de admitir em seus quadros trabalhadores para a função de movimentadores de mercadorias, darão preferência a associados do SINTRAMMAR, escolhidos, claro está, livremente pelas citadas empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Aumento proporcional aos empregados admitidos após a data base, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos na função.

§ Único- Fica estabelecido que quando as empresas armazenadoras tiverem a necessidade de admitir em seus quadros trabalhadores para função de movimentador de mercadorias (que recebem por produção, dentre os trabalhadores atuais, associados ou ativos do Sintrammar, já para os demais trabalhadores, serão escolhidos preferencialmente os trabalhadores atuais associados ou ativos do Sintrammar.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Garantia de emprego e salário ao empregado que esteja a menos de 01 (um) ano da aposentadoria integral. Para tanto, o colaborador deverá ter, no mínimo, 3 (três) anos de serviços ininterruptos prestados à empresa, e comunique à empresa previamente essa condição, sendo que, adquirido esse direito, cessa-se automaticamente a garantia de emprego.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PARA DIRIGENTES SINDICAIS

Conforme estabelece o artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal e artigo 543, § 3º da CLT, fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de Diretoria (titulares e suplentes), se eleito, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da Lei, ou, então, que não decorrer da extinção da própria empresa ou, ainda, que não resultar do encerramento das atividades empresariais na base territorial do sindicato, motivados, em qualquer dessas duas últimas hipóteses, por fatores de ordem técnica, econômica e/ou financeira. Compete ao empregador, sob pena de pagamento de indenização compensatória ao empregado/dirigente sindical, o ônus de comprovar a ocorrência de razões de ordem técnica, econômica ou financeira aptas a afastar, excepcionalmente, a incidência da garantia constitucional da estabilidade provisória do dirigente sindical,

nas hipóteses de cessação das atividades empresariais." (AI 454.064-AgR, rel. min. Celso de Mello, julgamento em 14-3-2006, Segunda Turma, DJE de 5-2-2013.)

Parágrafo primeiro: A estabilidade provisória prevista no caput desta cláusula é limitada a, no máximo, 7 (sete) dirigentes sindicais titulares e 7 (sete) suplentes, nos termos do artigo 522 da CLT e da Súmula 369, II, do TST.

Parágrafo segundo: Para os fins desta cláusula, consideram-se cargos de direção aqueles com poder de gestão e representação do sindicato, eleitos em conformidade com o estatuto da entidade.

Parágrafo terceiro: Não são beneficiários da estabilidade provisória os empregados eleitos para os cargos de delegado sindical, membros de conselho fiscal ou qualquer outro cargo que não se enquadre estritamente como de direção, conforme a limitação do parágrafo primeiro, ainda que o estatuto do sindicato lhes atribua nomenclaturas diversas. A estabilidade aqui prevista não se estende a suplentes que acumulem a função de delegado sindical.

Parágrafo quarto: O empregado eleito para o cargo de dirigente sindical, dentro do limite estabelecido no parágrafo primeiro, que optar por se afastar de suas atividades laborais, será remunerado pela Entidade Sindical durante o período do mandato.

Parágrafo quinto: Em que pese o lastro de acordo, conforme o paragrafo primeiro, considerando o instituto permissivo do negociado sobre o legislado, dos candidatos que forem eleitos, para dirigentes sindicais titulares e suplentes, somente um, terá a garantia de estabilidade, por Grupo Empresarial de até 15 empresas no mesmo Município, sendo que este, será nomeado pelo Sintrammar, obrigatoriamente, até o dia 15 de março de cada exercício.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EXAMES ESCOLARES

Abono de falta ao estudante para prestação de exames escolares ou vestibulares, condicionando-se tal concessão à prévia comunicação do trabalhador para a empresa, acrescida da posterior comprovação.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

As férias remuneradas, o 13º salário e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, obedecerão às normas da legislação vigente, encargos esses que serão acrescidos às folhas de remuneração, ficando a cargo do Sindicato Profissional, no que diz respeito aos avulsos, o repasse das férias e 13º salário, após recebido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS

O Início das férias coletivas e individuais não pode coincidir com sábados, domingos e feriados.



SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EPI'S EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As empresas fornecerão aos trabalhadores, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), na forma da legislação vigente.

Parágrafo 1º - As empresas deverão viabilizar coberturas em suas dependências, de modo a não permitir a realização de fainas sob o sol, de modo a se enquadrarem aos ditames do Artigo 200, Inciso V da CLT e de mais NR's de Segurança do Trabalho que visam resguardar a integridade física e saúde dos trabalhadores.

Parágrafo 2.º - Na remotíssima possibilidade de execução da faina em ambientes conforme acima descrito, deverá a empresa observar e cumprir o que diz o inciso V, artigo 200 da CLT, cumulado com adicional de 50% sobre o valor normal das fainas, e ainda, disponibilizar, protetor solar a todos os colaboradores.

Parágrafo 3º - Não será permitido à realização de mão de obra, em locais que não apresentarem condições adequadas de higiene.

Parágrafo 4.º - as empresas devem fornecer obrigatoriamente, capacete para abertura e fechamento de tampas.

Parágrafo 5º - As empresas automaticamente fornecerão equipamentos de proteção individual específicos, para a realização de serviços em câmaras frias ou contêineres congelados ou gelados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORME AVULSO/CELETISTA

Fornecimento gratuito de uniformes aos movimentadores de mercadorias em regime de trabalho celetista, quando exigido pela empresa.

§ Único - Em regime de trabalho avulso, fica instituída a taxa de 3,85% (três vírgula oitenta e cinco por cento), a partir de 1º de junho de 2025 sobre o faturamento líquido dos serviços requisitadas, para o custeio de 4 (quatro) conjuntos de uniformes por trabalhador (anual), calçados de segurança (EPI's) e para a realização de exame médico admissionais de periódicos.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS

Reconhecimento pelas empresas de atestados médicos e odontológicos passados pelos profissionais conveniados ao Sindicato.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO CELETISTA REMUNERADO POR PRODUÇÃO

Nos quinze primeiros dias de afastamento em caso de acidente de trabalho, a empresa remunerará o trabalhador de acordo com a média dos últimos 180 dias trabalhados, anteriores à data do acidente.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TAXAS / RETRIBUTIVA PATRONAL

As empresas recolherão mensalmente em favor do SINTRAMMAR, 1% (um por cento) sobre a folha de pagamento dos trabalhadores movimentadores celetistas (registrados), sendo 0,5% a título de taxa de administração e 0,5% a título de assistência social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

As empresas devem descontar em folha de pagamento de seus empregados movimentadores associados ou não do SINTRAMMAR, o percentual de 6% de cada trabalhador, dividido em duas parcelas de 3%, a primeira sobre o salário do mês de julho e a segunda sobre o salário do mês de dezembro, e recolhidas respectivamente até o 10º dia do mês seguinte em favor Sindicato Profissional, mediante o envio prévio da relação de associados do SINTRAMMAR.

§ 1º - Os trabalhadores não-associados poderão anuir ao desconto, cabendo às empresas procederem o desconto, mediante autorização expressa do trabalhador.

§ 2º - As empresas encaminharão ao Sindicato dos Trabalhadores, a relação nominal dos empregados com o correspondente valor descontado.

§ 3º - O não cumprimento nos prazos estabelecidos, importarão em multa equivalente a 5% (cinco por cento) do valor a ser recolhido corrigido mensalmente a ordem de 1% (um por cento)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS DESPESAS DE COTA DE CUSTEIO NEGOCIAL E DEMAIS DESPESAS

O Pagamento da Cota de Participação Negocial independente da associação sindical, ou seja o empregado não associado arca com este pagamento porque recebeu os benefícios obtidos por essa negociação (econômico e jurídico), de sorte que lhe cabe arcar com o ressarcimento respectivo, independentemente de ser associado, ou não, do sindicato, no que se refere à valorização da natureza contratual da negociação coletiva, assim atraindo para a arena argumentativa o conceito da boa-fé objetiva e o conceito da função social da contratação coletiva. Art. 422 do Código Civil. Acrescente-se que tal exegese encontra amparo também na Lei 13.467/2017. Em relação à boa-fé objetiva, dispõe o artigo 422 do Código Civil: Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

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

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

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

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

Parágrafo Terceiro: Nas referidas Cartas deverão mencionar seguinte informação: "CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS AOS BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELO SINDICATO CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E OU ACORDOS COLETIVOS"

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

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

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 §7º, item 1 e 2, desta cláusula.

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 CCT.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COTA DE CUSTEIO PATRONAL

A fim de prover as despesas e custas das negociações coletivas, ficam obrigadas às empresas (por CNPJ) ao recolhimento da Cota de Custeio, conforme o valor do Capital Social, abaixo discriminado, até 31 de janeiro de 2026, 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\$ 602,00
- de 101 mil reais a 250 mil reais.	R\$ 1.205,00
- de 251 mil reais a 500 mil reais.	R\$ 2.300,00
- de 501 mil reais a 750 mil reais.	R\$ 3.396,00
- de 7501 mil reais a 1 milhão de reais.	R\$ 4.491,00
- acima de 1 milhão de reais.	R\$ 5.588,00

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

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

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

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

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

Parágrafo sexto: As empresas (tomadoras de mão de obra avulsa) deverão recolher 1% (hum por cento) sobre o valor do faturamento líquido, por força da utilização desta CCT ou de ACT firmado com o Laboral, exceto àquelas que estejam quites com as obrigações estatutárias (contribuintes); cabendo ao SINTRAMMAR informar os respectivos CNPJs dos tomadores do serviço e valores mensais, para emissão de boletos, com fechamento no último dia do mês, para pagamento no dia 10 do mês subsequente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHADORES AVULSOS/TAXAS

Além das cláusulas comuns que regem as relações de trabalho dos trabalhadores no regime CLT e avulsos, para estes últimos serão ainda observadas e cumpridas as cláusulas que seguem:

§ 1º - ASSISTÊNCIA SOCIAL

As empresas empregadoras recolherão 9% (nove por cento) sobre o valor das faturas líquidas dos trabalhadores movimentadores avulsos, em favor do Departamento de Assistência Social do Sindicato dos

Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e dos Arrumadores de Santos, São Vicente, Guarujá, Cubatão e São Sebastião.

§ 2º - ADMINISTRAÇÃO

A taxa de administração é de 9% (nove por cento) sobre o valor das faturas líquidas dos trabalhadores movimentadores avulsos, pelos serviços prestados através do ponto de distribuição de serviços do Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e dos Arrumadores de Santos, São Vicente, Guarujá, Cubatão e São Sebastião.

REGRAS:

Tudo o que for inerente aos serviços do trabalhador do ponto (avulso) deverá prevalecer às regras a seguir estabelecidas, independentemente de outras resultantes da Lei ou deste acordo.

a) A convocação e dispensa dos trabalhadores avulsos fica ao inteiro critério da empresa tomadora dos serviços ou de seus legítimos representantes, observada a garantia salarial prevista na tabela de mão-deobra.

§ Único- As solicitações de equipes ocorrerão em tempo de até dois dias de antecedência e no mínimo duas horas antes de cada jornada.

b) A direção do ponto de distribuição de serviços, em primeira instância e a Diretoria do SINTRAMMAR, em segunda, fica responsável pela disciplina nos locais de trabalho, devendo atender de pronto os pedidos de mediação dos encarregados pelos serviços.

c) Fica reservado às empresas o direito de impugnar temporariamente nomes de trabalhadores movimentadores avulsos reincidentes, em casos que atentem contra a disciplina e a boa ordem dos serviços.

DISPOSIÇÕES GERAIS

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RENOVAÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho será levada a termo junto ao Ministério do Trabalho e Emprego e terá vigência pelo período de 1 (um) ano, com início em 1º de junho de 2025 e término em 31 de maio de 2026.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

Convenientes. A empresa que já disponibilizar: PLANO DE SAÚDE, PLANO ODONTOLÓGICO, SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL a 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.

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

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/06/2025, o valor total de R\$35,00 (trinta 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.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

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

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes

prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados

dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia. 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 Boque a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

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

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

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

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e decisões judiciais em âmbito nacional, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social

Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 600,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO 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 MÊMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR			EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR (A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E

POR AFASTAMENTO	1X	R\$ 300,00	VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR (A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR (A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.

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

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

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
		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
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL	SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E- SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO
		POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM
		DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES
		COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS
		TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS
		REGULAMENTADORAS DO MTE.

Parágrafo Décimo Quinto – Quando da migração para este plano de benefícios, mais completo, as empresas ficam cientes que este plano perdurará enquanto esta cláusula estiver prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo possível seu regresso ao plano básico, devido as despesas assumidas pelas entidades com redes credenciadas e sistemas necessários à prestação destes benefícios.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TERCEIRIZAÇÃO

Fica vedada a terceirização de mão de obra da movimentação de mercadorias dentro das empresas abrangidas pelo presente CCT, salvo se referida terceirização respeitar o valor do piso normativo da categoria definido neste instrumento e demais cláusulas.

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, sujeitará o tomador ao pagamento de multa, no valor de 50 (cinquenta) pisos normativos, sem prejuízo da apuração das diferenças devidas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA

Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas contidas na norma coletiva, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

§ Único - Os trabalhadores avulsos que abandonarem o serviço, antes do término contratado, sem motivo justificado, não receberão o pagamento em sua totalidade, sem direito ao vale lanche e ao vale transporte, sendo, ainda, vedada sua escalação para a empresa prejudicada. Eventuais prejuízos suportados pela empresa, devidamente comprovados, deverão ser reembolsados pelo sindicato intermediador.

}

FRANCISCO ERIVAN PEREIRA
PRESIDENTE
SIN TRAB MOV MER EM GERAL ARRU STOS SV GUA CUB E S SEBA

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - TABELA ANEXO I CAFÉ

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - TABELA ANEXO II AÇUCAR

[Anexo \(PDF\)](#)

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

