

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

SINDICATO DOS TRABALHADORES QUE OPERAM NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E TRABALHADORES AVULSOS DE CAPIVARI E REGIÃO, CNPJ n. 02.862.198/0001-48, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS DOMINGUES;

E

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

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 1º de fevereiro de 2016 a 31 de janeiro de 2017 e a data-base da categoria em 1º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional “DIFERENCIADA” dos Trabalhadores na Movimentação em Geral** como um todo, nos termos, inciso III do art. 511 da CLT e portaria n.º 3.204/88, (Lei nº 12.023/2009) (Súmula 7º CSMP/SP e na forma dos incisos VII, XIII e XXVI, do art. 7º e incisos III e VI, do art. 8º, ambos da CF, art. 81, III, da Lei 8.078/90, e os art. 611, Ss., da CLT) que poderão ser executados por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso no âmbito das Empresas do seguimento econômico da representação do sindicato patronal, nos termos do art. 511, § 1º e 613, inciso III da CLT, qual compreendem as seguintes empresas beneficiárias do Instrumento Normativo: **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 e entrega, encaminhando 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/ou 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 se aplica as Empresas que integram a 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 acabado destinado 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 Aduaneiros e Porto Seco; D - Logística Integrada no Limite de Identidade, Similaridade e Conexidade: Empresas pertencentes ao mesmo enquadramento sindical Patronal constante 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, depósitos, centro de distribuição, terminais aduaneiro, porto seco e para a plataforma de embarque. Sendo responsável**

pela a administração do setor de expedição, classificando e colocando os produtos no Pallet's, permitindo o seu deslocamento, movimentação de carga e administração de estoque, distribuição do produto para o meio de transporte. **NORMA COLETIVA:** A presente Norma Coletiva representação de categoria econômica no ramo de armazenagem intermodal, centro de distribuição – CD e as Empresas de movimentação de mercadorias logística e aquelas com obrigação de fazer (Lei 9611/98 e demais legislações) com as empresas locadoras dos armazéns intermodal e CD's, quais reconhecem as partes convenientes o seguinte: **EXISTÊNCIA DAS EMPRESAS DE ARMAZÉNS GERAIS, CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO INTERMODAL, TERMINAIS ADUANEIROS, EMPRESAS DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS, EMPRESAS DE LOGÍSTICAS ONDE A CATEGORIA DOS MOVIMENTADORES DE MERCADORIAS É A CATEGORIA PREPONDERANTE E DAS EMPRESAS ABRANGIDAS POR ESTE INSTRUMENTO NORMATIVO REGULAMENTANDO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA NO DIREITO DE REPRESENTATVIDADE.** De acordo com o art. 11 da CF/88, com abrangência territorial em Anhembi/SP, Capivari/SP, Conchas/SP, Elias Fausto/SP, Laranjal Paulista/SP, Monte Mor/SP, Pereiras/SP, Rafard/SP, Saltinho/SP e Santa Maria daSerra/SP.

**Salários, Reajustes e Pagamento
 Piso Salarial:**

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS E REAJUSTE PISO SALARIAL

Para os empregados e trabalhadores das **Empresas de Armazéns Gerais, Empresas de Movimentação de Mercadorias e de Logística, Prestadora de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra em Empresas de Logística e de Comércio Interno, Centro de Distribuição Intermodal e de Produtos em Geral, Logística Integrada, Terminais de Carga, Aduaneiros e Porto Seco**, as empresas poderão fixar a correção salarial optando pela aplicação das condições estabelecidas conforme **TABELAS A e B**, a partir de **01.02.2016 (Data Base)**, aplicando sobre os salários de **31.01.2016**, até o teto de **R\$ 6.000,00 (seis mil reais)**; conseqüentemente os salários superiores ao teto, terão um acréscimo linear de **R\$ 498,60 (quatrocentos e noventa e oito reais e sessenta centavos)** em parcela única em fevereiro /2016.

TABELA A – Aplicação do Reajuste de **11,40%**, sendo **6,0%** a partir de **01º de fevereiro** e **5,40%** a partir de **01º de julho** sobre os salários de junho, não retroativos.

	01/02/2016	01/07/2016
Até R\$ 6.000,00	6,00%	5,40%
Acima de R\$ 6.000,01	R\$ 498,60	

Ou as empresas poderão optar pela:

TABELA B – Aplicação do Reajuste de forma escalonada de acordo com as faixas salariais estabelecidas, a partir de **01º de fevereiro**.

Salários	Reajuste
Até R\$ 2.000,00	11,31%
De R\$ 2.000,01 até R\$ 3.500,00	10,31%
De R\$ 3.500,01 até R\$ 5.000,00	9,31%
De R\$ 5.000,01 até R\$ 6.000,00	8,31%
Acima de R\$ 6.000,01	R\$ 498,60

Pisos Normativos:

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes nas empresas ficam estabelecidos conforme as funções abaixo os seguintes PISOS SALARIAIS:

A - Para os empregados e trabalhadores que exercem as atividades de movimentação de mercadorias, tais quais executam funções diferenciadas, no plano básico de enquadramento sindical de atividade e profissões (CBOS nºs. 7801, 7801-05, 7841, 7832-15, 7832-20, 5211-25, 4141-05, 4141-10, 4142-15, 3423-10, 3421-10, 3421-5, 3421-25 1226, 4141-05, 4141-10, 4141-15) (artigo 613 inciso IV da CLT),

quais sejam: conferente de carga e descarga, movimentadores de mercadorias de carga e descarga manual, carregador, contagem de volumes, raqueamento de carga anotação de suas características, stretch, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto, arrumação de caixas ou sacas sobre os pallets, remoção, acomodação e demais serviços correlatos, nas operações de **carregamento** e descarga de embarcações, aos quais será garantido um **Salário Mínimo Normativo de R\$ 1.420,54 (hum mil, quatrocentos e vinte reais e cinquenta e quatro centavos)** e Trabalhadores com mais de 02 (dois) que exercem essas mesmas funções, **Salário Normativo de R\$ 1.447,03 (hum mil e quatrocentos e quarenta e sete reais e três centavos)**.

Parágrafo Primeiro: Os **auxiliares de armazenagem e logística** que movimentam mercadorias em tempo parcial, durante sua jornada de trabalho, executando outras funções, não são equiparados aos movimentadores de mercadorias supra mencionados na Cláusula 3ª, alínea “a” desta norma coletiva, visto que esses realizam outras atividades, tais como: etiquetagem, embalagem, carimbagem, dentre outras relacionadas em sua descrição de função. Sendo assim, não atuam de forma exclusiva e intermitente na movimentação de mercadorias, onde receberão salário normativo (piso salarial), no importe de **R\$ 1.174,32 (hum mil cento e setenta e quatro reais e trinta e dois centavos)**, por mês.

B) Para os empregados e trabalhadores, com qualificação profissional, que executam movimentação de produtos, mercadorias e materiais com **empilhadeiras ou quaisquer outros equipamentos de Movimentação de Cargas (CBO 7822-20)**: deslocamento e movimentação de mercadorias manual ou mecânica ou produtos em geral. **Salário Mínimo Normativo de R\$ 1.517,63 (hum mil quinhentos e dezesseis reais e sessenta e três centavos)** e Trabalhadores com mais de 02 (dois) anos nas funções acima, **Salário Normativo de: R\$ 1.546,54 (hum mil quinhentos e quarenta e seis reais e cinquenta e quatro centavos)**. Os trabalhadores com qualificação profissional de Operadores de Equipamentos de Movimentação de Cargas executam de forma manual fazendo a arrumação da carga em cima dos veículos ou com empilhadeiras, inbound/outbound, supervisor de logística, transpaleteiras. Preparam movimentação de carga e movimentam. Organizam carga, interpretando simbologia das embalagens, armazenando de acordo com o prazo de validade do produto, retirando do setor de expedição ou dos veículos, identificando características da carga para transporte e armazenamento e separando carga não-conforme. Realizam manutenções previstas em equipamentos para movimentação de cargas. Trabalham seguindo normas do tomador de serviços. As empilhadeiras e transpaleteiras são ferramentas de trabalho utilizadas pelos movimentadores de materiais.

Parágrafo Primeiro: Os empregados e trabalhadores que operam **transpaleteira elétrica** em tempo parcial, durante sua jornada de trabalho, executam outras funções, não sendo equiparados aos operadores de empilhadeira e transpaleteira elétrica mencionados na Cláusula 3ª, alínea “b” desta norma coletiva, visto que esses realizam outras atividades, tais como: etiquetagem, embalagem, carimbagem, dentre outras relacionadas em sua descrição de função. Sendo assim, não atuam de forma exclusiva e intermitente no manuseio desses equipamentos para movimentação de mercadorias, onde receberão salário normativo (piso salarial), no importe de **R\$ 1.174,32 (hum mil cento e setenta e quatro reais e trinta e dois centavos)**, por mês.

C) Para os empregados contratados pelas empresas de **gestão de documentos e arquivos** que efetuam gestão em pastas arquivos fica garantido: a) piso salarial mínimo de **R\$ 1.155,40 (hum mil cento e cinquenta e cinco reais e quarenta centavos)**; b) e para os empregados que exercem as funções com o uso de empilhadeiras ou outros meios analógicos, fica assegurado piso salarial mínimo de **R\$ 1.546,53 (hum mil quinhentos e quarenta e seis reais e cinquenta e três centavos)**; c) aos conferentes de documentos, piso salarial mínimo de **R\$ 1.447,03 (hum mil e quatrocentos e quarenta e sete reais e três centavos)**.

D) Para a categoria dos **auxiliares de armazenagem e logística** (alínea “B” da Portaria nº 3.176/87, do MTE), contratados pelas empresas de prestação de serviços à terceiro, que executam as funções de embalagens, carimbagem, etiquetagem, abertura de caixas e de sacas para vistoria, distribuição de embalagens no almoxarife, pré-limpeza e office-boy, fica garantido piso normativo mínimo no valor de **R\$ 1.155,40 (hum mil cento e cinquenta e cinco reais e quarenta centavos)**.

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

Parágrafo Segundo: Eventuais diferenças de reajustamentos salariais e de verbas rescisórias relativas aos meses de fevereiro, março e abril/2016 devidas ao empregado, face às negociações e em razão da data da assinatura deste instrumento ser efetivado posteriormente à data-base, serão exigíveis e quitadas juntamente com a folha de pagamento do mês maio de 2016, pagos até o 5º dia útil de junho de 2016, sem que constitua mora salarial.

Parágrafo Terceiro: A contratação regular de trabalhador mediante as empresas terceiras, não afasta a conduta pelo princípio da isonomia, o direito dos trabalhadores e empregados terceirizados às mesmas condições salariais, verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas nesta convenção coletiva, desde que presente a igualdade de funções. Assim, aplicam-se as condições mais favoráveis aos obreiros, conforme artigo 8º e 620 ambos da CLT, OJ 583 SDI TST e art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão 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.

CLÁUSULA QUINTA - 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, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição e descanso. A reivindicação

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

As empresas concederão aos empregados, adiantamento mensal de salário nas seguintes condições:

- O adiantamento será de 40% (quarenta por cento), do salário nominal e mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado o período correspondente.
- O adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia após a data do pagamento do salário anterior. Quando este dia coincidir com o Sábado, Domingo ou Feriado, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.
- Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas no mínimo 5 (cinco) dias, antecedentes ao pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE PAGAMENTO

Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, 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 OITAVA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E SALÁRIO DE SUBSTITUTO

A empresa pagará ao empregado ou trabalhador avulso 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 NONA - 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.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA

Durante a vigência desta Convenção, quando houver correção do valor do salário mínimo nacional ou do piso regional salarial do estado de São Paulo, os valores dos pisos previstos por esta convenção, que ficarem abaixo desses valores serão automaticamente corrigidos e, equiparados aos mesmos; no caso do piso regional salarial do estado de São Paulo pelo maior valor de referência, prevalecendo sempre no que se refere à remuneração do empregado o que for maior.

Remuneração DSR

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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).

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIO SINDICATO

Fica as empresas obrigadas a descontarem da folha de pagamento dos empregados as guias do convênio do Sindicato por eles retiradas, o sindicato enviará para a empresa o formulário que autoriza o desconto em folha de pagamento assinado pelo empregado, deverá a empresa comunicará a entidade sindical quando do desligamento do empregado que tiver menos de 1 (um) ano de trabalho, sob pena de arcar com os valores gastos pelo empregado em decorrência de convênios.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Ficam as empresas obrigadas a descontarem da folha de pagamento dos empregados, desde que autorizadas por eles às mensalidades associativas, repassando os valores à entidade sindical até o 10º (décimo) dia imediatamente subsequente ao desconto.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHADORES QUE TRABALHAM POR REGIME DE PRODUÇÃO

As funções de movimentação de mercadorias serão exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício com as empresas de logística ou em regime de trabalhadores avulsos, de acordo com a Lei 12.023/09.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados que exercem as funções manuais de carga, descarga, remoção de produtos ou mercadorias, nas empresas do ramo de prestação de serviços a terceiros no ramo das indústrias em geral, armazenagem de Açúcar e Gêneros Alimentícios fica garantido o **piso mínimo salarial de R\$ 1.994,80 (um mil novecentos e noventa e quatro reais e oitenta centavos)**. Aos empregados e trabalhadores avulsos nos termos do art. 7º, XXXIV da CF/88, que trabalham por tarefa terão a garantia mínima diária de **R\$ 76,95 (setenta e seis reais e noventa e cinco centavos)**. Quando forem contratados pelas empresas, trabalhadores avulsos intermediados pelo Sindicato, para efetuar carga e descarga, ou deslocamento de seus produtos ou mercadorias, nas indústrias de açúcar ou empresas do ramo de gêneros alimentícios, as empresas de prestação de serviços, colocação de mão de obra, movimentação de mercadorias em logística, esta pagará o valor por tonelada de **R\$ 6,77 (seis reais e setenta e sete centavos)**. Não podendo os trabalhadores receberem remuneração inferior à **R\$ 76,95 (setenta e seis reais e noventa e cinco centavos)** por dia.

Parágrafo Único: Os serviços realizados em condições insalubres, exposições permanente a risco, sol, temperaturas ou armazenagem em câmara fria, na forma da NR 16 (norma regulamentadora) aprovada pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado o recebimento de adicional respectivo, definido nos artigos 192 e 193 da CLT.

Parágrafo Segundo: Quando as Descargas forem de Equipamentos Eletrodomésticos e outros produtos e mercadorias em Caminhões Truck e/ou Contêiner médio o valor cobrado será por veículo de **R\$ 230,88 (duzentos e trinta reais e oitenta e oito centavos)** e, quando as descargas forem de Carretas o valor será de **R\$ 448,95 (quatrocentos e quarenta e oito reais e noventa e cinco centavos)** por veículo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIÁRIA DE VIAGEM

Aos empregados ou trabalhadores avulsos que executarem tarefas em município diverso daquele em que trabalhem, receberão uma remuneração a título de diária no mínimo de **R\$ 70,29 (setenta reais e vinte e nove centavos)**, para as despesas pertinentes. Esta remuneração é devida para os trabalhadores com vínculo empregatício e aos trabalhadores movimentadores de mercadorias contratados na condição de avulso intermediados pela entidade sindical.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 13º SALÁRIO (GRATIFICAÇÃO NATALINA)

As empresas calcularão sobre a remuneração devida e pagarão aos trabalhadores avulsos, a média da remuneração, a título de 13º Salário.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 a tarifa da data da concessão, com o acréscimo de 1/3 sobre a remuneração (art. 7º, XVII, da CF) (enunciado 149 do TST).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FGTS

As empresas efetuarão o depósito de FGTS, calculando 8% sobre a remuneração devida, mediante depósito em conta vinculada dos trabalhadores avulsos.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTOS DOS DIAS NÃO TRABALHADOS

Os trabalhadores farão jus à remuneração do dia quando forem requisitados, tendo como diária mínima o valor de diária já estabelecida na presente norma pela empresa tomadora e quando não puderem trabalhar em consequência de a mercadoria não ter chegado ao local da descarga ou por motivo alheio às suas vontades.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ACRÉSCIMO NAS HORAS EXTRAS

Quando os empregados e trabalhadores avulsos executarem serviços de movimentação de mercadorias após a sua jornada laboral, as empresas remunerarão as horas extras trabalhadas com adicional de 50% (cinquenta por cento). Aos domingos, feriados nacionais, estaduais, municipais ou dias já compensados o adicional será de 100% (cem por cento).

Adicional Noturno

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho em horário noturno das 22:00 horas até o término do horário designado pela empresa, será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal, reduzida à 52, ½ (cinquenta e dois minutos e meio), cujo adicional incidirá nas horas extras e verbas salariais a qualquer título, incluindo verbas rescisórias.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Com a finalidade de atender as peculiaridades da função inerentes as normas de saúde ocupacional, a todos os empregados, inclusive os que se ativarem na condição de avulso cujos serviços sejam realizados em locais em locais insalubres; fica assegurado o adicional de insalubridade sobre o salário do empregado, de acordo com as normas reguladoras vigentes, 40 % (quarenta por cento) para grau máximo, 20 % (vinte por cento) para grau médio e 10 % (dez por cento) para grau mínimo, observando a função que exerça o empregado na empresa, ressalvadas as condições mais favoráveis.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TICKET'S ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá ticket's refeição no valor unitário de **R\$ 20,00 (vinte reais)**, na quantidade igual aos dias trabalhados para os trabalhadores, excetuando-se as que fornecem alimentação diretamente no local de trabalho.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE

A empresa fornecerá o vale-transporte aos empregados e trabalhadores integrantes da categoria em conformidade com o previsto na Lei nº 7418/1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/1987.

Parágrafo único: As empresas tomadoras deverão fornecer aos movimentadores de mercadorias avulsos, a partir do ponto (local de recrutamento dos avulsos) até o local de trabalho; vale-transporte na quantidade igual aos dias trabalhados, podendo descontar o percentual previsto na legislação em vigor.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

Parágrafo Único: Os empregados e trabalhadores avulsos que após extrapolarem uma hora itinerante, durante o transporte ao local de difícil acesso, a empresa pagará essa hora.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS PLR

As empresas poderão implantar através de Acordo Coletivo de Trabalho o Programa de Participação nos Lucros e Resultados - PLR, nos termos da Lei n.º 10.101/2000, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do Artigo 7º, inciso XI, da Constituição.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado ou trabalhador avulso, a empresa pagará a título de Auxílio Funeral, juntamente com as Verbas Trabalhistas devidas, 1/½ (um e meio) salário (nominal) no caso de Morte Natural ou Acidental.

I - No caso de morte por Acidente de Trabalho, o auxílio devido será de 02 (dois) salários nominais.

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO-CRECHE

As empresas que possuem 30 (trinta) ou mais empregadas, maiores de 16 (dezesesseis) anos e com menos de 50 (cinquenta) anos, poderão optar, quando do término da licença maternidade, entre manter local apropriado para guardar, vigiar e assistir seus filhos, no período de amamentação até que seus filhos completem 04 (quatro) anos de idade, ou suprir com convênio com entidades públicas ou privadas, ou reembolsar creche de livre escolha até o valor máximo de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, mediante a devida comprovação do gasto.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica proibida a contratação experimental de empregados nas mesmas funções por eles anteriormente exercidas na mesma empresa; exceto se já passado três anos do término dos antigos contratos, e o contrato de experiência será no máximo de 90 (noventa) dias, não se admitindo prorrogação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXECUÇÃO DE SERVIÇOS

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho nos casos de demissão sem justa causa ou a pedido do empregado, a empresa fica obrigada a fornecer no momento da homologação carta de referência independente da solicitação do empregado. No caso de dispensa “por justa causa”, a carta de referência deverá constar a qualificação do empregado e o período de trabalho na empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA OU IMOTIVADA

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

Parágrafo Primeiro: Na dispensa por “justa causa” a empresa comunicará o empregado por escrito e na data os motivos determinantes que ensejaram a dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa e ser considerada injustificada e improcedente.

Parágrafo Segundo: O documento da **dispensa por justa causa** deverá ser exibido quando da formalização da rescisão do contrato de trabalho perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou do sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO/RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PREVIU / INDENIZADO (LEI Nº 12.506/2011)

Dispõe o artigo 1º da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011 que: “Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contêm até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo Único: Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. A Lei alterou as disposições contidas no artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao fixar o prazo mínimo de 30 (trinta) dias de aviso prévio, ora previsto nos termos do artigo 7º, inciso XXI da Constituição Federal. Ao período mínimo de 30 (trinta) dias deverá ser acrescido nos termos da nova Lei, 03 (três) dias a cada ano trabalhado, limitado ao máximo de 90 (noventa) dias, ou seja, 03 (três) meses de aviso prévio indenizado ou 30 dias trabalhado, para aquele trabalhador que permanecer trabalhando por no mínimo 20 (vinte) anos para a mesma empresa.

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

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

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

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – CERTIFICADOS

As empresas reconhecerão os Certificados dos Cursos de Qualificação Profissional oferecido e administrado pela entidade sindical profissional, seja eles de operador de empilhadeira, conferente, de movimentação de mercadorias em geral e logística interna. A entidade sindical poderá manter convênio com o sistema SESC/SENAC, SEST/SENAT ou com outra empresa conveniada.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO DISCIPLINAR

A advertência ou suspensão de empregado deverá ser comunicada por escrito e contra recibo no local de trabalho, até 24 horas após o fato ou seu conhecimento, devidamente justificada a causa que originar a punição, sob pena da punição ser nula e considerada injustificada e improcedente, sem prejuízo dos salários e demais direitos legais.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS E READAPTAÇÃO

Será garantida aos empregados acidentados 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 atestada pelo órgão oficial e que tenham se tornado incapazes 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).

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

A empresa assegurará aos empregados que estiverem comprovadamente a 01 (um) ano de aquisição do direito a 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 falta grave ou de força maior, cabendo ao empregado comunicar essa condição ao empregador por escrito.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOCUMENTOS - INSS/BENEFÍCIOS

Os documentos necessários à obtenção de benefícios junto ao INSS, serão fornecidos pelas empresas no prazo de 05 (cinco) dias a contar da solicitação do empregado, incluindo a Relação dos Salários de Contribuição-(RSC), Atestado de Saúde Ocupacional-(ASO) e Perfil Profissiográfico Previdenciário/PPP, tendo junto o LTCAT, que também serão fornecidos, quando da rescisão do contrato de trabalho e por ocasião do pedido de aposentadoria especial, podendo a RSC ser substituída por um extrato analítico obtido junto ao CNIS/INSS, através site da Prevnet.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PERÍODOS DE DESCANSO

Os empregados terão direito a descanso de onze horas consecutivas, entre o término da jornada e início de outra e, descanso semanal de 24 horas, coincidindo com um domingo a cada mês, com folga compensatória na mesma semana do DSR trabalhado, assegurando-se intervalo diário de uma hora para repouso e alimentação.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensando o atraso no final da jornada ou da semana.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Fica assegurada a possibilidade de o empregado deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, até 2 (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 declaração de IRRF ou CTPS. No caso de nascimento de filho (a), o empregado terá direito a licença remunerada de 05 (cinco) dias, de acordo com a legislação em vigor.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NOS DIAS DE DOMINGOS E FERIADOS

Fica autorizado, mediante autorização do MTE, o trabalho aos domingos e feriados, concedendo-se a folga semanal em outro dia, conforme escala de folgas elaborada pela Empresa.

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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, devendo o início dar-se em dia útil da semana,

desde que tais dias não sejam vésperas de feriado. Os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, não serão computados para efeito de contagem regulamentar do período de férias, quando individuais.

Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas obrigam-se a manter nos locais de trabalho, condições de higiene e segurança com ventilação, arejamento e iluminação, que proporcione conforto e bem estar, cuidando especialmente dos locais com riscos à saúde física e mental provocados por agentes químicos, físicos e biológicos, insalubridade ou periculosidade, como medidas preventivas, que assegure saúde e segurança ocupacional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SAÚDE OCUPACIONAL

As empresas manterão PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, objetivando assegurar boas condições de saúde e segurança no trabalho, bem como, PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, mantendo à disposição do Mte e a entidade sindical, a documentação referente a tais programas e das medidas de prevenção de acidente e doença ocupacional.

Parágrafo Primeiro: As empresas atenderão as disposições de lei, assegurando aos empregados gratuitamente, exames de saúde ocupacional, admissional, periódicos no curso do contrato, retorno após afastamento por acidente ou doença ou férias, mudança de ocupação funcional, bem como, exame demissional na rescisão de contrato, conforme Portaria 3.214/78 (NR-7) da SSMT.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO 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, sendo três calças, cinco camisas, dois pares de sapatos, botas ou botinas, equipamento de proteção da cabeça e vias respiratórias e auditivas, protetor do tronco e membros e viseiras, 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.

Parágrafo Único - As roupas serão adequadas aos serviços e ambiente de trabalho, confeccionadas em tecido apropriado ao clima local, e substituídas uma vez por ano regularmente e sempre que forem danificadas ou desgastadas pelo uso regular.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA

As empresas enquadradas nas disposições do artigo 163 da CLT constituirão Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA), conforme NR 05-Mte, comunicando o Sindicato profissional até 60 dias das eleições, com afixação de edital de convocação no quadro de aviso para conhecimento dos empregados, assegurando a participação de candidatos interessados a cargo efetivo ou suplente, com pedido de inscrição até 72 horas antes da eleição;

Parágrafo Único - Os empregados sindicalizados constituirão comissão para fiscalização do processo eleitoral, junto com um representante da CIPA, ficando assegurado aos eleitos, efetivos e suplentes, a estabilidade no emprego e remuneração salarial, durante o período do mandato e por mais 01 (um) ano após o encerramento, obrigando-se a empresa a submeter todos os cipeiros, a treinamento e reciclagem referentes às atribuições internas, assegurando a participação nas reuniões em horário normal de trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CAIXA DE MEDICAMENTOS

As empresas manterão em local apropriado e de fácil acesso, caixa de medicamentos e pessoa habilitado em primeiros socorros, para atender empregados ou trabalhador avulso quando requisitado vítimas de mal súbito ou de acidente, assegurando o transporte de urgência a pronto socorro hospitalar ou serviço médico de emergência.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIREITO A RECUSA AO TRABALHO

Os empregados poderão recusar-se a trabalhar em áreas de riscos à integridade física e mental, por falta de medidas adequadas de proteção e segurança individual ou coletiva de EPI inadequado a compleição física de cada pessoa, homem ou mulher, que não permita condição confortável e segura no posto de trabalho;

Parágrafo Primeiro: A recusa será comunicada ao superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato a CIPA, para que tomem medidas necessárias à eliminação dos riscos, pela adequação das condições de segurança e higiene do local;

Parágrafo Segundo: No período de paralisação, não poderão ser exigidas dos empregados, tarefas estranhas às habituais e nem punição com desconto de horas ou redução salarial, sob pena de punição à empresa, para ressarcimento em dobro de valores compensados.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DO TRABALHO/DOENÇA OCUPACIONAL – (CAT) LEI 8213/91

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 e à autoridade do Mte e a entidade sindical;

Parágrafo Único: As empresas enviarão trimestralmente a entidade sindical, cópias, cópias do anexo I das CAT's emitidas nos respectivos períodos, fornecendo o documento inclusive, para empregados acometidos de doença ocupacional (doença do trabalho ou doença profissional).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTES DE TRABALHO DO TRABALHADOR AVULSO – (CAT)

Em caso de acidente de trabalho envolvendo trabalhadores avulsos movimentadores de mercadorias, e a ocorrência se der no pátio, armazéns, depósitos ou outras dependências das empresas, a CAT, Comunicação de Acidente de Trabalho será preenchida pela Empresa Tomadora. Sendo o acidente ocorrido no trajeto da residência até o local de trabalho ou vice-versa, a comunicação será preenchida pela Entidade Sindical.

I – Não terá a Empresa Tomadora nenhuma responsabilidade, quanto ao pagamento do benefício nos quinze primeiros dias, pois conforme disposto no Regulamento de Benefício da Previdência Social, RBPS, aprovado pelo Decreto Federal n. 2.172/97 art. 143º. Inc. 3º, Lei 6.367/76, artigo 5º, Parágrafo 6º, uma vez que eventual pagamento do benefício do auxílio acidente de trabalho será pago pelo órgão do INSS a partir do dia seguinte ao do acidente.

II - Todo processo de auxílio acidente do Trabalho e a requisição pelo trabalhador avulso do benefício previdenciário será feito pelo Sindicato Profissional, bem como elaboração de Guias e formulários enviados ao INSS.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

Ao empregado eleito membro dirigente titular da entidade sindical e requisitado para permanência a serviço do Sindicato Profissional, pelo período máximo de 15(quinze) dias no ano, as empresas empregadoras poderão conceder tal licença, remunerada ou não, conforme a liberalidade de cada uma, sendo que, quando remunerada, as empresas assumirão os encargos sociais e fiscais e consectários salariais por todo o período de licença.

Parágrafo Primeiro: Os membros dirigentes terão acesso livre nos postos de trabalho, mediante comunicação prévia de 48(quarenta e oito) horas e acompanhamento do departamento de Recursos Humanos da empresa, para divulgação de comunicados referentes a assembleias, campanha salarial, sindicalização e outros eventos, inclusive acompanhados de assessores ou agente de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego/Tem. ou da Procuradoria Regional do Trabalho/PRT/15ª Região.

Parágrafo Segundo: Os dirigentes sindicais poderão afastar-se de suas funções na empresa no período de campanha salarial ou de outras atividades, no número máximo de 2(dois) membros por empresa, sendo que o eventual afastamento ocorrerá para um empregado de cada vez, sem prejuízo da remuneração no período de até 15(quinze) dias por ano, desde que avisada a empresa por escrito através do Sindicato, com antecedência mínima de 48(quarenta e oito) horas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

As empresas descontarão na folha de pagamento mensal, a contribuição/Negocial, aprovada pela assembleia geral da categoria, de acordo com Art. 8º, Inc.IV da CF/88, Art.513, alínea "E" e Art. 545 caput da CLT, abrangendo trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados beneficiados pelas cláusulas aqui negociadas, no período da vigência da presente norma coletiva da categoria, durante os meses de fevereiro/2016 a janeiro 2017, incluindo o décimo terceiro salário, exceto no mês de Março, quando ocorre a Contribuição Sindical.

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão descontar em folha de pagamento dos empregados o percentual de 1,5 (um e meio) por cento da remuneração mensal de cada trabalhador associado ou não baseado no salário nominal, limitado ao valor máximo de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), desde que não haja oposição do trabalhador protocolada no sindicato de próprio punho com firma reconhecida até o 10º (décimo) dia após o registro desta Convenção Coletiva no Ministério do Trabalho e Emprego;

Parágrafo Segundo: A referida contribuição deverá ser recolhida à entidade sindical até o dia 10 (dez) de cada mês, mediante guias próprias fornecidas pela entidade sindical ou pagamento direto na tesouraria da entidade mediante recibo, O recolhimento da contribuição com atraso acarretará as empresas, o pagamento do valor principal atualizado pelo INPC / IBGE, acrescido de juros de 1% (um por cento) e multa de 5% (cinco por cento) ao mês ou fração, até o efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações legais.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado o direito de oposição ao trabalhador, conforme prazo supra mencionado.

Parágrafo Quarto: Após pagamento, as empresas enviarão ao Sindicato profissional, cópia da guia da guia recolhida com relação nominal dos empregados, função, remuneração e valor da contribuição, a ser registrada no holerite e, na hipótese de legislação federal que altere o conceito da contribuição prevista no Art. 8º da CF. O recolhimento do(s) valor(es) da(s) contribuição(ões) relativas aos meses de fevereiro, março e abril/2016, poderão ser quitadas no seu valor original uma a cada mês ou na sua totalidade até o dia 10 de junho de 2016.

Parágrafo Quinto: A condição de oposição aos descontos está condicionada à norma coletiva da categoria, estando em conformidade com o (PROC. TRT/SP Nº 0000241-66.2013.5.02.0024; Ac. 20140240602. DO Eletrônico 28/03/2014; Rel. Des. Sergio Winnik; 4ª Turma).

Parágrafo Sexto: Configura ato anti-sindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à contribuição assistencial, nos moldes da Orientação emanada da 2ª Reunião Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS/MPT), realizada em 05/05/2010 pela Procuradoria Geral do Ministério Público do Trabalho/MPT; e culminará em denúncia do empregador incentivador ao “parquet” trabalhista, eis que segundo a mesma orientação em seu item 4), os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou entidades sindicais são de interesse público tutelável pelo MPT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas descontarão a contribuição prevista em lei dos empregados movimentadores de mercadorias e produtos em geral (que exercem atividades manuais de carga e descarga nos setores de logística, setor de expedição, centrais de abastecimento, centros de distribuição, encaixotando e distribuindo em pallet's ou em outro local específico) para armazenagem e/ou comercialização, nos termos dos artigos 582 à 591 e 606 da CLT, referente à contribuição sindical que será descontada no mês de março de seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, um dia de salário, por conta de contribuição sindical, a ser recolhido, na Caixa Econômica Federal (através da Guia correspondente) em favor da Entidade Sindical profissional, nas áreas organizadas, ficando dispensada a publicação de edital. A não observância do recolhimento implicará nas penalidades legais. Às entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição sindical, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação de cobrança, sem, contudo, exibir a certidão a que alude o art. 606, § 2º, da CLT.

Parágrafo único: As empresas de armazéns gerais e do setor de logística e as empresas de movimentação de mercadorias em geral efetuarão o pagamento da contribuição sindical da categoria econômica ao **Sindicato dos Armazéns Gerais do Estado de São Paulo - SAGESP**, de acordo com a previsão contida na CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - GUIAS DE RECOLHIMENTOS/REMESSA AO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas após o desconto das contribuições encaminhará ao sindicato profissional, cópias das guias das **contribuições assistenciais** mês a mês e **sindicais**, acompanhada da RAIS 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), ambas contendo relação nominal dos respectivos contribuintes, indicação dos salários e valor da contribuição, no prazo de 10 dias da data do desconto.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA OBRIGAÇÃO DE FAZER

Quando as empresas de logísticas, ou centros de distribuições, ou armazéns gerais, não possuírem empregados próprios, requisitarão pessoal do sindicato. A relação de trabalho avulso será disciplinada por contrato coletivo de trabalho, firmado entre empresa tomadora e a entidade sindical nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Único: O cumprimento do artigo 3º, da Lei 12.023/09, as empresas tomadoras terão um prazo de 15 (quinze) ou máximo de 30 (trinta) dias para se adequar à legislação vigente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) art. 2º e 3º da Lei 12.023/2009, podendo se valer das atividades ou funções constantes da cláusula 3ª do presente Instrumento Normativo, para todos efeitos legais de direito e sindicais. Ficando vedado a anotações de denominações como: serviços gerais, ajudantes, auxiliares de produção e outras que tenham objetivo de isentar do cumprimento dos salários ora ajustados.

Parágrafo Único: Para efeito de Identificação Previdenciária, Saque de FGTS, poderá dar-se 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas manterão um quadro de aviso com sistemas eletrônicos, TV's, ou outros meios, para que as entidades sindicais possam realizar a divulgação dos convênios, 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.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TRABALHADORES AVULSOS - CONTRATAÇÃO E 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.).

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.

Parágrafo Único: Não poderá haver distinção entre o trabalhador movimentador de mercadoria empregado e o avulso. Ficando assegurado ao trabalhador avulso em tempo integral ou parcial as mesmas condições trabalho, aplicando-se a norma mais favorável aos trabalhadores (art. 7º XXXII e XXXIV da CF/88, art. 30, § único, e art. 620 ambos da CLT).

Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - DA AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade "ad causam" para ingressar em juízo nos interesses de forma direta da entidade sindical ou da categoria que representa o Sindicato dos Trabalhadores que Operam na Movimentação de Mercadorias em Geral e Trabalhadores Avulsos de Capivari e Região, 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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL

O Sindicato dos Trabalhadores que Operam na Movimentação de Mercadorias em Geral e Trabalhadores Avulsos de Capivari e Região, é o único e legítimo representante dos empregados e trabalhadores que exercem atividade de movimentação de mercadorias em geral nas instalações de armazéns, Terminais Aduaneiros, Porto Seco, Logística, Terminais de Carga, compreendendo a carga e descarga, arrumação e entrega, remoção, acomodação, manipulação, paletização de mercadorias, transporte interna com empilhadeiras, transpaleteiras manuais ou elétricas, recebimento, conferência de carga e descarga, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, check-list, setor administrativo, gestão de estoque, limpeza e pré-limpeza de armazém e serviços correlatos ligados as operações de carga, descarga, deslocamento e movimentação de mercadorias em geral, com abrangência nos municípios de: **Anhembi/SP, Capivari/SP, Conchas/SP, Elias Fausto/SP, Laranjal Paulista/SP, Monte Mor/SP, Pereiras/SP, Santa Maria da Serra/SP, Saltinho/SP e Rafard/SP.**

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA

A presente norma coletiva é aplicável a todos os empregados que se ativam na movimentação de mercadorias, nas empresas que integram a representação da categoria econômica no ramo de Armazéns Gerais, Terminais Aduaneiros, Porto Seco, Empresas de Movimentação de Mercadorias, Empresas de Logística e Centro de Distribuição de Produtos em Geral e Logística Integrada no Limite de Identidade, Similaridade e Conexidade e todo ramo de atividade inscrita no CNES-Mte e constantes do Estatuto Social do Sindicato dos Armazéns Gerais e das Empresas de Movimentação de Mercadorias no Estado de São Paulo - SAGESP, bem como os empregados que se ativam nas funções constantes do Estatuto Social e lotados na base territorial do Sindicato Profissional, sendo os integrantes de "Categoria Profissional Diferenciada" qual poderão ser definidos por identidade, similaridade e conexão dentro das funções exercidas.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - MULTA POR DESCONTO IRREGULAR

As empresas que efetuarem o desconto das contribuições assistencial e sindical, integrantes da representação das entidades sindicais, e recolherem, por livre e espontânea vontade, à outra entidade sindical, ficam sujeitas às penalidades impostas pela CLT nos art. 606, 846, § 2º, e Código Civil Brasileiro, art. 159 e Súmula STF n. 562, obrigando-se a reparar o dano causado, acrescido da multa estabelecida no art. 600 da CLT em favor das entidades sindicais prejudicadas, isentando o trabalhador de qualquer desconto efetuado em duplicidade.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Arts. 9º e 619 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 SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - EXTENSÃO DA NORMA COLETIVA

As partes em comum acordo subscrevem e pactuam com extensão da presente Convenção Coletiva para os demais sindicatos do mesmo grupo profissional, desde que sejam da mesma categoria, de acordo com o art. 869 e 870 da CLT, por questão de isonomia processual. O pedido de extensão poderá ser feita diretamente à SAGESP, mediada pelo Ministério Público do Trabalho, em caso de recusa será dirimida na Justiça do Trabalho Competente, sempre prevalecendo á decisão judicial que autorizou o funcionamento do Sindicato e a representação da categoria.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - DA EXTENSÃO DE OUTRAS NORMAS COLETIVA

As empresas que celebram com Sindicatos de outro grupo profissional e concedam aos empregados outros benefícios ou adicionais aqui não estabelecidos, como pagamento de PLR, (Participação nos Lucros e/ou Resultados), PTS (Prêmio por Tempo de Serviço), deverão repassa-los nas mesmas condições aos Movimentadores de Mercadorias, obedecendo sempre os mesmos critérios e formas de pagamento concedido aos demais empregados da Empresa.

JOSE CARLOS DOMINGUES

Presidente

SINDICATO TRAB.QUE OPERAM NA MOV.MERC. EM GERAL E TRAB. AV. CAPIVARI E REGIAO

CICERO BUENO BRANDAO JUNIOR

Presidente

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