

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO: MR \_\_\_\_\_/202\_**

**(SINTRAMAERJ X \_\_\_\_\_ – RIO DE JANEIRO-RJ)**

Pelo presente instrumento de: **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, as partes:

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUX. EM ADM. DE ARMAZENS GERAIS SIMILARES CONESXOS E ASS. DO E. RIO DE JANEIRO – SINTRAMAERJ**, inscrito

no CNPJ nº 33.705.781/0001-79, situado na Rua Silvino Montenegro, nº 104, Gamboa – Rio de Janeiro/RJ, CEP:20.220-550, neste ato representado por sua Presidente, Sra. **DENISE ANA DE JESUS**, que esta subscreve; e, de outro lado \_\_\_\_\_, representadas de acordo com o Contrato Social,

Que, tendo entre si, justo e avençado e na melhor forma de direito, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, destinado a regular a relação de trabalho entre as partes mediante as cláusulas e condições adiante estabelecidas:

**CLÁUSULA PRIMEIRA  
VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ e a data-base da categoria em **01º de maio**.

**CLÁUSULA SEGUNDA  
DISPENSA ANTES DA DATA BASE**

Na forma prevista no art.9º da Lei 7.238/84, o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias antecedentes a data de sua correção salarial, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal.

**CLÁUSULA TERCEIRA ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e Carregadores de Mercadorias em Geral e auxiliares na administração no comércio de café em geral e auxiliares em administração de armazéns gerais, similares, conexos e assemelhados, operadores de empilhadeiras mecânicas nos serviços de carga e descarga em mercadorias e materiais em geral, embaladores a mão, embaladores a máquina, operadores de máquinas de etiquetar, operadores de prensa de enfardamento, operadores de máquinas de envasar líquidos e outros trabalhadores na movimentação de mercadorias e materiais, manipulação, carga e descarga, estivagem e embalagens de mercadorias em geral, registradas nas empresas conforme a CLT ou trabalhadores temporários ou avulso de acordo com a portaria do M.T.B., categoria diferenciada e a**

lei em vigor, os que executam atividades de carga e descarga de mercadorias em geral (Movimentação e Manipulação de Mercadorias e materiais em geral), nas instalações de uso público e privados em empresas, firmas, sociedades ou companhias particulares, manuseio de mercadorias que dependem de movimentação, tais como despejo, ensacamento, costura, amarração, pesagem, reembarque, remoção, arrumação, empilhamento, desempilhamento e em trânsito os ajudantes de carga e descarga de mercadorias e carregadores de mercadorias nos veículos rodoviários de fins de coleta, entrega, distribuição de mercadorias em geral e serviços similares, conexos e assemelhados nos terminais de carga e descarga de mercadorias em geral, armazéns gerais, trapiches, frigoríficos, depósitos de container de estocagem de mercadorias em geral, centrais de abastecimento e entreposto em geral, almoxarifado de estocagem e manuseio de mercadorias em geral, teleportos, aeroportos, setores de carga e descarga de mercadorias em geral, boxes, plataformas, pátios e inclusive todos os trabalhadores, auxiliares na administração nos locais de carga e descarga de mercadorias em geral e auxiliares na administração armazéns gerais, similares, conexos e assemelhados que executam suas atividades laborais em todos os locais supracitados, com abrangência territorial em RJ.

#### **CLÁUSULA QUARTA.**

##### **PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

**O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalece sobre a Lei, e substituirá integralmente as Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis, nos termos dos artigos 611-A e 620 da CLT.**

**Parágrafo único: As PARTES reconhecem que o presente acordo coletivo começa a produzir os seus efeitos a partir do termo inicial da vigência, independentemente da data de assinatura e/ou de registro ou depósito no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.**

#### **CLÁUSULA QUINTA**

##### **DAS ATIVIDADES / EXECUÇÃO DE SERVIÇOS**

As atividades elencadas na cláusula anterior poderão ser desenvolvidas nas dependências da empresa matriz ou em qualquer endereço de suas filiais, dentro da base territorial do Sindicato acordante.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA**

##### **PISOS NORMATIVOS / CORREÇÃO SALARIAL**

Fica estabelecido que os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional acordante serão reajustados em 10% (dez por cento), com vigência a partir de 1º de maio de 2026, respeitado o limite máximo de R\$ 6.000,00 (seis mil reais).

Este percentual contempla a reposição integral da inflação medida pelo INPC acumulado no período (3,90%), acrescido de ganho real de 6,10% (seis vírgula dez por cento), considerando a valorização da categoria, o aumento do custo de vida, a essencialidade dos serviços prestados e as condições específicas de trabalho no setor de logística e movimentação de mercadorias.

§ 1º – As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação deste Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser pagas juntamente com os salários do mês de assinatura do presente instrumento, ou, caso não haja tempo hábil para inclusão na folha de pagamento, no mês subsequente, sem qualquer acréscimo.

§ 2º – Para os salários superiores a R\$ 6.000,01 (seis mil reais e um centavo), será aplicado um reajuste fixo no valor de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais).

§ 3º – O pagamento dos salários deverá ocorrer até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

#### CLÁUSULA SEXTA

#### REMUNERAÇÃO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

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

#### CLÁUSULA SÉTIMA

#### COMPROVANTE DE PAGAMENTO - DISCRIMINAÇÃO DE VALORES

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

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

#### CLÁUSULA OITAVA

#### ADIANTAMENTO SALARIAL

A empresa poderá conceder aos seus empregados, adiantamento mensal de salário nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de **40% (quarenta por cento)**, do salário nominal e mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado o período correspondente.
- b) O adiantamento deverá ser efetuado até o 20º (**vigésimo**) 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 posterior**.
- c) 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** antes ao pagamento.

#### CLÁUSULA NONA

#### SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica garantido ao empregado substituto, o mesmo salário percebido pelo substituído.

**Parágrafo Único:** A partir do **30º (trigésimo) dia de substituição**, de caráter eventual, o empregado substituto, tendo assumido integralmente as funções, passará a perceber o mesmo **salário do substituído**, enquanto perdurar a substituição, excluídas as substituições dos cargos de Administração/Chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 dias.

#### CLÁUSULA DÉCIMA

#### ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A EMPRESA se obriga a cumprir rigorosamente os dispositivos referentes à segurança, saúde e higiene do trabalho.

§ 1º - O trabalho em condições de **INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, em contato ou exposição permanente, assegura ao funcionário o recebimento de adicional respectivo, definido nos artigos 192 e 193 da C.L.T.

§ 2º - O Operador de Empilhadeira que ficar **exposto e se sujeitar as condições de risco no abastecimento da Empilhadeira**, tem o direito ao recebimento do **adicional de 30%**, devidamente comprovado por **Lauda Técnico**.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA ABONO INDENIZATÓRIO**

A empresa pagará a todos os seus empregados, independente do cargo e remuneração, um abono indenizatório no valor de R\$ XXX,XX, a ser pago até o 5º dia útil do mês de julho de 2026.

§ 1º - Referido abono possui caráter indenizatório e pago de forma única pela empresa, não integrando a remuneração do empregado, não incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do § 2º, do artigo 457, da CLT.

§ 2º - Referido abono também será devido aos funcionários dispensados durante a negociação do presente acordo coletivo, que se compreende do início das negociações até a assinatura do presente instrumento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO**

A empresa fornecerá refeição nos locais de trabalho, podendo optar pelo fornecimento de **ticket/vale refeição ou o equivalente em dinheiro**, o valor mínimo não poderá ser menor que o praticado na região para fins alimentáres), por dia trabalhado.

§ 1º - Em hipótese alguma, o fornecimento de refeição ou vale refeição, será incorporado à remuneração do empregado, para fins de quaisquer direitos trabalhistas ou previdenciários, nos termos do § 2º, do artigo 457, da CLT.

§ 2º - A empresa que adotar a forma alternativa de concessão de vale refeição, poderá efetuar os descontos previstos na legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA DA CESTA BÁSICA**

A empresa fornecerá uma cesta básica para cada colaborador, podendo optar pelo fornecimento de **ticket/vale refeição ou o equivalente em dinheiro**.

§ 1º - Em hipótese alguma, o fornecimento do valor acima integrará a remuneração do empregado, não incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do § 2º, do artigo 457, da CLT.

§ 2º - Na hipótese de faltas injustificadas, as não elencadas no Artigo 473 da CLT e seus incisos, poderá a empresa suspender o benefício ao colaborador no mês de incidência da falta, retornando com o mesmo no mês seguinte.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA VALE TRANSPORTE

O valor será disponibilizado ao EMPREGADO elegível que fizer a opção escrita pelo Benefício

§ 1º - O vale transporte visa o custeio do transporte público utilizado no trajeto entre a EMPRESA e residência e vice-versa. O valor pago pela EMPRESA será de acordo com a solicitação do EMPREGADO. A EMPRESA descontará do empregado 6% (seis por cento) do salário limitado ao valor recebido, o que for menor, conforme legislação vigente.

§ 2º - É facultado a Empresa efetuar o pagamento do vale Transporte em dinheiro, respeitados os direitos e limites estabelecidos na Lei 7.418 de 16/05/85, regulada pelo dec. 95.247 de 17/11/87, tal medida tem caráter indenizatório de locomoção, utilizado para o trabalho, não se integrando, portanto para nenhum efeito, ao salário do empregado, como já decidido pelo col. TST, nos autos do processo número TST/AA n. 366360/97.4, VUDJU 07/08/98 (seção 1, pág. 314). Ressalva-se ainda, que tal medida está em harmonia com os desejos dos Empregados, prevenindo constantes ocorrências criminosas, tais como, furtos e assaltos, quanto da aquisição dos vales transportes.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA ASSISTÊNCIA MÉDICA

Empresa manterá o benefício por adesão denominado Assistência Médica e Hospitalar a todos os Empregados e seus dependentes legais, abrangidos pelo presente instrumento, de acordo com as alternativas do melhor serviço e menor custo escolhido único e exclusivamente pela Empresa.

§ 1º - A empresa arcará com 100% do custo da assistência médica do empregado titular, e 50% do custo da assistência médica dos dependentes inclusos. O empregado arcará com 50% (cinquenta por cento) do custo da assistência médica de seus dependentes inclusos, bem como com o fator moderador em todas as consultas e exames laboratoriais.

§ 2º - Desde já fica autorizado que o valor relativo à parcela de responsabilidade do Empregado seja automaticamente descontado, de forma mensal, em folha de pagamento.

§ 3º - O Empregado que esteja afastado de suas atividades por auxílio doença ou acidente de trabalho e não esteja recebendo salário diretamente da Empresa, deverá arcar com a sua cota-parte depositando o respectivo valor diretamente na conta corrente da Empresa, protocolizando, mensalmente, junto ao Departamento Pessoal da Empresa os referidos comprovantes de depósitos, independente de notificação prévia por parte da desta.

§ 4º - Na hipótese de não cumprimento por parte do Empregado do disposto no parágrafo terceiro desta cláusula, a Empresa poderá cancelar automaticamente o plano de saúde em favor do Empregado e eventuais dependentes.

§ 5º - Considera-se como dependente aquele que nesta qualidade estiver inscrito junto à Previdência Social e considerando que a adesão ao plano de assistência médica é opcional o Empregado deverá

solicitar, por escrito, a inclusão de eventuais dependentes.

§ 6º - A adesão do plano de saúde é facultada ao Empregado, que poderá manifestar sua exclusão, se assim o desejar, somente no mês de aniversário do contrato celebrado entre a Empresa e a Operadora, mediante carta de próprio punho a ser entregue no Departamento Pessoal da Empresa, conforme cláusula contratual.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA AUXÍLIO FUNERAL**

A Empresa assegurará aos seus colaboradores, auxílio funeral, o qual garantirá cobertura de despesas de até R\$XXXX em caso de morte do Empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para o reconhecimento do benefício mencionado no caput desta cláusula, a família do Empregado deverá apresentar ao Departamento Pessoal, em até 1 (um) mês após a morte do Empregado, o atestado de óbito do mesmo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA SEGURO DE VIDA**

O Seguro de Vida obrigatório, e a cargo da Empresa, contra Acidentes de Trabalho, previsto no DECRETO nº 61.784/1967, na CONSTITUIÇÃO FEDERAL Art. 7º, Inciso XXVIII e na CLT, Lei nº 13.467/2017, Art. 611-B, Inciso XX, garante ao trabalhador, ou a seus herdeiros ou sucessores legais, uma indenização por invalidez permanente ou por morte acidental (AP), no valor de até R\$ 25.663,00 (Vinte e Cinco Mil, Seiscentos e Trinta e Três Reais).

§ 1º - O óbito deverá ser comunicado à Gestora dos benefícios dentro do prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo e-mail ou telefone disponibilizado junto a Empresa

§ 2º - A Empresa deverá encaminhar até o dia 1º de cada mês, para o e-mail da Entidade Sindical, a relação atualizada, dos Empregados, para proceder aos cadastros dos segurados;

§ 3º - Se na data da ocorrência do fato gerador da incapacitação permanente ou morte acidental, de trabalhadores segurados, e a Empresa estiver inadimplente com o pagamento do valor do benefício estipulado, ou ter incorrido em recolhimento de valor inferior ao devido, ou dado ciência do evento após o prazo de 90 (noventa) dias, terá que reembolsar à Gestora o valor correspondente ao total dos benefícios e responderá perante o Empregado ou a seus dependentes, a título de multa, com o dobro do valor dos benefícios. Caso a Empresa, nesta situação, regularize suas pendências, ficando adimplente no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação, ficará isento de quaisquer penalidades e responsabilidades.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA CLUBE DE BENEFÍCIOS**

Os trabalhadores associados ou não, salvo os de CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA, estranhas ao presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO firmado pela EMPRESA e o SINDICATO, farão jus a adesão do CLUBE DE BENEFÍCIOS DO

**SINTRAMAERJ, QUE OFERECE DESCONTOS EM PRODUTOS E SERVIÇOS, OFERTADOS POR DIVERSOS ESTABELECIMENTOS PARCEIROS**, sem custo adicional algum, tanto para estes quanto para o empregador, desde que estejam em dia, as obrigações pecuniárias estabelecidas na **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL**.

**Parágrafo único** – As informações de como aderir ao referido clube, sua composição e outras pertinentes a sua utilização, serão enviadas para EMPRESA, por meio de informativo apartado, o qual deverá ser fixado em **QUADRO DE AVISOS**, instalado em local de fácil acesso e visualização a todos os colaboradores.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA PARTICIPAÇÃO PLR**

A empresa terá o prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a assinatura do presente ACT, para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 03 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros, que participará da negociação coletiva em conjunto com o sindicato (empregados ou trabalhador avulso) para, no prazo acima estabelecido, fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada as entidades profissionais e patronal a prestação da assistência necessária à condução da negociação, Incisos III e VI do artigo 8º da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro: A empresa deverá apresentar no ano XXXX, pedido de abertura de negociação que vise a implantação do programa de participação dos empregados, PLR exercício XXXX com pagamento em XXXX.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TRABALHO REPRESENTADO PELO SINDICATO PROFISSIONAL**

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

§ 1º - Tem como atividade secundária a coordenação administrativa na relação de prestação de serviços de carga e descargas executadas pelos obreiros ( Art. 513 da CLT, insc. III, art. 8º da CF88 e Lei nº 12.023 de 2009)

§ 2º - A prestação de serviços dos trabalhadores avulsos sobre a coordenação administrativa pela entidade sindical independe da atividade econômica preponderante meio ou fim dos contratantes, estabelecimentos ou instituições públicas ou privadas de natureza Industrial, Multi Industrial e Comercial, Agrícola, Agropecuária, Agroindustrial, Sucroalcooleira e outras tantas de cadeias produtivas, que necessitam prover os serviços de movimentação, remoção e transbordo de mercadorias, produtos e materiais e transportes de cargas por via terrestre, rodoviária, ferroviária ou aérea, transporte fluvial por embarcações processadas e movimentadas através da logística (lógica simbólica da atividade inteligente), prestadas em condições legais sob garantias da CF - Art. 7º.

A presente cláusula encontra-se em conformidade com a legislação, jurisprudência majoritária e não

viola os preceitos legais ou constitucionais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA DAS COTAS DE PCD E APRENDIZ**

Tendo em vista que o fundo de inclusão social possui o intuito de promover o custeio de assistência social e lazer, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, com vistas ao treinamento multifuncional do trabalhador em movimentação de mercadorias, empregados e avulsos, a participação da empresa com a contribuição prevista na Cláusula 74ª, servirá como efetiva comprovação de que empresa busca o preenchimento das Cotas de PCD e Aprendiz, considerando o Art. 2º da Lei nº 12.023/09, em que as atividades de recebimento, armazenagem, carregamento, descarregamento, empilhamento, arrumação de caixas e sacas sobre o pallet, enlonação, movimentação e expedição de mercadorias e produtos acabados; movimentação de embalagens vazias, têm como exigência a habilitação técnica e plenitude física e mental, ficando então, excluídas do cômputo na base de cálculo da cota prevista no artigo 93. Da lei nº 8.213/91 e Artigo 141, do Decreto nº 3.0418/99.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA ADMISSÃO APÓS A DATA BASE - PROPORCIONAL**

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA PROMOÇÕES**

Ultrapassados **90 (noventa) dias**, do período experimental do empregado promovido a cargo de nível superior, a promoção e o respectivo aumento salarial integrarão o contrato de trabalho e serão anotados na Carteira Profissional de Trabalho.

**Parágrafo Único:** Caso o empregado não seja aprovado no período de experiência acima, a empresa poderá revertê-lo ao cargo anterior, nas mesmas funções exercidas e com a mesma remuneração devida antes da promoção revogada.

### **Í IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

A empresa se compromete a desenvolver Políticas Internas que evitem o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho, tendo políticas que eliminem suas causas e efeitos, como também políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

**Parágrafo Único:** O acesso às vagas internas obedecerá às regras de elegibilidade e competências técnicas, garantindo que os empregados elegíveis se candidatem independentemente da idade, raça, gênero, orientação sexual ou deficiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA DESLIGAMENTO/DEMISSÃO COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

As rescisões contratuais de empregados, com mais de 12 meses na mesma empresa, serão Homologadas, obrigatoriamente, pelo SINTRAMAERJ, sob pena de aplicação de multa de 05% (cinco por cento) sobre o valor da rescisão, em benefício do funcionário demitido.

§ 1º - O pagamento do termo em Rescisão do Contrato de Trabalho, será efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia contado da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, sob pena de pagamento pelo (a) empregador (a) da multa estabelecida no § 8º do artigo 477 da CLT, bem como a entrega das guias do Seguro Desemprego, e os demais documentos para o saque do FGTS no ato da homologação.

§ 2º - Havendo recusa de homologação de rescisões, deverá o Sindicato laboral declarar os motivos da mesma, atestando o comparecimento da empresa para o acerto.

§ 3º - A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão de contrato de trabalho deverá ser 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - A empresa deverá entregar os documentos necessários para formalização da rescisão em **até 5 dias úteis**, após o término do contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas fornecerão aos trabalhadores, independentemente de solicitação, carta de referência nos casos de dispensa imotivada ou a pedido. Cumpre em informar que a presente cláusula se encontra em conformidade com a legislação, jurisprudência majoritária e por não violar os preceitos legais e, tampouco, constitucionais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA DISPENSAS**

### **I- DISPENSA POR JUSTA CAUSA OU IMOTIVADA**

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

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

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

### **II- DISPENSAS COLETIVAS**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA AVISO PRÉVIO / TRABALHADO**

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

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

§ 1º - Na hipótese de **demissão sem justa causa**, no prazo do aviso prévio, o empregado deverá ser desobrigado do cumprimento do aviso, apenas mediante comprovação documental de contratação **de novo emprego** (justo motivo) **ou liberalidade** da empresa.

§ 2º - O contrato de trabalho, em quaisquer das hipóteses acima, se encerrará no último dia de trabalho do cumprimento do aviso prévio.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA AVISO PRÉVIO / INDENIZADO (LEI Nº 12.506 DE 11.10.2011)**

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 contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.”

Ao aviso prévio previsto neste artigo **serão acrescidos 3 (três) dias por ano completo de serviço prestado na mesma empresa**, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

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 trabalhado ou indenizado, para aquele trabalhador que permanecer trabalhando por no mínimo 20 (vinte anos) anos para a mesma empresa.

### **I- 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 individual.

### **II- 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**.

### **III- 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.

Se com a projeção do aviso prévio ultrapassar a data base, a empresa ficará obrigada apenas ao pagamento da rescisão complementar, considerando o adicional de reajuste salarial da categoria, com a integração em todos os reflexos nas verbas salariais e rescisórias.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA CONTRATO DE EXPERIÊNCIA / SUSPENSÃO**

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA PAGAMENTO DE DUPLA FUNÇÃO**

Fica fixada a remuneração pela dupla função ou desvio de função, executado pelos empregados no exercício de suas atividades um adicional mensal no percentual de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo estabelecido nesta norma coletiva. Em caso de desvio de função ou anotação incorreta na Carteira de Trabalho, acarreta-se multa administrativa diária no valor de um piso normativo, a ser revertido em favor do empregado ou trabalhador prejudicado, arts. 1º, 3º, 6º, 170 e 193 da CF/88

## **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA ESTÍMULO A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

O Sindicato poderá fomentar perante a EMPRESA a realização de cursos e treinamentos e o ingresso em escolas e faculdades por parte de seus empregados.

§ 1º - Os valores pagos pela empresa a título de reembolso (total ou parcialmente) dos cursos, treinamentos, escolas e ou faculdades de seus empregados, não terão natureza salarial, não incidindo sobre elas quaisquer encargos.

§ 2º - Sempre que possível, a empresa deverá realizar cursos profissionalizantes para seus empregados e trabalhadores avulsos.

§ 3º - A Empresa assume o compromisso de liberar a comissão de trabalhadores, duas vezes ao ano, para participarem de assembleias, cursos, encontros e reuniões, oferecidos pelo SINTRAMAERJ, sempre que solicitado por meio de aviso prévio de no mínimo 15(quinze) dias de antecedência.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS**

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

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

É obrigatório que as empresas mantenham um quadro de avisos em local de refeitório ou nos locais de trânsito ou de fácil acesso a todos os empregados para que a entidade sindical se comunique com a categoria; vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo. Orientação Jurisprudencial nº 104 do TST.

O sindicato poderá afixar nas dependências da empresa, no quadro de avisos, todo e qualquer comunicado de interesses dos empregados e empregador, ficando, porém, dispensado do cumprimento do § 2º, do artigo 614, CLT, estando as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, disponíveis no Portal de Notícias da Entidade Sindical ([www.sintramaerj.com](http://www.sintramaerj.com)).

para conhecimento e consulta.

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA MUDANÇA DE ENDEREÇO

A empresa fica obrigada a comunicar qualquer mudança de endereço, tanto para o **Sindicato dos Trabalhadores**, como para o **Sindicato Patronal**, no prazo de **15 (quinze) dias**, após a sua efetivação.

#### ESTABILIDADE GERAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA ESTABILIDADE / FÉRIAS

Estabilidade de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, após o respectivo gozo de férias.

#### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA ESTABILIDADE PROVISÓRIA / GESTANTE

Será **garantido emprego ou indenização** à empregada gestante até 150 (**cento e cinquenta**) dias após o parto, desde que, seja comunicado à empresa o estado de gravidez nos primeiros **60 dias da gestação**, não se computando o período de férias para efeito dessa estabilidade.

**Parágrafo Único:** Essa cláusula não se aplica às empresas que aderirem ao **“PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ”**.

Após a rescisão contratual, somente será reconhecida a estabilidade se comprovada a condição em até 60 dias contados da data da comunicação da dispensa, independente da projeção do aviso prévio.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ACIDENTES / DOENÇA

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA ESTABILIDADE PROVISÓRIA / APOSENTADORIA

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA  
ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

A empresa concederá estabilidade ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a data da incorporação até 60 (sessenta) dias após o desligamento, conforme Lei nº 4.375/64.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA  
ESTABILIDADE DE DIRIGENTE SINDICAL**

Fica garantida estabilidade aos empregados concorrentes a cargo de direção ou representação sindical, efetivos e suplentes, desde sua candidatura devidamente aceita pelo Sindicato dos Empregados, até 30 (trinta) dias após o término da eleição para o empregado vencido no pleito, conservando-se a estabilidade preconizada no parágrafo 3º, do artigo 543, da CLT para os eleitos.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA ESTABILIDADES  
PROVISÓRIAS DE EMPREGO DECORRENTE DE ADOÇÃO**

Gozará de estabilidade provisória no emprego o (a) empregado (a) que vier a adotar filho (a), por 120 (cento e vinte) dias a partir da obtenção da guarda da criança, ainda que provisória.

**Parágrafo Único** - Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, se extinguirá a estabilidade prevista nesta cláusula.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA TRABALHADORES  
AVULSOS: - MÃO DE OBRA AVULSA**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA  
TRABALHADORES AVULSOS:  
DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA**

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

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA  
TRABALHADORES AVULSOS:**

## **- RESPONSABILIDADE DO SINDICATO PELOS TRAB. AVULSOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA TRABALHADORES AVULSOS: - PAGAMENTO VIA FATURA / SINDICATO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA TRABALHADORES AVULSOS: - I-INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Os trabalhadores em movimentação de mercadorias que se cadastrarem no sindicato para prestarem serviços para as empresas, não terão vínculo empregatício com a entidade sindical profissional. A associação sindical não exerce atividade econômica no sentido técnico do termo, por não produzir nem promover a circulação bens ou serviço, por não estar constituída sob as regras de regência do comércio ou atividade empresarial, porque a associação sindical

não pode ter finalidade lucrativa, e por uma série de outros fatores de não menos importância para se impor a vedação do vínculo empregatício e não exerce atividade empresarial, a atividade exercida é de representação sindical sem fins lucrativos, nos termos do artigos 34, 345 da Lei 12.815/2013 e arts. 8º e 564 da CLT e artigo 1º da Lei 12.023/09. Em cumprimento a decisão majoritária dos tribunais processo nº 01699/2004 da 15ª. Processo nº14.772/2.000- ROS-1. Processo TRT/15ª nº 15312/00-ROS-2, Acórdão 5312/98 do TRT/SC. Processo nº 01204- 2003-109-15-00-2 TRT nº 03.159/05. Processo TRT/SP 2ª Região nº 20144200500002004 – Dissídio Coletivo e Acórdão 7580/97 TRT/SC. Lei 9023/95 c/c Lei 5433/68 e art. 9º do Decreto-lei nº 5 de 04/04/66 e Acórdãos TST nº 12.350/1997 e 2967/94. O artigo 53 do Código Civil é elucidativo quanto à finalidade da associação, união de pessoas para fim não econômico

### **II-OBRIGAÇÃO DA EMPRESA - ENCARGOS SOCIAIS**

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

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

**Parágrafo Único:** A empresa contribuirá com uma **taxa de administração de 20%** (vinte por

cento), sobre o faturamento dos serviços executados pelos trabalhadores avulsos intermediados pelo Sindicato.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecido que a jornada normal de trabalho dos empregados e trabalhadores avulso e terceirizados é de 08 (oito horas) diárias e 44 (quarenta e quatro horas) semanais, as horas excedentes às 220 (duzentos e vinte horas) mensais, serão remunerados como horas extraordinárias, obedecendo ao previsto no presente ACT e disposto no art. 61 e inciso I do artigo 611-A da CLT, inciso XIII do art. 7º da CF/88, podendo ainda serem adotados pela empresa a depender da tomadora de serviços as seguintes jornadas de trabalho, com a autorização do Sindicato, mediante termos de aditamento do Acordo Coletivo de Trabalho, em cumprimento a Orientação Jurisprudencial nº 323 da SBDI-I.

Parágrafo Primeiro: Além das jornadas especificadas, poderão ser adotadas jornadas distintas respeitando-se o limite legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ressalvadas as horas laboradas no regime 12x36.

Parágrafo Segundo: Respeitado o número de horas contratual semanal, poderá ser ultrapassada a duração da jornada de trabalho até o limite legal 2 (duas horas) visando à compensação das horas não trabalhadas aos sábados, sem que o acréscimo de horas a cada dia seja considerado como trabalho extraordinário, ressalvando-se, quando se tratar de menor, a exigência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo Terceiro: A faculdade outorgada à empresa nesta cláusula restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Uma vez estabelecido o regime de compensação não poderá o mesmo ser suprimido sem a prévia concordância por escrito do empregado, que deverá ser levada à homologação junto ao Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo Quarto: A realização de horas extraordinárias, mesmo de forma habitual, não descaracterizará o acordo de compensação de horas previsto na presente cláusula.

Parágrafo Quinto: Faculta-se à empresa a utilização da jornada em regime 12x36, neste caso, os dias trabalhados nos domingos são considerados como dias normais, face à compensação da jornada, e não implicam acréscimo adicional ao salário.

Parágrafo Sexto: Considera-se já remunerado (pago) o trabalho realizado nos dias de descanso semanal remunerado (DSR), domingos, feriados e trabalho noturno, quando a jornada terminar após as 22:00 h, que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, não implicando no pagamento de adicional à hora normal trabalhada, conforme estabelece o artigo 59-A, parágrafo único da CLT.

Parágrafo Sétimo: Para os empregados que prestam serviços na jornada 12x36, o intervalo para refeição de descanso será de 1 (uma) hora, podendo a empresa conceder o intervalo de forma parcial, com um mínimo de 30 (trinta) minutos, sendo que se o trabalhador não gozar dos 30 (trinta) min. restante, será pago como horas extras, não podendo ser incluído no banco de horas, conforme prevê o artigo 71 §4º da CLT, mantendo-se a estipulação anterior de pré- assinalação deste intervalo.

Parágrafo Oitavo: Face à adoção do referido regime de trabalho ora ajustado, e desde que cumprida a jornada pactuada, não serão tidas como horas extras os excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal.

Parágrafo Nono: As faltas injustificadas ao trabalho na escala 12x36 implica ao empregado o desconto do dia, a falta injustificada será abatida do banco de hora, se o empregado não possuir horas trabalhadas, acumuladas no banco de horas, a Empresa poderá descontar o dia e bem como ao desconto de 01 (um) dia de repouso semanal remunerado (DRS).

Parágrafo Décimo: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.).

Parágrafo Décimo Primeiro: No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas, para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

Parágrafo Décimo Segundo: As empresas poderão requerer a Assistência da Entidade Patronal para negociar com o Sindicatos o acordo de Banco de Horas. A ausência de negociação de Banco de Horas com a Entidade Profissional ensejará o pagamento das horas trabalhadas como extraordinárias, de acordo com os percentuais previstos na Norma Coletiva.

Parágrafo Décimo Terceiro: Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

Parágrafo Décimo Quarto — INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT e Súmula 438 do TST. Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, na primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio, a 15° (quinze graus), na quarta zona a 12° (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10° (dez graus). Estando em consonância ao art. 253 da CLT e o entendimento da Corte Maior, Súmula 438 do TST e Lei 8.923/94.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA MARCAÇÃO DE PONTO E ISENÇÃO DE MARCAÇÃO DE PONTO**

Fica estabelecida entre as partes, a adoção de marcação de ponto alternativa ao registrador eletrônico de ponto para os trabalhadores sujeitos ao controle de jornada, de acordo com a Portaria 1510/09.

A Empresa disponibilizará ao empregado até o momento do pagamento da renumeração referente ao período em que se está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione a alteração de sua renumeração em virtude da adoção do sistema alternativo, conforme parágrafo da Portaria 373/11.

A Empresa ficará isenta da obrigatoriedade da impressão dos registros individuais, conforme Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011, comprometendo-se, portanto, a mantê-lo a disposição para seus empregados e/ou fiscalizações do Ministério do Trabalho a qualquer tempo.

Estão isentos de marcação de ponto bem como de qualquer outro sistema de controle de

jornada, os empregados em cargos de confiança, assim como os Diretores, Gerentes, Coordenadores, Supervisores e empregados que trabalhem na área comercial com visitação a clientes.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÊSIMA CONTROLE DO “PONTO POR EXCEÇÃO”**

A Empresa poderá implantar o controle de jornada de ponto por exceção nos termos do parágrafo 4º do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, ficando a seu critério avaliar cada caso, podendo ou não aplicar, bem como restringi-la a uma determinada categoria de empregados.

Parágrafo primeiro: As horas trabalhadas em regime extraordinário, para fins da presente cláusula, consideradas aquelas que extrapolarem as horas de início e/ou término das jornadas regulares, serão controladas em regime de exceção, ou seja, sempre que o empregado extrapolar a jornada regular de trabalho, deverão ser registradas no relógio de ponto, sendo que tais controles deverão ser assinados pelo empregado e seu superior direto;

Parágrafo segundo: As faltas injustificadas deverão ser informadas para a área de Recursos Humanos para as devidas tratativas da frequência mensal junto a folha de pagamento.

Parágrafo terceiro: As ausências ao trabalho negociadas com a gestão deverão ser informadas para abatimento das horas de crédito do Banco de Horas, se houver.

Parágrafo quarto: A dispensa do registro do ponto ora estabelecida não dispensa os empregados do integral cumprimento de suas respectivas jornadas diárias de trabalho, conforme os turnos de trabalho aos quais estejam submetidos.

Parágrafo quinto: A adoção de marcação de ponto por exceção, através da presente cláusula visa eliminar a necessidade de assinatura individual de aditivos aos contratos de trabalho, sendo indicado no ponto o trabalho conforme jornada contratual

### **CLÁUSULA QUINQUAGÊSIMA PRIMEIRA FALTAS/ AUSÊNCIA JUSTIFICADA I- FALTAS – ABONO**

Em consonância com o art. 473 da CLT, serão abonadas as faltas do empregado ao serviço, por motivos, da seguinte ordem:

- I – 03** (três) dias, por ocasião do respectivo **casamento**;
- II – 02** (dois) dias consecutivos **por morte** de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- III – 01** (um) dia no ano para **doação de sangue** devidamente comprovada;

**IV** - **05** (cinco) dias de licença paternidade, por ocasião do **nascimento** de filho (a);

**V** - dos dias que o empregado comparecer perante autoridade pública, arrolado como testemunha, devidamente comprovado;

**VI** - nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

**VII** - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei 4375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

**VIII** - **01** (um) dia, no caso de **falecimento do Sogro ou Sogra**, o empregado terá direito a licença remunerada.

**IX** - **Até 02** (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o **período de gravidez de sua esposa** ou companheira, mediante comprovação.

§ 1º - As ausências serão comprovadas pelos empregados mediante a entrega de documento comprobatório em até 48 (quarenta e oito) horas de cada evento.

§ 2º - Serão justificadas e abonadas as faltas do **empregado estudante** para prestação de exames escolares, em estabelecimento de ensino Oficial Autorizado ou Reconhecido, quando tais exames coincidirem com o horário de trabalho, desde que seja previamente comunicado ao empregador com antecedência mínima de **48 (quarenta e oito)** horas e mediante comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA CLÁUSULA QUINQUAGÊSIMA SEGUNDA. - DAY OFF DE ANIVERSÁRIO REMUNERADO**

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho o direito a 01 (um) dia de folga remunerada no mês de seu aniversário, sem prejuízo de salário, benefícios, adicionais ou reflexos legais.

§1º A folga poderá ser usufruída no dia do aniversário ou em outra data dentro do mesmo mês, mediante ajuste prévio com a chefia imediata, observadas as escalas e a continuidade das operações de logística, movimentação de mercadorias e armazenagem.

§2º O dia de folga previsto nesta cláusula não será compensável, não será lançado em banco de horas e não gerará qualquer desconto salarial.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÊSIMA SEGUNDA ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS/ DECLARAÇÕES DE CURSOS DE QUALIFICAÇÃO**

As empresas reconhecerão os atestados médicos e odontológicos, oficiais ou oficializados por credenciamento, emitidos de conformidade com a Portaria MPAS, nº 3.291 de 20/02/84, bem como 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.

§ 1º - Os empregadores fornecerão declarações de afastamento e salários, para obtenção de benefícios.

§ 2º - Caso ocorra recusa em aceitar os certificados, declarações e atestados a empresa deverá

apresentar justificativa, em conformidade com o precedente normativo nº81 com a decisão do STF Recurso Extraordinário nº 895.759 08/09/2016 Ministro: Teori Zavascki, devendo prevalecer o negociado sobre o legislado.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA**  
**FALTAS**  
**LICENÇA/ ESTUDANTE / DOENÇA / CÔNJUGE / FILHOS / PAIS**

A empresa concederá, quando solicitado, licenças de até **02 (dois) dias por semestre**, para acompanhamento de **cônjuge, filhos e/ou pais** para tratamento de doença, devidamente comprovada através de laudo e atestados entregues em até 48 horas da data de retorno.

Ao empregado estudante, a empresa concederá licença não remunerada nos dias de prova, desde que comunicada, com 48 (quarenta e Oito) horas de antecedência e mediante comprovação da impossibilidade de realizar a prova no contra turno.

Parágrafo Segundo: Nos casos em que a assistência for necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica que comprove o acompanhamento ao médico.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA**  
**PROTEÇÃO E INCLUSÃO DAS MULHERES**

Será assegurado as trabalhadoras mulheres, que comprovadamente tenham sofrido violência física por parte de seus conjugues e ou companheiros o direito ao auxílio aluguel, como medida de proteção social e garantia de dignidade

§1º - A Empresa deverá instituir canal específico e independente para recebimento, apuração e acompanhamento de denúncias de assédio moral e sexual, garantindo sigilo, proteção às vítimas e responsabilização dos agressores.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA**  
**PROTEÇÃO E INCLUSÃO DE PAIS ATÍPICOS**

Os Pais de filhos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) terão direito a acompanhar seus filhos em consultas médicas, tratamentos e demais situações necessárias até, no mínimo, os 18 (dezoito) anos de idade, sem limitação, desde que comprovem o acompanhamento com atestado e ou declaração de acompanhante

§1º Os Pais de Pessoas com Deficiência (PCD) que não tenham condições de comparecer sozinhos a consultas médicas ou tratamentos, mesmo após atingirem a maioridade civil, terão assegurado o direito de acompanhamento, sem limitação, desde que comprovem o acompanhamento com atestado e ou declaração de acompanhante

§ 2º A inserção das citadas cláusulas encontram fundamento na Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e reconhece o autismo como deficiência para todos os efeitos legais, bem como na Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), garantindo inclusão, acessibilidade e proteção integral.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA.**  
**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA- PERÍODOS DE DESCANSO**

Os empregados e trabalhadores contratados por **diária, produção e produtividade** tem o direito de receber remuneração referente ao descanso semanal remunerado, não podendo sofrer qualquer discriminação entre os empregados com vínculo empregatício contratado pela empresa e os trabalhadores terceirizados. Artigo 7º da Lei 605/49 e inciso XV do art. 7º da CF.

Parágrafo Único: As Empresas são obrigadas a conceder o descanso a todos os empregados com o intervalo mínimo de 11 (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. Não poderá haver discriminação salarial entre os movimentadores de mercadorias com vínculo empregatício permanente, o terceirizado e o trabalhador avulso.

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

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA

### TOLERÂNCIA DE ATRASO

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, em cumprimento a Súmulas 366 do TST.

Parágrafo Único: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.) em consonância com a Súmula do TST.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA

### FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### I - FÉRIAS

O início do período de Férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com **Folgas, Sábados, Domingos, Feriados ou dias já compensados**, exceto para os trabalhadores que laboram no 3º. Turno quando este turno se inicia na noite de domingo e termina na sexta feira.

### II-LICENÇA PARA EXAMES PRÉ-NATAIS

As empregadas grávidas terão a ausência abonada para a realização de exames pré-natais, desde que comprovados por atestados médicos.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA

### SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

#### I- HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

**As empresas obrigam-se a manter nos locais de trabalho, condições de higiene e segurança de acordo com as normas regulamentares aplicáveis**, cuidando especialmente dos locais com riscos à saúde física e mental provocados por agentes químicos, físicos e biológicos, classificados como agentes insalubres ou perigosos, assim como, medidas preventivas, que assegurem a saúde e a segurança ocupacional.

#### II-PROTEÇÃO À GESTANTE

A empresa assegurará, para a empregada gestante, o imediato remanejamento quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso, para outra unidade no estabelecimento da empresa, ficando assegurada à gestante, se houver o remanejamento de função, a irredutibilidade da remuneração.

**Parágrafo Único** - Fica assegurado à empregada gestante o afastamento de suas funções, a qualquer tempo por ordem médica, sem prejuízo do salário, tempo de serviço e demais vantagens.

#### **CLÁUSULA SEXAGESIMA EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA- UNIFORME, EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA INSTRUMENTO PESO E MEDIDAS**

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

Fica ressalvado o direito a Empresa de indenização por extravio ou inutilização pelo empregado.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA CIPA - COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

A empresa, obrigada ao cumprimento da NR-5, convocará eleições para CIPA, dando publicidade para tal ato através de comunicados afixados nos quadros de avisos das mesmas.

O empregado eleito pelo voto para cargos de direção da "C.I.P.A" e que efetivamente chegue a cumprir o mandato a si conferido, fica vetada a dispensa sem justa causa ou arbitrária, na forma do Art. 10, inciso II, letra "a" das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

**Parágrafo Único** - No dia 20 de dezembro de 2022, foi publicada a portaria MTP Nº 4219, que propôs alterações na NR-5, incluindo a própria nomenclatura da CIPA. A comissão passou a se chamar "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio". Como o novo nome indica, para além dos acidentes, a CIPA passou a ser responsável também por abranger medidas de prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho.

#### **PORTARIA Nº 4.219, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022 (DOU de 22/12/2022 - Seção 1)**

Art. 4º O título: o item 5.1.1; a alínea "j" do item 5.3.1; a alínea "h" do item 5.7.2 da Norma Regulamentadora nº 05 (NR-05) - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA; e o item 1.1 do Anexo I - CIPA da Indústria da Construção, da NR-05, aprovados pela Portaria MTP n.º 422, de 07 de outubro de 2021, passam a vigorar com as seguintes alterações: "NR-05 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSEDIOS - CIPA" "5.1.1 Esta norma regulamentadora - NR estabelece dos parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador."

“5.3.1 A CIPA tem por atribuição: ..... j) incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.” “5.7.2 O treinamento deve contemplar, no mínimo, os seguintes itens: h) prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.” “Anexo I 1.1 Este anexo estabelece requisitos específicos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA da indústria da construção.” “Art. 5º Incluir a alínea “d” no item 3.5.1 do Anexo I - CIPA da Indústria da Construção, da Norma Regulamentadora nº 05 (NR-05) - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, aprovada pela Portaria MTP n.º 422, de 07 de outubro de 2021, com a seguinte redação: “d) prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.”

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA. DA CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO DAS CCPS**

Nos termos da legislação vigente, serão constituídas Comissão Paritária, com a atribuição de tentar conciliar conflitos individuais e/ou coletivos do trabalho e para mediação de conflitos de cumprimento da norma coletiva. Contudo, a CCP poderá acolher demandas das atividades de

comissão ou divergência a respeito das referidas assistências mediante declaração expressa, e dar assistência nas homologações e demais mediações que se fizerem necessária (Leis nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000 e lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996, e nos termos do art. 625, “a”, “c”, “d” e “h” da CLT).

Parágrafo Primeiro: As Comissões serão compostas, paritariamente, por conciliadores indicados, por escrito, pelos sindicatos profissional e econômico que indicará os árbitros classistas ou no caso de entidade patronal não indicar o árbitro. A lei estabelece que as entidades sindicais darão assistência a categoria. Art. 18 da lei federal 5.584/70, as entidades sindicais, a par de sua atividade de defesa dos interesses das categorias que a representam, exerce função delegada pelo poder público consoante, se despende no nos artigos 513 e 514 da CLT, Art.1º da lei federal nº 1.493/51 e inciso III do Art. 8º da CF/88 e Art.625 da CLT. Fica assegurado às empresas indicarem, em número compatível com a demanda dos trabalhos da Comissão.

Parágrafo Segundo: Para a indicação de seus conciliadores, os sindicatos se comprometem a adotar como critério a idoneidade, imparcialidade, independência, capacidade de comunicação e conhecimentos básicos da matéria, de forma a possibilitar que seus representantes promovam a harmonização dos interesses das partes.

Parágrafo Terceiro: Aos Coordenadores de Conciliação competem, em comum acordo, organizar a agenda e supervisionar as sessões e tentativa de conciliação, designando um conciliador de seu respectivo sindicato para cada sessão. Para dar suporte e apoio administrativo às suas atividades, a Comissão contara com uma Secretaria, instalada pelo Sindicato Profissional, nos termos do Art. 625 - D da CLT, cabendo às empresas a responsabilidade pela manutenção da infraestrutura física necessária ao funcionamento da Comissão. As entidades sindicais que já mantêm a CCP formada entre sindicato profissional e as empresas não precisam constituir nova Comissão. As entidades sindicais que ainda não organizaram a CCP terão prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar de 1º de fevereiro de 2020, para regularização da CCP instituída no âmbito do sindicato, nos termos do

art. 625, “c” da CLT. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes, obedecida os seguintes critérios de organização. As entidades sindicais publicarão edital/boletim informativo dando ciência aos trabalhadores interessados da abertura de prazo de registro de candidatura para preenchimento do cargo de conciliador da CCP. A CCP será constituída pela Diretoria das entidades Sindical e do Sindicato categoria econômica que indicará os representantes sendo obrigatoriamente dois homologadores habilitados indicados pelas Entidades Sindicais. O representante da categoria profissional gozará de estabilidade de emprego com vigência a partir da sua candidatura até um ano após o encerramento do mandato anual, passível de uma recondução. A taxa de manutenção da CCP será negociada entre a empresa e o sindicato observando o princípio da razoabilidade, cujo valor negociado valerá como título executivo. O recolhimento será feito através de guia emitida pelo coordenador titular da CCP.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA SAÚDE OCUPACIONAL**

A empresa manterá o PCMSO - **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional** e PPRA - **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**, objetivando assegurar boas condições de saúde e segurança no trabalho, mantendo a disposição do MTE e do sindicato, a documentação referente a tais programas e das medidas de prevenção de acidente e doença

ocupacional até o prazo de cinco anos da data de término de vigência dos referidos documentos.

§ 1º - O PPP será fornecido apenas **aos trabalhadores expostos a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física**, considerados para fins de concessão de aposentadoria especial, por escrito, no prazo máximo de sessenta dias a contar do término do contrato de trabalho, observando a projeção do aviso prévio indenizado, se houver.

§ 2º - A empresa atenderá as disposições de lei, **assegurando aos empregados gratuitamente, exames de saúde ocupacional, sejam eles, o admissional, periódicos, de retorno, de mudança de ocupação funcional, bem como, exame demissional**, observando a exigibilidade e periodicidade prevista na NR-7 da SSMT.

§ 3º - 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, ocorrendo óbito que tenha nexo com acidente, comunicará de imediato aos familiares.

## **I-COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO/DOENÇA OCUPACIONAL**

A empresa fornecerá ao empregado vítima de acidente ou de doença ocupacional, no prazo de 24 horas a CAT devidamente preenchida, de acordo com as instruções do INSS. As entidades sindicais poderão realizar o preenchimento da CAT, conforme parágrafo 2º do artigo 22 da Lei 8.213/91 e portaria do Ministério do Trabalho e Sumula 09 do TNU.

Parágrafo Único: Assistência pela Entidade Sindical representativa da categoria profissional, nas inspeções periciais como, na verificação de IPI, perícias, no âmbito das empresas, insere-se nas atribuições conferidas por lei e art. 513 da CLT, art. 8º, III da CF/88. Está em consonância com a decisão do TST, processo relacionado 1293-23.2010.5.04.0000, (RR727/2000-064-15-002) e Lei 12.023/09.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMAQUARTA | RELAÇÕES SINDICAIS**

### **I - DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL**

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

### **II - DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, no

número máximo legal de 2 (dois) membros por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 15 (quinze) dias, por ano, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Tais ausências específicas, somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base da categoria profissional conveniente, em que a empresa autorizada esteja abrangida.

### III - INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

A empresa fornecerá em arquivo, anualmente, para o Sindicato acordante, mediante solicitação formal por escrito, relação com os nomes, matrículas, datas de admissão, condição sindical, base sindical e lotação dos seus empregados.

### IV - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

Sempre que solicitado, colocará à disposição dos Sindicatos, por tempo previamente determinado, local e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

§ 1º - No ato da contratação será disponibilizado ao empregado os contatos para acesso ao sindicato e a ficha de sindicalização em “modelo único” fornecida pelo sindicato SNTRAMAERJ, bem como alguns dos benefícios disponíveis ao associado.

§ 2º - Em até 60 (sessenta) dias da contratação do empregado, a empresa compromete-se a encaminhar e-mail contendo a ficha de sindicalização.

§ 3º - A ficha de sindicalização, previamente preenchida e em “modelo único” ficará permanentemente à disposição de os empregados, por meio do Portal de RH da empresa.

§ 4º - A ficha de sindicalização assinada deverá ser entregue a um representante sindical ou encaminhado para Relações Sindicais por meio de malote interno, a qual será entregue mensalmente a um representante sindical que se encarregará de proceder a distribuição para a respectiva base sindical.

### V - COMISSÃO DE TRABALHADORES

Objetivando buscar procedimentos eficientes e alternativos, inerentes às relações de trabalho e a necessidade da constante elevação do nível de qualidade das atividades desenvolvidas pelo SINTRAMAERJ e do atendimento a categoria, fica instituído, na vigência deste acordo, o comissão de trabalhadores), como meio de comunicação permanente entre o SINTRAMAERJ, os trabalhadores e as empresas.

**Parágrafo Único** - As demandas da empresa e dos Empregados deverão ser encaminhadas através da Comissão referido no caput, que será formado por (no máximo) até 09(nove) Representantes dos trabalhadores, membros da COE e representantes da empresa.

### VI - LICENÇA AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

Os empregados eleitos para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar que dificulte ou torne impossível o desempenho na representação da categoria. O Sindicato poderá eleger até 02 (dois) empregados por empresa que assegurará ao colaborador afastado do emprego, no período 15 (quinze) dias no ano, as empresas empregadoras concederão

licença remunerada, conforme necessidade e solicitação prévia de 72 horas da respectiva entidade sindical, sendo que as empresas assumirão os encargos sociais e fiscais e consectários salariais por todo o período de licença. Convenção nº 135 da OIT, artigo 1º por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Parágrafo Primeiro: Nos termos da CLT, considera-se licença remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções na qualidade de dirigente sindical.

Parágrafo Segundo: “A condição tacitamente avençada reveste-se de natureza contratual, sobre ela incidindo a proteção assegurada pela legislação do trabalho às cláusulas inseridas no contrato de emprego, sem qualquer distinção quanto à sua forma — escritas ou verbais, expressas ou tácitas”.

Parágrafo Terceiro: - Os membros dirigentes terão acesso livre nas empresas, mediante comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas podendo estar acompanhado de um membro do departamento de Recursos Humanos da empresa, para transmitir qualquer tema por escrito ou verbal que necessite de assinatura dos colaboradores.

Parágrafo Quarto: Em cumprimento a Orientação Jurisprudencial Precedente Normativo nº 91. Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedados a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMAQUINTA DAS CONTRIBUIÇÕES**

### **I-COTA DE PARTICIPAÇÃO ASSISTENCIAL DOS HONORÁRIOS DE CUSTEIO PROFISSIONAL PELOS SERVIÇOS PRESTADOS QUE INCUBEM A QUEM DA NORMA SE SERVE**

A negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da correspondente base sindical, independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional. Dessa maneira, torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente

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

§ 1º Fica estipulada em benefício da Entidade Sindical, a COTA DE PARTICIPAÇÃO ASSISTENCIAL atribuída a todos os empregados e trabalhadores avulsos associados e não associados, durante os 12 (doze) meses, a partir da data base, o percentual de 1% (um por cento) sobre o salário nominal dos empregados:

a) limitado a R\$ 16,00 (dezesesseis reais), para quem recebe até 5 (cinco) salários mínimos;

b) limitado a R\$ 32,00 (trinta e dois reais), para quem recebe acima de 5 (cinco) salários mínimos.

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

§ 2º Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se lícita a instituição da COTA de participação, destinada ao fortalecimento da ENTIDADE SINDICAL sem ofensa ao Poder Judiciário Federal, STF, relativo ao julgamento da ADI 5794, que tratou de matéria distinta, que não viola a Súmula Vinculante 40 e a Súmula 666 do STF; Precedente Normativo 119 do

C. TST; OJ 17 da SDC/TST e nem afronta o Inc. XXVI do Art. 611-B da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, considerando que a "COTA DE PARTICIPAÇÃO ASSISTENCIAL" possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa / assistencial inscrita na CF/88 e nem à contribuição de revigoramento ou fortalecimento do sistema sindical, constituindo tão somente a união dos trabalhadores, solidária, democrática de livre deliberação para obtenção de êxito na negociação coletiva com a classe patronal, culminando com os resultados financeiros representados pelos benefícios econômicos sociais e jurídicos.

§ 3º A COTA DE PARTICIPAÇÃO ASSISTENCIAL em benefício da Entidade Sindical, decorre da necessidade de ressarcimento pelos trabalhadores, dos recursos financeiros despendidos com a negociação salarial e demais benefícios, considerando que todos são beneficiados com igualdade de condições inseridas no acordo / convenção coletiva de trabalho.

§ 4º O valor deverá ser descontado no mês subsequente a assinatura do presente ACT, sendo repassado pela empresa ao sindicato, por meio de Boleto Bancário. A empresa, em até 10 (dez) dias após o desconto, deverá encaminhar comprovante de pagamento juntamente com a relação dos trabalhadores contribuintes contendo nome completo, cargo, salário e valor recolhido, para o endereço eletrônico [secretaria@sintramaerj.com](mailto:secretaria@sintramaerj.com), após o sindicato encaminhará por e-mail a declaração de quitação.

§ 5º O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo anterior será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

§ 6º Fica garantido o direito de oposição à COTA DE PARTICIPAÇÃO ASSISTENCIAL 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 do presente ACT, porém, por razões administrativas, a empresa se comprometerá a quitar o valor dos colaboradores que se opuserem a fazer a contribuição. Para tanto, a empresa deverá, através de somente mensagem no contracheque, dar ciência desta cláusula aos seus empregados.

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

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

1. O nome completo, o número do RG; número do CPF; função/cargo, e-mail, telefone, bem como a identificação da empresa, inclusive, razão social e o número do CNPJ e endereço.
2. Nas referidas Cartas deverão mencionar seguinte informação: "CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS AOS BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELO SINDICATO CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E OU ACORDOS COLETIVOS"

Conforme modelo abaixo:

**MODELO DE CARTA DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

Ao Sindicato \_\_\_\_\_

**Assunto: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

**Eu \_\_\_\_\_, portador da carteira profissional n.º \_\_\_\_\_, regularmente registrado na empresa \_\_\_\_\_, CNPJ n.º \_\_\_\_\_, com sede à \_\_\_\_\_, n.º \_\_\_\_\_, bairro \_\_\_\_\_, não sindicalizado, manifesto oposição ao desconto em folha de pagamento a título de contribuição assistencial, sindical ou outras contribuições em favor dessa entidade.**

**DECLARO AINDA, ESTAR CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS AOS BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELO SINDICATO CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E OU ACORDOS COLETIVOS.**

*Atenciosamente,*

\_\_\_\_\_

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

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

e) NÃO SERÃO ACEITAS as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregues de outra forma como: via portadores, via cartório ou de forma coletiva, e as que estejam em desacordo coma alínea “b”, item 1 e 2, do o §7º.

f) 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 neste ACT.

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

§ 6º Os empregados que optarem por não contribuir (Oposição), estão cientes que não farão jus a qualquer benefícios previstos neste Acordo Coletiva de Trabalho a saber: **ADIANTAMENTO SALARIAL, AUXÍLIO FUNERAL, HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM ASSISTENCIA GRATUITA, ESTABILIDADE DE FÉRIAS,**

## **ESTABILIDADE PROVISÓRIA GESTANTE, ESTABILIDADE PROVISÓRIA APOSENTADORIA E CLUBE DE BENEFÍCIOS.**

§ 7º 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.

§ 8º Fica acordado que em caso de transferência do empregado sindicalizado para unidades localizadas na mesma base sindical, o desconto da mensalidade sindical será mantido.

§9º O empregado sindicalizado que estiver afastado, tão logo retorne às atividades terá o desconto da mensalidade sindical restabelecido em sua Folha de Pagamento.

## **II- DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A contribuição negocial tem como finalidade arcar com as despesas de diversas atividades da Entidade Sindical, sendo devida pelas Empresas ao Sindicato em decorrência da confecção de instrumentos coletivos de trabalho.

§ 1º Fica estipulada em benefício da Entidade Sindical, a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL incidindo sobre o número total dos empregados e trabalhadores avulsos associados ou não associados, durante os 12 (doze) meses, a partir da data base, no importe de R\$ 20,00 (vinte reais).

§ 2º Ao instituir a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, a assembleia geral dos trabalhadores valeu-se do princípio da boa-fé objetiva, no atendimento da função social da contratação coletiva, advinda da interpretação da conformidade dos princípios constitucionais anteriormente referidos, encontrando especial esteio no princípio da igualdade e da solidariedade (Inc. I do Art. 3º da CF/88), que sustenta o alicerce do modelo de representatividade sindical, estabelecido pelo sistema jurídico brasileiro.

§ 3º O pagamento deverá ser efetuado no mês subsequente a assinatura do presente ACT, preferencialmente por meio de Boleto Bancário, podendo as partes, convencionarem outros meios de pagamento. A empresa, em até 10 (dez) dias após o pagamento, encaminhará o comprovante de pagamento para o endereço eletrônico [secretaria@sintramaerj.com](mailto:secretaria@sintramaerj.com), após o sindicato encaminhará por e-mail a declaração de quitação.

§ 4º O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo anterior será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

## **III-CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS DOS ANOS ANTERIORES**

As empresas que não descontaram o imposto sindical dos exercícios anteriores de seus empregados, no valor equivalente à um dia trabalhado, ou que descontaram e não repassaram o valor correspondente à Entidade profissional, terão um prazo máximo de 30 dias, após a devida notificação, para regularizar os recolhimentos pendentes, sujeito as penalidades dos artigos 545, 592, 600, 606 e 607 da CLT, sem prejuízo da competente ação judicial RESCISÓRIA A TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA para atividades de movimentação de mercadorias em geral, exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso (art. 3º, Lei 12.023/09), cujas atividades estão previstas no artigo 2º, da Lei 12.023/2009, nas empresas tomadoras de serviços, deverão seguir todos os parâmetros e/ou cláusulas prevista neste ACT, inclusive quanto

aos valores definidos nos pisos normativos, exceto eventual negociação através de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Laboral.

§ 1º A não observância da presente cláusula acarretará na responsabilização solidária da empresa tomadora em relação aos valores devidos aos trabalhadores terceirizados.

§ 2º Configurada a terceirização com pisos inferiores e/ou inaplicabilidade de qualquer cláusula da presente Acordo Coletivo, sujeitará o tomador ao pagamento de multa, no valor de 50 (cinquenta) pisos normativos, sem prejuízo da apuração das diferenças devidas.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA LIBERDADE DE ACESSO DO SINDICATO I-ACESSO DO SINDICATO**

**Fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais com Frequência Livre, às dependências da empresa inclusive setor administrativos. No que se refere à entrega e distribuição de jornais, periódicos e boletins sindicais, sendo vedada a divulgação de matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **I- PRINCÍPIO DE BOA FÉ**

Independentemente do ramo de atividade econômica preponderante meio ou fim, das empresas que atuam no ramo de atividade de movimentação de mercadorias em geral, o entendimento saudável entre as partes, levará à consolidação de norma coletiva que contemple benefícios econômicos sociais e jurídicos, **sob obrigações assumidos pelo empregador que lhe impõe riscos da atividade e obrigações perante os trabalhadores**, representados pelo SINTRAMAERJ em sua base territorial.

### **II-ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.**

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

Parágrafo Único - Para a celebração de qualquer Acordo Coletivo de Trabalho é obrigatório apresentar as guias de pagamento da Cota de Custeio e Cota de Participação.

### **III- DA RESTRIÇÃO DOS BENEFÍCIOS DO ACORDO COLETIVO**

Os benefícios relativos as estabilidades, excluídas as determinadas em lei, e a assistência rescisória constantes no Acordo Coletivo de Trabalho por negociação sindical, serão exclusivos aos empregados contribuintes.

### **IV- REMESSA AO SINDICATO PROFISSIONAL - OBRIGAÇÃO DE FAZER**

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

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

b) Empresas que não possuem empregados registrados ativos deverão enviar documentação: GFIP,

RAIS e CAGED, comprovando que não possuem empregados, para a devida inativação no sistema.

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

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

I-) a não repassar a “informação confidencial” a que tiver acesso, responsabilizando-se, por todas as pessoas que vierem a ter acesso, comprovadamente por seu intermédio e obrigando-se assim, a ressarcir a ocorrência de qualquer dano e/ ou prejuízo oriundo de uma eventual quebra de sigilo das informações fornecidas, independente de culpa ou dolo.

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

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

§ 1º - A empresa que apresentar prejuízo no exercício 2022 estará desobrigada do pagamento da Participação nos Lucros e Resultados, mediante os seguintes requisitos:

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

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

## **V-PROTEÇÃO DAS CLÁUSULAS NEGOCIAIS**

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

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

## **VI - NORMA COLETIVA**

OS CONVENIENTES RECONHECEM O SEGUINTE:

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

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

Nesse sentido, entendem-se recepcionados os artigos 511 e 570 da CLT. E, se recepcionados tais

dispositivos, não se pode olvidar tenha sido a categoria diferenciada igualmente prestigiada. Assim, prevalece o enquadramento por identidade, similaridade e conexão do artigo 511, prestigiando-se, ainda, a atividade preponderante quando for o caso, exceto quando se tratar de categoria diferenciada.

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

Destarte, tem o SINTRAMAERJ, de acordo com o Art. 8º, III, da Constituição Federal, em defesa dos direitos difusos e coletivos ou individuais, estabelecendo a legitimidade extraordinária das entidades sindicais para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria dos movimentadores de mercadorias em geral. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores.

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

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

Esta cláusula está protegida pela legislação vigente.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMOITAVA APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO I**

#### **COMPETÊNCIA REPRESENTATIVA**

O sindicato ora citado possui plena autorização e competência para representar aos empregados da Empresa, pertencentes as filiais localizadas no Estado do Rio de Janeiro e seus Municípios.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMANONA DO IMPACTO FINANCEIRO**

A empresa acordante em consequência com os termos deste Acordo Coletivo de Trabalho terá como impacto financeiro o índice de 6,35% (seis virgula trinta e cinco por cento)

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO – MULTA**

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo, o infrator pagará multa no valor de **10% (dez por cento)**, sobre o menor piso mínimo normativo por violação única ou continuada, ao empregado ou à entidade sindical, conforme seja a parte prejudicada, exceto quando a

cláusula violada prever cominação, responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro nos termos do precedente normativo.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA**

### **DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (“LGPD”)**

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as partes convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA. MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **I – DO FORO PARA SOLUÇÃO DE DÚVIDAS, IMPASSES E LITÍGIOS**

O sindicato acordante obriga-se a promover contatos recíprocos, através de reuniões ou outros meios adequados, para garantir a correta interpretação, aplicação e observância das cláusulas e condições ora pactuadas, de forma a prevenir, sobrestar ou solucionar quaisquer conflitos delas resultantes.

Os conflitos, suscitados por qualquer uma das partes, deverão ser previamente examinados e, se possível, solucionado no âmbito da representação dos trabalhadores e da representação da empresa.

Parágrafo Único: A Empresa compromete-se a efetivar o depósito do presente Acordo Coletivo de Trabalho, junto ao Órgão competente MTE.

### **II- JUÍZO COMPETENTE**

Será de competência da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro, dirimir qualquer divergência na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA DA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO PERANTE O MTE**

E por estarem justas e contratadas, e fletindo o presente Acordo Coletivo a vontade das partes, ratificadas pelos empregados em Assembleia Geral, assinam as partes o presente ACT em 02(duas) vias de igual teor e forma, através de seus Representantes, para todos os efeitos legais, sendo levado o presente para fins de registro e arquivo, junto ao Ministério de Trabalho e Emprego, conforme contido no art.613, caput e §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, possuindo entretanto, validade a partir de sua assinatura pelos acordantes.

Rio de Janeiro, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_.

---

**DENISE ANA DE JESUS** CPF 077.062.757-95  
SINTRAMAERJ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE  
MERCADORIAS EM GERAL E AUX. EM ADM. DE ARMAZENS GERAIS SIMILARES  
CONESXOS E ASS. DO E. RIO DE JANEIRO

---

**(EMPRESA)**