

BOLETIM INFORMATIVO – STONE LOGÍSTICA LTDA (CNPJ nº 16.810.540/0001-70)

Aos trabalhadores que prestam serviços na base territorial do Sindicato: **Barueri, Carapicuíba, Diadema, Itapevi, Itaquaquetuba, Jandira, Mauá, Osasco, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Caetano do Sul e *São Paulo (*Capital)**

Prezados Trabalhadores, apresentamos neste boletim as importantes conquistas alcançadas para nossa categoria na [Convenção Coletiva de Trabalho assinada dia 28 de março de 2025](#) e o Acordo Coletivo de Trabalho assinado dia **19 de maio de 2025**, com data-base de 1º de fevereiro. Disponíveis para consulta dos trabalhadores no Site do SINTRAMMSP, www.sintrammsp.com.br menu [Acordos Coletivos](#). Estes avanços, resultado de intensas negociações e da união de todos nós, representam melhorias importantes em nossos direitos e condições de trabalho.

Confirmam a seguir, em uma tabela comparativa, os direitos previstos em lei e as conquistas específicas garantidas pelo **SINTRAMMSP** através da Convenção Coletiva de Trabalho, além dos benefícios e direitos complementares estabelecidos em Acordo Coletivo de Trabalho.

Direitos	O que está na Lei	Conquista do SINTRAMMSP
Salário Mínimo Nacional	R\$ 1.518,00	R\$ 1.729,06
Reembolso Creche ou Babá	Sem valor estipulado	R\$ 584,96 até 2 anos de idade / R\$ 511,85 a partir de 2 anos e 01 (um) dia até 5 anos e 11 meses de idade
Filhos Excepcionais	Não há previsão na lei	R\$ 792,00 mensais, para empregados que tenham filhos ou dependentes portadores de necessidades especiais
Vale Refeição	Não obrigatório	Garantido o pagamento de R\$ 35,45 ou o fornecimento da refeição no local da prestação do serviço
PLR – Participação Nos Lucros E Resultados	Apenas regulamenta	Obrigatória a implantação do PLR sob pena de multa
Plano de Saúde	Não obrigatório	Obrigatório disponibilizar o plano ou aderir ao Benefício Social Familiar
Plano Odontológico	Não obrigatório	Obrigatório disponibilizar o plano ou aderir ao Benefício Social Familiar
Auxílio Funeral Para O Trabalhador / Seguro de Vida	Não obrigatório	Auxilio Funeral de 2 piso salarial ou Seguro de vida
Garantia De Emprego A Gestante	Não obrigatório	60 dias após o retorno
Estabilidade De Férias	Não obrigatório	30 dias após o retorno
Estabilidade em parto de Natimorto	Não obrigatório	60 dias após o retorno
Estabilidade Pai - em falecimento de Genitora no Parto	Não obrigatório	60 dias
Estabilidade Pai - Futuro Pai Adotante	Não obrigatório	30 dias após a adoção
Estabilidade Aposentadoria	Não obrigatório	Até 12 meses
Multa Por Descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho	Não obrigatório	10% do piso da categoria
Faltas Para Acompanhar Cônjuge, Filhos Ou Pais Para Tratamento De Doença	02 vezes por ano	04 vezes ao ano
Abono - Casamento	03 dias consecutivos	05 dias consecutivos
Abono - Morte de dependentes declarados conforme CCT.	02 dias consecutivos	04 dias consecutivos
Abono - Paternidade	05 dias consecutivos	05 desde que 03 desses dias sejam úteis
Abono - Falecimento Sogro / Sogra	Não obrigatório	01 dia
Abono – Empregado Estudante Para Prestação De Exame/Provas	O dia da prova	O tempo necessário conforme condições na Convenção Coletiva de Trabalho.
Período para entrega de atestado	Não estabelece prazo para entrega	Poderá entregar por meios digitais até o retorno ao trabalho, não interrompendo o repouso
Assistência A Homologação Da Rescisão Do Contrato De Trabalho	Não obrigatório	Conferência gratuita aos Contribuintes do SINTRAMMSP

A Força da União e a Luta Contínua: Pilar das Nossas Conquistas

É crucial reconhecer que a manutenção e a ampliação dessas conquistas dependem da união e do fortalecimento constante do SINTRAMMSP. A busca por melhores condições de trabalho e remuneração é uma jornada contínua, que demanda negociações anuais para assegurar os direitos que já conquistamos e buscar novos avanços para a categoria.

Ao apoiar e fortalecer ativamente o seu sindicato, cada trabalhador se torna um agente fundamental no aumento da nossa representatividade e poder de barganha nas negociações com o sindicato patronal. Essa união nos impulsiona à obtenção de benefícios ainda mais expressivos.

SINTRAMMSP: Benefícios e Serviços Exclusivos para Você

O SINTRAMMSP reafirma seu compromisso em oferecer um leque crescente de vantagens e serviços exclusivos aos seus contribuintes. Por meio de parcerias estratégicas em diversas áreas, proporcionamos a você e sua família acesso facilitado a: **Lazer:** Desfrute de momentos de descanso e diversão em pousadas e parques temáticos. **Educação:** Invista no seu futuro e no de seus dependentes com descontos em universidades. **Saúde:** Cuide do seu bem-estar com acesso a farmácias e clínicas médicas conveniadas. **Assistência Jurídica:** Conte com atendimento especializado em questões trabalhistas e previdenciárias.

WhatsApp (11) 9.4526-3830

Nossa equipe estará à disposição para esclarecer suas dúvidas, receber denúncias e auxiliar na emissão de sua carteirinha e na utilização dos benefícios e parcerias



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025

Reajuste 2025
STONE – SINTRAMMSP

1 de 10

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUXILIARES NA ADMINISTRAÇÃO GERAL DE SÃO PAULO, inscrito no CNPJ/MF nº 43.147.784/0001-98, com endereço na R. Cesário Ramalho, 122 - Cambuci, São Paulo - SP, 01521-000, por seu Diretor-Presidente

E **STONE LOGÍSTICA LTDA.**, CNPJ n. 16.810.540/0001-70, com MATRIZ localizada no endereço Avenida Piracema nº 1411, Galpão 10, Centro Comercial e Empresarial Jubran, CEP 06460-030, Barueri/SP, neste ato representada por seus Diretores, Sra. TATIANA MALAMUD e Sr. FABIO VIEIRA KAPITANOVAS .

Celebram a presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente acordo no período de 01º de fevereiro de 2025 a 31 de janeiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

2. REAJUSTE SALARIAL

A empresa aplicará o reajuste salarial escalonado, conforme as faixas salariais da tabela abaixo, a partir de 1º de fevereiro sobre os salários vigentes em 31.01.2025:

Faixa salarial	Reajuste
Até R\$3.500	4,40%
De R\$3.501 até R\$ 6.500	4,25%
Acima de R\$6.501	Parcela fixa de R\$280,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os empregados admitidos após **01.02.2024** será aplicado, sobre os salários, à razão de 1/12 para fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, o percentual mencionado acima de forma proporcional, não cumulativa, observadas as condições constantes no caput e demais parágrafos desta cláusula. Também será proporcional ao tempo de serviço a parcela devida aos empregados que terão seus salários reajustados conforme previsto no parágrafo primeiro desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Poderão ser compensados todos os reajustes espontâneos ou compulsórios concedidos após a data base, excetuados os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, maioria e término de aprendizagem.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os reajustes desta cláusula poderão ser integralmente compensados com quaisquer outros valores relacionados à correção salarial que venham a ser deferidos aos empregados tanto na esfera administrativa como na judicial, individual ou coletivamente.

3. PISOS SALARIAIS

A partir de 1º de fevereiro de 2025, o menor salário para os trabalhadores da categoria será de R\$ 1.729,06 (um mil e setecentos e vinte e nove reais e seis centavos). Os pisos salariais preexistentes, que constituem o valor mínimo a ser pago a esses trabalhadores, também serão ajustados a partir de 1º de fevereiro de 2025, conforme a seguir:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025Reajuste 2025
STONE – SINTRAMMSP

2 de 10

CARGO	PISO
Green Angel	R\$ 1.729,06
Maker Angel I	R\$ 1.729,06
Maker Recebimento I	R\$ 1.729,06
Maker Expedição I	R\$ 1.729,06
Maker Laboratório I	R\$ 1.729,06
Analista de caça POS	R\$ 1.800,00
CARGOS DE LIDERANÇA: Fica estabelecido que os empregados contratados para cargos de LIDERANÇA, independentemente da nomenclatura específica da função, o piso salarial mínimo:	R\$ 2.000,00

4. GRATIFICAÇÕES

As PARTES acordam que os empregados da EMPRESA podem dividir seus salários entre salário base e gratificação de função, em valor equivalente até 55% (cinquenta e cinco por cento) do seu salário base pós divisão (decomposição), desde que assegurado que o valor do salário não seja inferior ao piso salarial estabelecido no quadro de cargos.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os novos empregados poderão ser contratados com o seu salário composto de salário base (+ mais) gratificação de função, desde que o salário base não seja inferior aos pisos previstos no quadro de cargos.

5. AUXÍLIO CRECHE

A empresa reembolsará suas empregadas e empregados, para cada filho, desde o nascimento até 2 anos de idade o valor de R\$ **584,96** (quinhentos e oitenta e quatro reais e noventa e seis centavos) e o valor de R\$ **511,85** (quinhentos e onze reais e oitenta e cinco centavos) para cada filho com idade a partir de 2 anos e 01 (um) dia de idade até 5 anos e 11 meses de idade, a título de Reembolso-creche e/ou Babá, os gastos efetivamente comprovados com creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou com babá/enfermeiro contratado para prestar serviços no âmbito residencial, na forma prevista nos parágrafos seguintes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, cabendo ao casal informar o empregador a qual dos dois será destinado o auxílio.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em razão de sua natureza social, o benefício de que trata esta Cláusula não tem caráter salarial, não se integra ao salário do empregado para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O reembolso das despesas mensais com a creche será efetuado mediante entrega de cópia do respectivo recibo de pagamento pelo empregado. No caso de reembolso babá, o empregado beneficiário deverá apresentar o registro da babá/enfermeira em CTPS e o recolhimento da contribuição previdenciária do respectivo mês, por meio do Documento de Arrecadação do e-Social - DAE.

PARÁGRAFO QUARTO - O recibo ou DAE deverá ser entregue pelo empregado beneficiário até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao pagamento, e o reembolso será efetuado pela Empresa em folha de pagamento, juntamente com o salário deste mesmo mês.

PARÁGRAFO QUINTO - Em hipótese alguma o reembolso-creche será efetuado sem a entrega de cópia do respectivo recibo de pagamento pelo empregado, devendo este documento conter razão social do prestador

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025

Reajuste 2025
STONE – SINTRAMMSP

3 de 10

dos serviços, endereço, CNPJ, telefone, data e valor. Da mesma forma, em hipótese alguma o reembolso babá será efetuado sem a entrega de cópia do DAE do respectivo mês.

6. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – BANCO DE HORAS

Fica facultado à Empresa estabelecer BANCO DE HORAS, por meio do qual o excesso de trabalho em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em data posterior, ou vice-versa, de acordo com as determinações do parágrafo 2º, do artigo 59, da CLT, e em consonância com as seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Consideram-se como crédito as horas extraordinárias trabalhadas pelo empregado (“HORA POSITIVA”) e como de débito as horas correspondentes à sua jornada normal de trabalho que deixaram de ser trabalhadas (“HORA NEGATIVA”), em conformidade com as regras estabelecidas nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Cada hora de sobrejornada trabalhada será compensada com 1 (uma) hora de descanso e, de igual modo, a cada 1 (uma) Hora Negativa gerada na forma desta cláusula será compensada com 1 (uma) Hora Positiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O trabalho realizado em dia de **descanso semanal remunerado**, o sábado quando for compensado durante a semana e o feriado não será inserido como Horas de Crédito no banco de horas e será regularmente remunerado devendo as mesmas serem pagas com os devidos acréscimos legais na folha de pagamento de competência;

PARÁGRAFO QUARTO – Excepcionalmente, fica facultado à Empresa não inserir eventual Hora de Crédito no banco de horas, quando decorrente de trabalho em sobrejornada realizado em razão de projetos específicos. Neste caso, o empregado deve ser informado, antes da realização das horas extras, que o crédito será pago em folha de pagamento e não entrará no banco.

PARÁGRAFO QUINTO - A Empresa será responsável pelo controle e divulgação das informações relativas ao regime de BANCO DE HORAS.

PARÁGRAFO SEXTO - A Empresa fornecerá mensalmente ao empregado, mediante recibo, um relatório com seus créditos ou débitos.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Independentemente do número de horas trabalhadas semanalmente, a duração do trabalho diário do empregado poderá ser acrescida, no máximo, **de duas horas extras**.

PARÁGRAFO OITAVO - O crédito decorrente do presente BANCO DE HORAS poderá ser usufruído das seguintes formas, sempre mediante autorização prévia da Empresa:

- a) Dias de folga adicionais na sequência dos períodos de férias, individuais ou coletivas;
- b) Dias de compensação de “pontes de feriados”, de forma individual ou coletiva;
- c) Redução ou supressão da jornada de trabalho;
- d) Em qualquer momento, conforme estabelecido pela Empresa.

PARÁGRAFO NONO - A compensação das horas deverá ser efetuada em um período máximo de até 6 (seis) meses contados a partir da data de sua ocorrência.

PARÁGRAFO DÉCIMO - Decorrido o prazo previsto no parágrafo 9º da presente Cláusula e havendo crédito em favor do empregado, as horas correspondentes serão pagas como extraordinárias, com o adicional de 50%, juntamente com os salários devidos pelo trabalho prestado no mês em que se der o acerto. Havendo **débito** do empregado, tais horas serão descontadas do salário do empregado relativo ao mês em que se der o acerto

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Em **caso de rescisão do contrato** de trabalho ou promoção para cargos isentos de controle de jornada durante o período de vigência do BANCO DE HORAS, o saldo correspondente será acertado da seguinte forma:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025

Reajuste 2025
STONE – SINTRAMMSP

4 de 10

a) Em caso de crédito em favor do empregado, as horas devidas e não compensadas serão pagas com o adicional de horas extraordinárias de 50%;

b) Em caso de débito em favor da Empresa, o saldo devedor **não será descontado do salário e/ou das verbas rescisórias** do empregado.

7. PONTO ELETRÔNICO

Fica autorizada por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO a adoção, o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho (“**Sistema Alternativo**”), nos termos da **PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021**, do Ministério do Trabalho e Previdência, desde que observadas às condições previstas na mencionada norma.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - O sistema de registro de ponto eletrônico deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

- I. restrições de horário à marcação do ponto;
- II. marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual, não se confundindo com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT;
- III. exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- IV. existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As PARTES acordam que os empregados com cargos de AUXILIAR DE LOGÍSTICA (“GREEN ANGEL”) estão isentos do Controle de Jornada de Trabalho, nos termos contidos no artigo 62, I, da CLT, em razão de exercerem atividades externas sem sujeição de horário. A EMPRESA declara que a fiscalização de tal jornada não se faz possível de forma direta ou indireta, sendo que o uso de meios telemáticos, preenchimento do sistema *GreenApp* ou outro, não são capazes de oportunizar o controle. Esta isenção do Controle de Jornada de Trabalho é devidamente formalizada no Contrato de Trabalho, ficha funcional e demais registros do trabalhador.

8. INSTITUIÇÃO DA SEMANA ESPANHOLA

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica instituído o sistema de compensação de horário, conhecido como “Semana Espanhola”, onde os trabalhadores alternam, durante cada mês, a prestação de serviços semanais, de modo que, mensalmente, trabalham e recebem, como jornada regular, 220 horas mensal, não violando, assim, os artigos 59, § 2º da CLT e 7º, XIII, da CF/88.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em decorrência do novo sistema de compensação de horário aqui instituído que, o trabalho aos sábados, ocorrerá ou não, a cada duas semanas alternadas, conforme escala a ser elaborada pela **EMPREGADORA**, observando sempre a folga compensatória a ser cumprida na semana seguinte ou na anterior.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica mantida a sistemática de lançamento de Banco de Horas previsto neste instrumento, porém, para os empregados que trabalharem em ‘semana espanhola’ a **EMPREGADORA**, ao realizar os lançamentos (créditos e débitos) no Banco de Horas, deverá observar as horas semanais trabalhadas ou não, conforme escala adotada para implantação da Semana Espanhola.

PARÁGRAFO QUARTO - Para efeito de Banco de Horas, serão consideradas como extras apenas as horas trabalhadas além das 220 mensais, observada durante cada semana as jornadas previstas nas escalas fixadas como ‘semana espanhola’.

9. TELETRABALHO

Todas as regras e condições sobre a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, inclusive aquelas relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão disciplinadas por meio de Política interna da Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho a qualquer momento, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação justificada do empregador, desde que seja garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica autorizado o regime de teletrabalho para aprendizes e estagiários nos casos em que o supervisor da atividade prática da aprendizagem e/ou do estágio da Empresa desempenhar suas atividades nessa modalidade.

PARÁGRAFO QUARTO: Aplica-se o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO a todos os empregados da Empresa, independentemente do local do domicílio do empregado em que há a prestação de serviços remota.

PARÁGRAFO QUINTO: Aplica-se também o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO na hipótese em que, por iniciativa única e exclusiva e de maneira absolutamente voluntária, o empregado que se ativa em teletrabalho optar por residir no exterior. Nesse caso, contudo, o empregado tem ciência de que a Assistência Médica e o cartão de Auxílio Refeição e/ou Alimentação concedidos pela Empresa não têm cobertura no exterior, ficando a Empresa isenta de quaisquer responsabilidades por eventuais infortúnios e despesas relacionadas à opção do empregado, e que não se aplica, nessa hipótese, a Lei nº 7.064/1982.

PARÁGRAFO SEXTO: A definição de TELETRABALHO, regime HÍBRIDO e regime PRESENCIAL, será definido internamente.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O empregado em regime de TELETRABALHO não será submetido a controle de jornada diante da ausência de possibilidade real e material de aferição da jornada de trabalho e não da simples opção do empregador em se abster de cumprir a determinação constante do artigo 74 parágrafo 2º da CLT.

10. COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL/ ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se lícita a instituição da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, destinada ao fortalecimento do **SINTRAMMSP**, considerando que a "COTA" possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa inscrita na CF/88 e nem à contribuição de 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.**

PARÁGRAFO SEGUNDO: A COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL em benefício do SINTRAMMSP, 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.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025

Reajuste 2025 STONE – SINTRAMMSP

6 de 10

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: Fica re-ratificada a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, anteriormente aprovada em assembleia específica, atribuída a **todos trabalhadores associados ou não associados, durante os 12 (doze) meses**, a partir do mês subsequente a assinatura e veiculação (no site do SINTRAMMSP), e/ou o que vier a ser estipulado pelo C.STF (tema 935) ou ainda, o que vier a ser estipulado por Lei, em benefício do SINTRAMMSP, o valor da cota de participação negocial / assistencial que varia **de acordo com seu salário base**, conforme abaixo descrito:

Fica instituída a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL conforme abaixo descrito:

- a. **Desconto de 0,5%** (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir a cota máxima de R\$ 10,00 (dez reais) mensais.

PARÁGRAFO SEXTO - O valor deverá ser descontado no mês subsequente a assinatura e veiculação (no site do SINTRAMMSP) do presente ACT, sendo repassado pela empresa ao sindicato, mensalmente por meio de Deposito Bancário na Conta da Entidade Sindical: Caixa Econômica Federal (104), Agencia 0242, Conta Corrente nº 45836-9, em até 10 (dez) dias após o desconto, devendo encaminhar o comprovante, juntamente com a relação dos trabalhadores contribuintes; contendo nome completo, cargo e valor recolhido, para o endereço eletrônico sindical@sintrammsp.com.br, após o sindicato encaminhará por e-mail a declaração de quitação.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Os contribuintes da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL estão desobrigados do pagamento a título de Contribuição Participativa sobre o Acordo de PLR, bem como, **OUTRAS PREVISTAS NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.**

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

PARÁGRAFO NONO - Fica garantido o direito de oposição à COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, sendo assegurado o **prazo de até 10 (dez) dias úteis, CONTADOS DA ASSINATURA DO PRESENTE ACORDO COLETIVO**, para o envio da oposição, e conseqüentemente, a renúncia aos benefícios conquistados pelo sindicato, através de manifestação individual, por escrito e de próprio punho.

- a. A carta de oposição deverá ser conforme o ANEXO I desta norma coletiva (modelo da Carta de Oposição), de próprio punho e deverão constar:
 - I. nome completo do trabalhador(a);
 - II. número do documento de identificação (RG) e número do CPF;
 - III. função/cargo exercido pelo(a) trabalhador(a);
 - IV. nº do CNPJ com o nome completo da empresa; que consta na CTPS
 - V. o endereço onde o(a) trabalhador(o) presta o serviço;
 - VI. Na referida Carta deverá CONSTAR a seguinte informação: "ESTOU CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS À ASSISTÊNCIA DO SINDICATO ASSIM COMO AOS BENEFÍCIOS ORA CONQUISTADOS PELA ATUAÇÃO DO SINTRAMMSP CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E/OU ACORDOS COLETIVOS, como também aos convênios corporativos e parcerias firmadas como SINTRAMMSP"

b. A Carta de Oposição poderá ser entregue da seguinte forma:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025

Reajuste 2025

STONE – SINTRAMMSP

7 de 10

- I. **NA SEDE DO SINTRAMMSP**, deverá ser entregue pessoalmente, de maneira individual juntamente com o documento de identificação, duas vias da carta de próprio punho, que será protocolado e devolvido uma via para que apresente no DP/RH da sua empresa; Sede do Sindicato Laboral (SINTRAMMSP), localizado na rua Cesário Ramalho, 122 – Cambuci, São Paulo-SP, de segunda a quinta feira, no horário das 9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 15h00; na sexta feira, no mesmo horário, porém até 14h30.
- II. **ENTREGA VIA CORREIOS** deverá postar uma via do modelo da carta ANEXO-I com reconhecimento da assinatura em cartório, firma reconhecida, ou assinatura eletrônica produzidos com a utilização de processo de certificação disponibilizado pela ICP-Brasil ou pelo GOV.BR e que seja remetida com aviso de recebimento –A.R. será o protocolo de entrega que deverá ser apresentado no RH/DP da sua empresa. Sendo que será considerada a data de postagem nos correios o prazo estabelecido nesta cláusula. ***O sindicato atestará o recebimento do AR e da correspondência enviada. Após, o SINTRAMMSP irá analisar o conteúdo, para posterior validação, de acordo com a norma prevista na CCT ou ACT.***
- III. **ENTREGA VIA ELETRÔNICA – E-MAIL** deverá postar uma via do modelo da carta ANEXO-I, preenchida com reconhecimento da assinatura em cartório, firma reconhecida, ou assinatura eletrônica produzidos com a utilização de processo de certificação disponibilizado pela ICP-Brasil ou pelo GOV.BR e que seja enviada para o endereço de e-mail **ASSISTENTE@sintrammsp.com.br**. Sendo que será considerada a data de do envio por e-mail o prazo estabelecido nesta cláusula. ***Após, o SINTRAMMSP analisar o conteúdo, para validação, de acordo com a norma prevista na CCT ou ACT e atestará o recebimento do e-mail.***
- IV. **No caso de ADMISSÃO DO EMPREGADO** após o prazo limite de entrega da carta de oposição, este poderá exercer seu direito a oposição no prazo de 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho, seguindo os critérios adotados nesta cláusula. Para tanto, deverá anexar à Carta um documento probatório de sua admissão, podendo ser cópia simples da Carteira de Trabalho, Contrato de Trabalho ou Ficha de Registro Fornecida pela empresa.
- V. O empregado após efetuar a oposição ao desconto da **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL** na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pelo Sindicato, ou o Aviso de recebimento A.R. comprovando se o recebimento da Carta de Oposição pelo Sindicato, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento, para que não efetue os descontos convencionados.
- VI. **NÃO SERÃO ACEITAS** as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório, por meios eletrônicos, de forma coletiva e as que estejam em desacordo com a cláusula COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL e que não estiver conforme o modelo anexo I desta norma coletiva.
- VII. Às oposições levadas a efeito **MEDIANTE LISTA OU CARTAS DE FORMA COLETIVA**, mesmo enviadas ao SINTRAMMSP por e-mail ou através de cartórios, serão consideradas desacato às Assembleias e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO - 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.

11. PLR – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A empresa deverá apresentar no prazo de 120 dias corridos após a assinatura e divulgação da presente convenção coletiva, pedido de abertura de negociação, podendo ser solicitada a prorrogação do prazo com as devidas justificativas, que vise a implantação do programa de participação dos empregados, **PLR EXERCÍCIO 2025**, sob pena de pagamento de multa no valor em favor do Empregado, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho, como também multa de 02 (dois) salários normativos em favor do SINTRAMMSP.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025

Reajuste 2025

STONE – SINTRAMMSP

8 de 10

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Sobre os valores pagos a título de PLR, por ocasião de seu recebimento pelo trabalhador será descontado de cada um em favor do SINTRAMMSP, inclusive sobre o valor da multa aplicada, a título de contribuição participativa o percentual de 6% (seis por cento), limitado ao valor total máximo de R\$ 10,00 (dez reais), podendo ser estabelecida outras condições através de ACT - Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O trabalhador já contribuinte com o sindicato, com a cota de participação negocial/ assistencial, de forma mensal, conforme estabelecido na CCT, está isento do desconto da contribuição participativa estabelecida nesta cláusula.

12. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A Empresa se obriga a contratar convênio de assistência médica, odontológica e hospitalar para o empregado, com a participação financeira do empregado no custeio limitada a 15% (quinze por cento) do valor da mensalidade, sem prejuízo da coparticipação (FATOR MODERADOR).

13. AUXÍLIO FUNERAL

Na ausência de seguro funeral, por ocasião do óbito do empregado, a empresa fornecerá ao beneficiário legalmente habilitado no INSS auxílio funeral equivalente a 02 (duas) vezes o piso salarial aplicável ao empregado na época do falecimento.

14. FILHOS EXCEPCIONAIS

A Empresa pagará mensalmente aos empregados que tenham filhos ou dependentes portadores de necessidades especiais que os tornem incapazes de prover a própria subsistência, mediante comprovação de laudo médico, auxílio financeiro no valor de **R\$792,00** (setecentos e noventa e dois reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso ambos os cônjuges sejam empregados da mesma empresa, somente a um deles será concedido o direito ao benefício, mediante indicação pelo casal de qual será o beneficiário.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício de que trata o caput, de natureza estritamente humanitária e de caráter indenizatório, é concedido em função do portador de deficiência, não sendo considerado verba salarial, nem se incorporando à remuneração do empregado beneficiado sob nenhuma hipótese ou para qualquer causa ou efeito de direito.

15. ASSINATURA ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS TRABALHISTAS

As Partes ajustam, de comum acordo, que todos os documentos relativos ao Contrato de Trabalho dos empregados podem ser assinados eletronicamente por meio de plataformas como D4Sign, DocuSign, Contraktor, Clicksign, dentre outras, sendo tal meio válido para comprovar a autoria e integridade da documentação, nos termos da Lei nº 13.874/2019 e da Medida Provisória nº 2.200-2/2001.

PARÁGRAFO ÚNICO - As partes concordam que a ausência de assinatura no aviso e no recibo de férias não impede a comprovação de que o período de descanso foi concedido, recebido e usufruído.

16. EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS - TELEMEDICINA

Fica autorizada por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a critério da Empresa, a realização de exames médicos ocupacionais (admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional) por telemedicina. exceto quando solicitado pela empresa ou pelo empregador que seja feito presencialmente.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025

Reajuste 2025
STONE – SINTRAMMSP

9 de 10

17. ATESTADO MÉDICOS

Serão reconhecidos e aceitos pela Empresa, para justificativa de falta, os atestados médicos e de urgências odontológicas emitidos pelo SUS, Departamento Médico, odontológico ou Convênios da Empresa, ou, ainda, pelo Departamento Médico, odontológico ou Convênios do SINDAUT, sendo preferenciais os atestados emitidos pelos Convênios Médicos e Odontológicos ou Departamento Médico e Odontológico da Empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO - A apresentação da **declaração ou atestado**, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de **02 dias úteis da data da sua emissão**, desde que legível, podendo utilizar os meios digitais, **via WhatsApp, e-mail e afins, adotado pela empresa para o envio e a comunicação**, sendo necessária apresentação do original na data do retorno do empregado ao trabalho ou justificação.

18. ATUALIZAÇÃO DE TRABALHADORES ATIVOS / INATIVOS

A empresa deverá enviar no prazo de 30 dias, após a assinatura do ACT, a relação dos trabalhadores ativos, constando: nome completo, número do CPF, função e o endereço eletrônico: e-mail, quando houver solicitação do SINDICATO.

19. PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O presente Acordo Coletivo prevalece sobre a Lei e sobre a Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do art. 620 da CLT, sendo aplicado os benefícios, os direitos e deveres previsto na CCT firmada pelo Sindicato Profissional apenas em relação aos temas que não são tratados no presente acordo, e desde que com as previsões aqui contidas não conflitem.


20. MULTA NORMATIVA

O descumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a parte infratora à multa equivalente ao valor de 5% (cinco por cento) do salário normativo previsto no presente ACORDO, por infração, a ser revertida em favor da parte prejudicada.

E, assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente instrumento para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo 19 de maio de 2025

diretoria1@sintrammsp.com.br

Assinado
 Rodrigo Alves de Oliveira
D4Sign

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUXILIARES NA
ADMINISTRAÇÃO GERAL DE SÃO PAULO


Rodrigo Alves de Oliveira
Presidente
SINTRAMMSP

tatiana.malamud@stone.com.br

Assinado
 Tatiana Malamud
D4Sign


TATIANA MALAMUD

fabio.kapitanovas@stone.com.br

Assinado
 Fabio Vieira Kapitanovas
D4Sign

FABIO VIEIRA KAPITANOVAS

mariana.emerici@stone.com.br

Assinado
 Mariana Marques Emerici
D4Sign

STONE LOGÍSTICA LTDA.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025

Reajuste 2025
STONE – SINTRAMMSP

10 de 10

Anexo I Modelo Carta de Oposição

Anexo I: **MODELO-CARTA DE OPOSIÇÃO – 2025**

O prazo de entrega é de 19 a 30 de maio
ou em até 10 (dez) dias úteis após a data de admissão do(a) trabalhador(a).

STONE LOGÍSTICA LTDA

CARTA DE OPOSIÇÃO a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

Eu, (nome completo), portador do RG nº (xxx.xxx.xxx-xx), inscrito no CPF nº (xxx.xxx.xxx-xx), exercendo o (cargo), admitido em (aa/mm/aaaa), na empresa (Nome da empresa) inscrita no CNPJ nº (que consta na CTPS xx.xxx.xxx/xxxx-xx), situada na (informar o endereço onde prestam os serviços nº xxx, bairro xxxxx, município xxxxx), venho por meio desta, exercer o direito de oposição à **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL 2025, no percentual de 0,5% (meio por cento)**, limitado ao valor máximo de R\$ 10,00 (dez) reais mensais, prevista na **Cláusula 09ª** do ACT.2025/2026, referente ao período de **01.02.2025 a 31.01.2026**, e em razão deste ato *estou ciente de que não farei jus à assistência do sindicato assim como aos benefícios conquistados pela atuação do sindicato constantes na convenção coletiva de trabalho e/ou acordos coletivos, assim como, aos convênios corporativos e parcerias firmadas com o SINTRAMMSP.*

Cidade, dd/mm/aaaa.

Atenciosamente
Assinatura

A Carta de Oposição poderá ser entregue da seguinte forma:

- **NA SEDE DO SINTRAMMSP**, deverá ser entregue pessoalmente, de maneira individual juntamente com o documento de identificação, duas vias da carta de próprio punho, que será protocolado e devolvido uma via para que apresente no DP/RH da sua empresa; Sede do Sindicato Laboral (SINTRAMMSP), localizado na rua Cesário Ramalho, 122 – Cambuci, São Paulo-SP, de segunda a quinta feira, no horário das 9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 15h00; na sexta feira, no mesmo horário, porém até 14h30.
- **ENTREGA VIA CORREIOS** deverá postar uma via do modelo da carta ANEXO-I com reconhecimento da assinatura em cartório, firma reconhecida, ou assinatura eletrônica produzidos com a utilização de processo de certificação disponibilizado pela ICP-Brasil ou pelo GOV.BR e que seja remetida com aviso de recebimento –A.R. será o protocolo de entrega que deverá ser apresentado no RH/DP da sua empresa. Sendo que será considerada a data de postagem nos correios o prazo estabelecido nesta cláusula. **O sindicato atestará o recebimento do AR e da correspondência enviada. Após, o SINTRAMMSP irá analisar o conteúdo, para posterior validação, de acordo com a norma prevista na CCT ou ACT.**
- **ENTREGA VIA ELETRÔNICA – E-MAIL** deverá postar uma via do modelo da carta ANEXO-I, preenchida com reconhecimento da assinatura em cartório, firma reconhecida, ou assinatura eletrônica produzidos com a utilização de processo de certificação disponibilizado pela ICP-Brasil ou pelo GOV.BR e que seja enviada para o endereço de email **ASSISTENTE@sintrammsp.com.br**. Sendo que será considerada a data de do envio por e-mail o prazo estabelecido nesta cláusula. **Após, o SINTRAMMSP analisar o conteúdo, para validação, de acordo com a norma prevista na CCT ou ACT e atestará o recebimento do e-mail**
- **No caso de ADMISSÃO DO EMPREGADO** após o prazo limite de entrega da carta de oposição, este poderá exercer seu direito a oposição no prazo de 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho, seguindo os critérios adotados nesta cláusula. Para tanto, deverá anexar à Carta um documento probatório de sua admissão, podendo ser cópia simples da Carteira de Trabalho, Contrato de Trabalho ou Ficha de Registro Fornecida pela empresa.
- O empregado após efetuar a oposição ao desconto da **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL** na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pelo Sindicato, ou o Aviso de recebimento A.R. comprovando se o recebimento da Carta de Oposição pelo Sindicato, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento, para que não efetue os descontos convencionados.
- **NÃO SERÃO ACEITAS** as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório, por meios eletrônicos, de forma coletiva e as que estejam em desacordo com a cláusula COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL e que não estiver conforme o modelo anexo I desta norma coletiva.
- Às oposições levadas a efeito **MEDIANTE LISTA OU CARTAS DE FORMA COLETIVA**, mesmo enviadas ao SINTRAMMSP por e-mail ou através de cartórios, serão consideradas desacato às Assembleias e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.