

Ótimas Notícias! Acordo Coletivo de Trabalho - SHPX LOGÍSTICA LTDA

Atenção, trabalhadores! Temos ótimas novidades para compartilhar. O **SINTRAMMSP** alcançou importantes conquistas para nossa categoria no **Acordo Coletivo de Trabalho**, com data-base em 1º de maio.

Confira as principais conquistas:

- **Reajuste salarial:** Garantimos um reajuste de **5,32%** para salários de até R\$ 5.000,00, (consulte o ACT), ele é retroativo a 1º de maio de 2025, então você já vai sentir a diferença na sua remuneração!
- **Melhorias nos direitos:** Além do aumento, o novo acordo traz avanços significativos que vão melhorar as condições de trabalho e garantem mais proteção e benefícios para todos.

Nosso sindicato continua lutando por você! A seguir, veja a tabela que mostra como o nosso Acordo Coletivo garantiu direitos que superam o que a lei já prevê.

Direitos garantidos no ACT	O que está na Lei	Importantes Conquistas
Salário Mínimo Nacional	R\$ 1.518,00	R\$ 1.850,00
Auxílio Creche para os empregados (mãe ou pai)	Sem valor estipulado	R\$ 350,00 por mês / por filho
Vale Refeição	Não obrigatório	Fornecimento da refeição no local da prestação do serviço ou pagamento de R\$ 35,45 por dia
Plano de Saúde	Não obrigatório	Obrigatório disponibilizar o plano
Plano Odontológico	Não obrigatório	Obrigatório disponibilizar o plano
Seguro de Vida	Não obrigatório	Obrigatório disponibilizar o plano
Auxílio Funeral aos dependentes	Não obrigatório	Ajuda de Custo de até 2 pisos da categoria
Estabilidade Aposentadoria	Não obrigatório	Garantia de até 12 meses, de emprego ou salário
Multa Por Descumprimento do Acordo Coletivo	Não obrigatório	5% do piso salarial
Abono – Acompanhamento de dependentes	Conforme Lei	02 ausências por ano
Abono - Casamento	03 dias consecutivos	03 dias úteis consecutivos – podendo utilizar as horas positivas no BH para ampliar a ausência
Abono - Falecimento	02 dias consecutivos	02 dias úteis consecutivos - falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente
Abono - Paternidade	05 dias consecutivos	05 dias úteis consecutivos - podendo utilizar as horas positivas no BH para ampliar a ausência
Abono – Empregado Estudante Para Prestação De Exames Vestibulares e ENEM	Período da prova	O tempo necessário conforme condições no Acordo Coletivo e desde que comunicado com antecedência
Atestado Médicos – período de entrega	Não estabelece prazo para entrega	48 horas a partir da data de emissão, por meio de canais eletrônicos
Declaração de Consulta Odontológica	Não estabelece	Período correspondente ao atendimento, limitado a 3 horas
Reembolso de despesas com Farmácia para PCD	Não obrigatório	Reembolso de até R\$ 250,00 por mês, despesas com medicamentos
Reembolso de despesas para filhos com deficiência	Não obrigatório	Até R\$ 300,00 por mês

A Força da Nossa Luta e do Nosso Sindicato

Manter e expandir as conquistas que alcançamos depende de uma coisa fundamental: a nossa união. A luta por melhores salários e condições de trabalho é um processo contínuo que exige negociações anuais. Ao fortalecer o **SINTRAMMSP**, você aumenta o nosso poder de negociação, permitindo que busquemos benefícios ainda maiores para a nossa categoria. Juntos, somos mais fortes!

Informação Importante sobre a Contribuição Negocial fixa de R\$ 8,50 por mês

Conforme a Cláusula 46º do Acordo Coletivo de Trabalho, a contribuição fixa de apenas R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por mês, está prevista para fortalecer nossa categoria. No entanto, é garantido o seu **DIREITO DE OPOSIÇÃO**. Se você optar por não contribuir, deve manifestar sua decisão de forma individual, por escrito e de próprio punho, o modelo da Carta e a forma de entrega está descrito no Acordo Coletivo e no seu Anexo

O prazo para a entrega da **Carta de Oposição** é de até **10 dias úteis** a partir (**16 de setembro de 2025 até 29 de setembro de 2025**) acesse o nosso site: www.sintrammsp.com.br

Aponte a câmera do seu celular em um dos **QR Code** abaixo para acessar:

Folder com os
Benefícios e Informativos do Sindicato



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUXILIARES NA ADMINISTRAÇÃO EM GERAL DE SÃO PAULO, inscrito no CNPJ nº 43.147.784/0001-98, nesse ato intitulado **SINDICATO**, representado pelo seu presidente, Sr. RODRIGO ALVES DE OLIVEIRA

e

SHPX LOGÍSTICA LTDA, CNPJ: 42.446.277/0001-92, neste ato intitulada **EMPRESA**, representada por sua procuradora devidamente estabelecida, Sr.^a KARINA HARTUNG

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As PARTES estabelecem que a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho será de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, mantendo-se a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo abrangerá todos os empregados das filiais operacionais da EMPRESA situadas nas cidades de Barueri, Carapicuíba, Diadema, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Mauá, Osasco, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Caetano do Sul e São Paulo.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os Pisos Salariais vigentes em 30 de abril de 2025 serão reajustados a partir de 01º de maio de 2025, no percentual de 5,32% (cinco, vírgula trinta e dois) ficando assegurado o Piso mínimo de R\$ 1.850,00 (Mil, oitocentos e cinquenta Reais) para uma jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados que exerçam as funções abaixo discriminadas será assegurado o Piso Salarial que não poderá ser inferior aos valores estabelecidos no presente Acordo Coletivo de Trabalho, com vigência a partir de 1º de maio de 2025 e para uma jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas:

CARGOS	PISO
Movimentador de Mercadorias	R\$ 1.850,00
Conferente (Atividades integralmente operacionais).	R\$ 2.151,58

PARÁGRAFO SEGUNDO: EMPRESA e SINDICATO ajustam que os valores pagos a título de antecipação ou de aumentos salariais espontâneos, concedidos a exclusivo critério da EMPRESA no período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, poderão ser compensados com o reajuste salarial previsto no *caput*.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da EMPRESA, abrangidos por este Acordo, serão reajustados em 1º de maio de 2025, conforme as seguintes condições:

- a)** Para os empregados com remuneração total (salário fixo acrescido da variável) de até R\$ 5.000,00 (Cinco mil Reais), será aplicado um reajuste de 5,32% (cinco, vírgula trinta e dois por cento) a partir de 1º de maio de 2025.
- b)** Para os empregados com remuneração total (salário fixo acrescido da variável) superior a R\$ 5.000,00 (Cinco mil Reais), será concedido um reajuste fixo de R\$ 266,00 (Duzentos e sessenta e seis Reais) mensais.
- c)** As diferenças salariais retroativas entre a data base e a assinatura deste Acordo deverão ser quitadas em até dois meses após a assinatura deste.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No reajuste previsto nesta cláusula, poderão ser automaticamente compensados todos os aumentos ou antecipações, sejam eles espontâneos ou compulsórios, concedidos pela EMPRESA no período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de admissão de empregado entre 1º de maio de 2024 e 30 de abril de 2025, o reajuste salarial será aplicado conforme os seguintes critérios:

- a)** Nos casos de admissão em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajuste salarial concedido ao paradigma correspondente.
- b)** Para os empregados admitidos ou transferidos entre 1º de maio de 2024 e 30 de abril de 2025, o reajuste salarial será aplicado proporcionalmente ao tempo de serviço, considerando 1/12 (um doze avos) por mês ou fração

de mês igual ou superior a 15 (quinze) dias, com base na localidade EMPRESA onde estão registrados atualmente.

c) Os empregados transferidos entre as localidades da EMPRESA terão o percentual de reajuste aplicado considerando a localidade atual de EMPRESA em que estão registrados.

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A EMPRESA concederá adiantamento salarial a todos os seus empregados, observando os seguintes critérios:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Terão direito ao adiantamento salarial os empregados admitidos até o dia 06 do mês vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados admitidos após o dia 06 do mês vigente receberão o adiantamento salarial no mês seguinte.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado poderá optar por não receber o adiantamento salarial, devendo manifestar sua escolha de forma expressa a cada semestre, por meio do RH local ou meios eletrônicos de comunicação interna.

PRÊMIOS, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA – ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO DE NATUREZA INDENIZATÓRIA

A EMPRESA transacionará, a partir da data de assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, o pagamento do Prêmio por Tempo de Serviço - PTS, anteriormente concedido a seus empregados, por um abono indenizatório pela extinção do referido adicional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Como forma de compensação, a EMPRESA efetuará o pagamento de uma indenização no valor correspondente a 12 (doze) vezes o valor mensal do último PTS recebido, em parcela única, a cada empregado que, na data de assinatura deste Acordo, esteja recebendo regularmente o referido prêmio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O referido abono tem natureza exclusivamente indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim, inclusive para o cálculo de férias, 13º salário, FGTS, INSS, horas extras ou aviso prévio, conforme previsto no artigo 457, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Essa indenização será paga 60 (sessenta) dias após a assinatura desse Acordo Coletivo de Trabalho e registrada de forma destacada no recibo de pagamento, sob a rubrica '*Transacionamento Prêmio por Tempo de Serviço – Indenizatório*'.

PARÁGRAFO QUARTO: Terão direito ao abono indenizatório definido nessa cláusula os empregados admitidos até maio de 2025 que eram elegíveis ao extinto Prêmio por Tempo de Serviço.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A EMPRESA remunerará as horas extraordinárias, quando não compensadas, com acréscimos sobre o valor da hora normal, conforme a legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas extraordinárias serão remuneradas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) quando realizadas em dias normais de trabalho, considerando como dias normais aqueles definidos em escalas e turnos de trabalho previamente divulgados e estabelecidos no contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas extras serão remuneradas com um acréscimo de 100% (cem por cento) quando realizadas em dias de repouso semanal e em feriados municipais, estaduais e nacionais, quando não compensadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA, observando a alínea XIII do Art. 611-A da CLT, poderá prorrogar jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas serão remuneradas com um acréscimo de 20% (vinte por cento) em todas as localidades da EMPRESA.

CLÁUSULA NONA - PRÊMIOS E/OU CAMPANHAS DE INCENTIVO

A EMPRESA poderá, por liberalidade, implementar programas internos de incentivo às metas, produtividade e assiduidade em razão de cumprimento ao plano de produção, desempenho superior à média e ao ordinariamente esperado pelo empregado no exercício de suas atividades, incluindo o pagamento de prêmios por meio de bens, serviços, vouchers, tickets e outras premiações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes reconhecem que os programas de incentivo à produtividade e assiduidade, com o pagamento de prêmios, poderão ter suas regras formalizadas por escrito, sem que isso descaracterize a liberalidade ou altere a natureza do prêmio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso opte pela implementação de um programa de premiação ou incentivo a EMPRESA instituirá uma política interna, dando conhecimento dessa política a seus empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os pagamentos realizados sob a forma de prêmios e/ou campanhas de incentivo à produtividade e assiduidade não se incorporarão ao contrato de trabalho e não constituirão base para incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, em conformidade com o disposto no art. 457, §2º, da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO: O uso e a destinação dos prêmios recebidos serão de inteira responsabilidade do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As partes acordam que negociarão o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados referente ao ano fiscal de 2025, conforme as disposições da Lei nº 10.101/2000.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA se compromete a iniciar as negociações para instituição do PLR em 60 dias após a assinatura desse Acordo Coletivo de Trabalho.

AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

Durante a vigência desse Acordo Coletivo a EMPRESA concederá aos empregados Auxílio Refeição na forma de 01 (um) crédito por efetivo dia de trabalho em consonância com o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, sem natureza salarial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor do vale-refeição a ser concedido aos empregados não poderá ser inferior àquele estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho vigente e aplicável à respectiva categoria profissional, respeitando-se, no mínimo, os parâmetros nela fixados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas localidades onde a EMPRESA possuir refeitório, esta está desobrigada a fazer concessão de créditos aos empregados nela lotados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os créditos poderão ser disponibilizados pela EMPRESA em cartão magnético ou digital específico para essa finalidade ou por forma alternativa legalmente estabelecida.

PARÁGRAFO QUARTO: Os créditos não serão concedidos:

- I. Nos dias em que não houver jornada de trabalho;
- II. Durante as férias do empregado;

- III. Durante suspensão ou interrupção do contrato de trabalho por qualquer motivo;
- IV. Quando o empregado estiver em licença laboral;
- V. Nas jornadas de trabalho inferiores a 06 (seis) horas;
- VI. Nos dias de ausência ao trabalho, inclusive dias compensados;
- VII. Nos dias em que o empregado fizer sua refeição em refeitório da EMPRESA.

PARÁGRAFO QUINTO: A EMPRESA poderá, a seu critério e a qualquer momento, alterar o sistema de crédito relativo a esse benefício, inclusive para as modalidades de indenização ou prestação de contas.

PARÁGRAFO SEXTO: Caso o empregado utilize o refeitório da EMPRESA, conforme descrito na Alínea "VII" do PARÁGRAFO QUARTO dessa cláusula, cada refeição realizada em refeitório equivalerá a um crédito a menos, a ser debitado no mês subsequente, independentemente da forma de crédito, seja crédito em cartão ou depósito indenizatório.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Em havendo rescisão do contrato de trabalho, o valor não utilizado será descontado das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO OITAVO: A utilização do vale-refeição, conforme estipulado no parágrafo primeiro desta cláusula, é de responsabilidade exclusiva do empregado.

PARÁGRAFO NONO: O Auxílio Refeição possui caráter indenizatório, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS nem se configura como rendimento tributável do beneficiário, tendo como objetivo exclusivo alimentar o empregado quando este desenvolver seu trabalho em unidades da EMPRESA desprovidas de refeitório.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – VALE-TRANSPORTE, FRETADO E AUXÍLIO MOBILIDADE

A EMPRESA concede aos seus empregados meios de deslocamento ao trabalho, incluindo transporte fretado, auxílio mobilidade e vale-transporte, conforme previsto na legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que utilizam o transporte fretado não terão direito ao vale-transporte nem ao auxílio mobilidade, uma vez que esses benefícios não são cumulativos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O vale transporte será concedido mediante roteirização com base no endereço residencial informado e o local de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA poderá descontar dos empregados o valor correspondente ao vale-transporte dos dias em que houver faltas ao trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Havendo desligamento, o vale-transporte concedido e não utilizado poderá ser descontado na rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO: O tempo de deslocamento dos empregados até o trabalho, bem como no retorno do trabalho no final da jornada, face ao uso do Vale-Transporte, utilização de serviço regular de transporte urbano ou transporte particular, não será considerado à disposição da EMPRESA, não gerando qualquer benefício pecuniário em favor do empregado, não sendo remunerado como hora extraordinária e nem computado como horas "in itinere".

BENEFÍCIOS/REEMBOLSO E AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Os dependentes dos empregados receberão uma ajuda de custo no valor de 02 (dois) Pisos Salariais da categoria havendo falecimento do empregado por morte natural ou acidental no curso do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA fará o pagamento de 02 (dois) Pisos Salariais da categoria a título de Auxílio Funeral, independentemente do número de dependentes do empregado, resguardadas as condições mais favoráveis já praticadas pela EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO FARMÁCIA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD

A EMPRESA reembolsará as despesas com a compra de medicamentos para a Pessoa com Deficiência - PcD, até o limite de R\$ 250,00 (Duzentos e cinquenta Reais) mensais, mediante a apresentação da nota fiscal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os pedidos de reembolso deverão ser encaminhados pelos canais internos da EMPRESA divulgados em políticas internas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor de R\$ 250,00 (Duzentos e cinquenta Reais) não é cumulativo, sendo devido exclusivamente no mês da solicitação do reembolso.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O beneficiário desse reembolso deve estar cadastrado na EMPRESA como empregado PcD, tendo comprovado sua condição por meio de Laudo Médico de acordo com o conceito da Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência - e Decreto nº 3.298/1999.

PARÁGRAFO QUARTO: Em razão de sua natureza social, os valores reembolsados a título de reembolso farmácia para pessoas com deficiência não possuem caráter salarial, não se integrando ao salário do empregado para qualquer fim, inclusive tributário e previdenciário.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO AUXÍLIO CRECHE

Durante a vigência deste Acordo, a EMPRESA reembolsará, a título de Auxílio Creche, o valor de R\$ 350,00 (Trezentos e cinquenta Reais) mensais, por filho, para seus empregados que sejam responsáveis legais, desde que a criança tenha entre 06 (seis) meses até 71 (setenta e um) meses de idade e esteja matriculada em creche ou instituição similar de sua escolha.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reembolso dos valores pagos à creche ou instituição equiparada será condicionado à apresentação de declaração informando o responsável financeiro pelos pagamentos de cada filho, acompanhada de documentação de acordo com política interna da EMPRESA, sendo que a periodicidade para entrega da documentação será definida pela EMPRESA em política interna.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O reembolso do Auxílio Creche não será concedido a ambos os pais quando estes forem empregados da EMPRESA, sendo que o benefício será concedido apenas a um dos responsáveis legais, conforme definido na declaração de responsável financeiro.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA poderá, a qualquer tempo, validar os documentos apresentados para o reembolso do Auxílio Creche e, caso sejam constatadas irregularidades, o benefício será suspenso.

PARÁGRAFO QUARTO: As diferenças retroativas entre a data base e a assinatura do presente Acordo poderão ser pagas até a folha de pagamento dos dois meses subsequentes à assinatura.

PARÁGRAFO QUINTO: Em razão de sua natureza social, os valores pagos a título de reembolso de Auxílio Creche não possuem caráter salarial, não se integrando ao salário do empregado para qualquer fim, inclusive tributário e previdenciário.

PARÁGRAFO SEXTO: No caso de transferência entre localidades da EMPRESA, serão considerados os benefícios vigentes na localidade de destino, bem como aqueles estabelecidos nos respectivos Acordos Coletivos de Trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A partes, EMPRESA e SINDICATO, ajustam que essa cláusula cumpre integralmente a Seção I do Capítulo II da Lei 14.457/2022, sendo, portanto, isenta de cumprir o que determina o § 1º do Art. 389 da CLT por ter a Lei 14.457/2022 flexibilizado essa obrigação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO DE DESPESAS PARA FILHOS COM DEFICIÊNCIA

Os empregados que tenham filhos matriculados na APAE, APADEX ou em instituição análoga com a mesma finalidade terão direito ao reembolso das despesas efetuadas nessas instituições, no valor de R\$ 300,00 (Trezentos Reais) mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reembolso será concedido mediante a apresentação de declaração que comprove a condição de responsável financeiro pelos

pagamentos, acompanhada das respectivas notas fiscais ou recibos emitidos pela instituição, que deverão ser apresentados mensalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O reembolso de despesas para filho com deficiência e o reembolso do Auxílio Creche são benefícios não cumulativos, devendo o empregado optar por apenas um deles.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em razão de sua natureza social, os valores reembolsados a título de reembolso de despesas para filhos com deficiência não possuem caráter salarial, não se integrando ao salário do empregado para qualquer fim, inclusive tributário e previdenciário.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONCESSÃO DE PLANO DE SAÚDE, ODONTOLÓGICO E SEGURO DE VIDA

Fica estabelecido que a EMPRESA fornecerá voluntariamente aos seus empregados planos de saúde e odontológico, bem como seguro de vida, por meio de operadoras e/ou seguradoras contratadas a seu exclusivo critério.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes reconhecem que a EMPRESA não está obrigada a aderir ao Benefício Social Familiar (BSF) previsto em Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelo SINDICATO ou a qualquer outro plano similar que venha a ser convencionado, uma vez que já disponibiliza plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida e auxílio funeral aos seus empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A EMPRESA oferece plano de saúde com cobertura nacional para empregados e seus dependentes, com coparticipação de 20% em consultas e exames, sendo os valores correspondentes, descontados diretamente em folha de pagamento.

PARÁGRAFOTERCEIRO: A EMPRESA, livremente, poderá substituir as operadoras ou ajustar as coberturas, desde que mantenha padrão equivalente e comunique os empregados com antecedência.

PARÁGRAFO QUARTO: Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o valor da coparticipação será descontado das verbas rescisórias, conforme os limites estabelecidos em lei.

PARÁGRAFO QUINTO: O plano de saúde aqui concedido tem natureza estritamente assistencial, não possui caráter remuneratório ou contratual e não integra o salário para quaisquer efeitos legais.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica desobrigada ao pagamento do Benefício Social Familiar - (BSF), instituído na Convenção Coletiva de Trabalho, desde a EMPRESA comprove ao SINDICATO em documentos probatórios o rol de benefícios disponibilizados, de assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VERBAS RESCISÓRIAS

Fica estabelecido o prazo de 10 (dez) dias após a demissão, para a quitação das verbas rescisórias e demais títulos devidos sob a pena de pagamento de multa indenizatória equivalente a 01 (um) salário base, ressalvada a hipótese de o atraso decorrer pelos motivos de caso fortuito, de força maior ou por responsabilidade do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Mediante concordância entre a EMPRESA e o empregado, o desligamento poderá ser realizado nos termos do art. 484-A da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA E PROMOÇÕES

Na readmissão de ex-empregado para a mesma função que exercia no momento de seu desligamento, caso não tenha permanecido fora da EMPRESA por mais de 24 (vinte e quatro) meses, não será exigido período de experiência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado deverá permanecer 90 (noventa) dias em período experimental quando promovido a cargo de nível superior e, vencido esse prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial, serão devidos e anotados em sua CTPS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O contrato de experiência da EMPRESA para a internalização de empregados terá duração de 45 dias, podendo ser prorrogados por mais 45 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MODELO DE TRABALHO: HÍBRIDO E REMOTO

A EMPRESA poderá estabelecer políticas e procedimentos internos para regulamentar as modalidades de trabalho híbrido e remoto, aplicadas aos empregados que exerçam atividades que são compatíveis e permitidas para este modelo de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O modelo de trabalho híbrido será aplicável aos empregados cujas atividades sejam compatíveis com essa modalidade, sendo exercido em dias previamente definidos pela liderança, fora das dependências da EMPRESA, com o uso de tecnologias de informação e comunicação para o controle da jornada de trabalho, não sendo caracterizado como trabalho externo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para empregados que não ocupam cargo de confiança, nos termos do art. 62, II, da CLT, a EMPRESA realizará o controle da jornada de trabalho, do regime híbrido, por meio do sistema de controle de jornada remota adotado pela EMPRESA.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA poderá convocar os empregados, seja por escrito ou por meios eletrônicos, como e-mail ou comunicação interna, para comparecimento presencial às suas dependências. Essa convocação não configurará alteração no contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: A EMPRESA poderá, a qualquer momento e a seu exclusivo critério, convocar individualmente, total ou parcialmente, os empregados em regime de trabalho híbrido ou remoto para o retorno imediato ao trabalho presencial em suas dependências.

PARÁGRAFO QUINTO: A EMPRESA poderá, a seu critério, ajustar o número de dias de trabalho remoto ou presencial na modalidade híbrido, sem que tal alteração configure alteração do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEXTO: O empregado deverá assinar termo de ciência e responsabilidade quanto às condições ergonômicas e de segurança no ambiente doméstico, comprometendo-se a seguir as orientações fornecidas pela EMPRESA.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurada aos empregados com mais de 05 (cinco) anos de prestação de serviço nas localidades de EMPRESA previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho, e que estejam a 01 (um) ano de adquirir o direito à aposentadoria proporcional ou integral, garantia de emprego ou salário pelo período correspondente, salvo em casos de demissão por força maior, justa causa ou pedido de demissão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para ter direito à garantia pré-aposentadoria, o empregado deverá comunicar a EMPRESA no prazo de até 30 (trinta) dias contados da aquisição do direito, ou até 05 (cinco) dias após a comunicação de desligamento, sob pena de perda do referido direito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A garantia de emprego ou salário relacionada à pré-aposentadoria estará condicionada à comprovação por meio do CNIS ou outro documento emitido pela Previdência Social - INSS pelo empregado.

JORNADA DE TRABALHO/CONTROLE DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ESCALAS E JORNADAS DE TRABALHO

A EMPRESA, conforme suas necessidades de operação, terá flexibilidade para definir e implementar diferentes regimes de escala, turnos ou jornadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada semanal regular dos empregados abrangidos por este instrumento coletivo será de 44 (quarenta e quatro) horas, podendo haver reduções e majorações até esse limite constitucionalmente estabelecido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica a EMPRESA autorizada a adotar regimes especiais de jornada assim compreendidas as escalas 12x36, Escala Móvel (sede 5x2 com uma folga aos domingos e outra folga móvel), Jornada de Tempo Parcial, Jornada Espanhola, 6x1, 6x2, Escala Marshall de 3x2x2x3, Jornada 4x2 ou 4x3 de 12 (doze) horas e as variações das escalas relacionadas nesse parágrafo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As partes ajustam que, quando a jornada de trabalho se iniciar em dia útil e se encerra em domingo ou em feriado, toda a jornada é considerada como normal, sendo que as horas trabalhadas no domingo e no feriado, tratam-se meramente de horas em continuidade da jornada e, em contrapartida, se a jornada se inicia num domingo ou em dia considerado como feriado e finda-se em dia útil, todas as horas trabalhadas deverão ser remuneradas como horas trabalhadas em dias de repouso/feriado, mesmo aquelas que recaíram no dia útil.

PARÁGRAFO QUARTO: Nas ocasiões em que a jornada de trabalho iniciar em dia de Descanso Semanal Remunerado - DSR e for majoritariamente cumprida em dia útil, toda jornada será considerada regular de dia útil, sem necessidade de DSR adicional

PARÁGRAFO QUINTO: A aplicação do parágrafo anterior observará o intervalo de 24h00min (vinte e quatro horas) referente ao DSR, de 11h00min (onze horas), correspondente ao intervalo interjornada e não computará as variações de 05 (cinco) minutos que antecedem e sucedem a jornada, nunca superiores a 00h10min (dez minutos) dia.

PARÁGRAFO SEXTO: Mudanças nas escalas ou jornadas por iniciativa da EMPRESA, inclusive retorno à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não gerarão pagamento de horas extras, mesmo se a escala anterior resultava em média semanal inferior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPO PARCIAL OU PART TIME

As PARTES acordam que a EMPRESA poderá contratar empregados para prestarem serviços em regime *part time*, nos termos do artigo 58-A da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se trabalho *part time* aquele cuja duração não exceda 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (seis) horas suplementares semanais, ou aquele com jornada de até 30 (trinta) horas semanais, sem possibilidade de horas extras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O salário dos empregados contratados sob o regime *part time* será proporcional à sua jornada, tomando como referência a remuneração dos empregados que desempenham as mesmas funções em tempo integral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA poderá estabelecer diferentes escalas, turnos e jornadas, bem como a distribuição das horas suplementares, conforme

suas necessidades operacionais, podendo adotar mecanismos de compensação de jornada, desde que observadas as normas legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SISTEMA ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Nos termos da Portaria nº 671/2021, do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual estabelece a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, EMPRESA e SINDICATO definem neste Acordo que a EMPRESA poderá adotar o Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho praticado pela EMPRESA, não admitirá:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de jornada;
- d) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para fins de fiscalização, o Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho praticado, respeitará as seguintes regras:

- a) estar disponível no local de trabalho;
- b) permite a identificação de empregador e empregado;
- c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA- BANCO DE HORAS

Conforme previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, e no artigo 59 da CLT, as Partes instituem o Banco de Horas, permitindo a acumulação de horas extraordinárias positivas e horas negativas de descanso para compensação posterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A compensação de jornada pelo Banco de Horas será aplicada a todos os empregados da EMPRESA sujeitos a controle de jornada, com período definido pela Alínea II do Art. 611-A da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas extras trabalhadas em dias de repouso semanal ou em feriados municipais, estaduais e nacionais que não forem considerados dias de trabalho poderão ser acumuladas como saldo positivo no Banco de Horas, sendo compensadas posteriormente na proporção de 02 (duas) horas de descanso para cada 01 (uma) hora trabalhada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É facultado à EMPRESA determinar que o Empregado trabalhe um menor número de horas em determinado dia ou conceda folgas sem prejuízo da remuneração mensal regular, hipótese em que as horas não trabalhadas serão computadas no Banco de Horas como saldo negativo de horas ou abatidas de

eventual saldo positivo do empregado, desde que exista a concordância prévia do empregado com referida possibilidade de compensação.

PARÁGRAFO QUARTO: As horas não trabalhadas em razão de ausências ou atrasos injustificados poderão ser descontadas do salário dos empregados, com os reflexos aplicáveis, não sendo necessariamente objeto de compensação por Banco de Horas.

PARÁGRAFO QUINTO: A EMPRESA manterá um registro de frequência e controle mensal do saldo do Banco de Horas, acessível aos empregados para consulta.

PARÁGRAFO SEXTO: Ao final do período de compensação, será apurado o saldo do Banco de Horas de cada Empregado. Caso o saldo seja positivo, as horas serão pagas juntamente com o salário do mês subsequente, com a aplicação do adicional legal. Caso o saldo seja negativo ou positivo, as horas serão, respectivamente, descontadas ou pagas no mês seguinte ao término do semestre.

PARÁGRAFO SÉTIMO: No caso de rescisão do contrato de trabalho por qualquer modalidade, as horas de eventual saldo positivo serão pagas em conjunto com as verbas rescisórias, acrescidas do adicional legal e, caso o saldo seja negativo, o valor correspondente poderá ser descontado das verbas rescisórias do empregado desligado.

PARÁGRAFO OITAVO: A compensação deverá ocorrer semestralmente e na proporção de 01 (uma) hora de descanso para cada 01 (uma) hora trabalhada, incluindo as horas realizadas de segunda a sábado, bem como domingos e feriados previamente designados como dias de trabalho.

PARÁGRAFO NONO: A EMPRESA poderá reduzir a jornada de trabalho em determinados dias ou conceder folgas sem prejuízo da remuneração mensal regular, sendo que nessas situações, as horas não trabalhadas serão computadas como saldo negativo no Banco de Horas ou descontadas de eventual saldo positivo do empregado, desde que previamente comunicado aos empregados envolvidos antes do início da jornada de trabalho dos empregados envolvidos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INÍCIO E TÉRMINO DA JORNADA

As partes acordam que a marcação do ponto poderá ocorrer até 05 (cinco) minutos antes do início efetivo da jornada de trabalho e até 05 (cinco) minutos após o seu término.

PARÁGRAFO ÚNICO: O período citado no caput dessa cláusula não será considerado para fins de cálculo da jornada de trabalho, não gerando qualquer direito à contraprestação pela EMPRESA, independentemente do título ou natureza da cobrança.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

Fica assegurado à mãe trabalhadora ou ao pai detentor da guarda unilateral do filho o abono de falta para acompanhamento de consulta médica ou internação hospitalar de filho menor de 18 (dezoito) anos e/ou dependente com deficiência - PcD.

PARÁGRAFO ÚNICO: O abono será concedido mediante apresentação de atestado ou declaração médica e guarda unilateral no caso de empregado pai e será limitada a 02 (duas) ausências por ano, salvo em casos excepcionais devidamente justificados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS PARA ESTUDANTES

O empregado estudante terá direito ao abono do período destinado à realização de exames vestibulares e ENEM, incluindo o tempo necessário para o deslocamento no âmbito do estado de São Paulo, desde que coincida com seu horário de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para evitar o desconto das horas destinadas à realização de exames vestibulares o empregado estudante deverá comunicar a EMPRESA com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e apresentar, em até 05 (cinco) dias, um documento oficial emitido pela instituição de ensino que comprove sua participação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O comprovante de realização de vestibulares não será aceito caso seja apresentado após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para comunicação e 05 (cinco) dias após a realização da prova.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas comprovadas dentro do prazo estabelecido no parágrafo anterior, para a realização de vestibulares não acarretarão a perda de benefícios relacionados ao incentivo à assiduidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregados deverão apresentar Atestados Médicos utilizando canais internos da EMPRESA no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a partir da data de emissão, sob pena de não terem as faltas abonadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de declarações em consultas odontológicas, será abonado apenas o período correspondente ao atendimento, limitado a 03 (três) horas, sendo que esse documento também deverá ser apresentado dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de não haver o abono das horas de ausência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a unidade da EMPRESA disponha de serviço médico do trabalho e ambulatório com profissional de enfermagem ou Médico do Trabalho, este poderá analisar atestados e declarações emitidos por profissionais externos, sendo o caso poderá ser submetido a reavaliação técnica.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Todos os dados constantes dos Atestados Médicos e Odontológicos devem estar legíveis, sob pena de não aceitação pela EMPRESA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADO DE DOAÇÃO DE SANGUE

A EMPRESA abonará 01 (um) dia de ausência a cada 12 (doze) meses para empregados que realizarem doação de sangue, desde que a ausência seja previamente alinhada com a liderança e comprovada mediante apresentação de documento oficial emitido pela unidade de saúde coletora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- ABONO DE FALTA POR ATUAÇÃO COMO MESÁRIO

O empregado que atuou como mesário nas eleições terá direito ao abono das faltas, desde que comprove sua participação com o devido documento fornecido pela Justiça Eleitoral.

PARÁGRAFO ÚNICO: A comunicação sobre a ausência deve ser feita com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e deve ser alinhada com a liderança, a fim de garantir que a ausência não prejudique a programação da equipe.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Em conformidade com o artigo 473 da CLT, o empregado poderá ausentar-se do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, nos seguintes casos:

- I.** Por até 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprove viver sob sua dependência econômica;
- II.** Por até 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento (licença-gala);
- III.** Por até 05 (cinco) dias úteis consecutivos, contados a partir do nascimento ou adoção do filho (licença paternidade), nos termos da legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas positivas acumuladas no Banco de Horas poderão ser utilizadas para ampliar as ausências legais, mediante prévia comunicação e aprovação da EMPRESA e liderança.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os dias úteis que tratam essa cláusula são considerados os dias normais, com exceção do DSR e eventual feriado.

OUTRAS REGRAS E CONDIÇÕES SOBRE A JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Fica autorizada a realização de trabalho aos domingos e feriados para todos os empregados da EMPRESA, conforme as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula, em conformidade com os requisitos da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A autorização para o trabalho aos domingos e feriados terá a mesma vigência do Acordo Coletivo, ou seja, será válida enquanto este Acordo Coletivo estiver em vigor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Visando à proteção social e à conciliação entre vida profissional e familiar a EMPRESA garantirá aos seus empregados ao menos um domingo de folga por mês, conforme determina o Art. 386 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e o disposto no Art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000, que disciplina o trabalho em domingos e feriados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARGOS DE CONFIANÇA E A INEXIGIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA

Nos termos do artigo 611-A, inciso V, da CLT, as partes acordam que os empregados ocupantes de cargos de confiança, poderão ser isentos da obrigatoriedade de registro de frequência, devido ao nível de autonomia e responsabilidade inerentes à função.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA considera as funções de cargo de confiança a partir de SA II.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não será devido o Adicional Noturno ao empregado ocupante do cargo de confiança previsto no Art. 62, II, da CLT, na medida em que referido artigo afasta a incidência do regime previsto no Capítulo II do Título II da CLT - Da Duração do Trabalho, nestes incluídas as disposições especiais acerca do trabalho noturno conforme o Art. 73 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TROCA DE FERIADOS E DIAS-PONTE

Fica autorizada a EMPRESA, mediante comunicação prévia aos empregados, a realizar a antecipação, o adiamento ou a compensação de feriados civis ou religiosos, bem como a definição de dias ponte, conforme suas necessidades operacionais, observada a legislação vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO: As alterações referidas no caput serão previamente comunicadas com, no mínimo, 05 (cinco) dias de antecedência, assegurando-se a compensação das horas trabalhadas ou não trabalhadas, valendo-se do Banco de Horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA SEMANAL

A EMPRESA poderá adotar regime de compensação dos sábados para as escalas onde esse tipo de compensação é possível.

PARÁGRAFO ÚNICO: As horas correspondentes aos sábados serão distribuídas pelos demais dias da semana de forma a completar 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho semanal sendo a EMPRESA dispensada de firmar acordo individual de compensação.

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS, LICENÇAS E FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados, sendo vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS COLETIVAS

As Partes acordam que a EMPRESA poderá conceder Férias Coletivas a estabelecimentos ou setores da EMPRESA, conforme sua necessidade operacional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O início e o término das férias coletivas serão comunicados previamente aos empregados, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, sendo que essa comunicação indicará os setores ou estabelecimentos abrangidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedado o início das Férias Coletivas nos dois dias que antecedem feriados ou o repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados terão direito ao pagamento do adicional de 1/3 (um terço) previsto no inciso VII do artigo 7º da Constituição Federal, proporcional ao período de Férias Coletivas, devendo este ser quitado no início do período de descanso.

PARÁGRAFO QUARTO: Empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na EMPRESA, que ainda não tenham completado o período aquisitivo para férias, gozarão integralmente das Férias Coletivas. Nesse caso:

- I- Os dias correspondentes ao período aquisitivo serão pagos como férias proporcionais.
- II- Os dias excedentes serão concedidos a título de licença remunerada, sem ônus futuro para o empregado.
- III- O período aquisitivo será reiniciado, conforme o artigo 140 da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese de ocorrência de caso fortuito ou força maior devidamente comprovado o prazo definido no PARÁGRAFO PRIMEIRO dessa cláusula poderá ser reduzido.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR - CONDIÇÕES DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - USO DE MEIOS DE COMUNICAÇÃO FORA DO TRABALHO

O uso de rádios, telefones celulares, e-mails, aplicativos de mensagens instantâneas, como WhatsApp e similares, ou qualquer outro meio de comunicação fora do horário de trabalho não caracteriza tempo à disposição da EMPRESA, salvo quando houver convocação expressa para a prestação de serviço.

PARÁGRAFO ÚNICO: São consideradas horas de trabalho aquelas efetivamente trabalhadas, ou seja, quando o empregado se desloca até o local de trabalho para execução de suas atividades, ou realizar a prestação de serviço.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - USO DE EQUIPAMENTOS DE COMUNICAÇÃO E SEGURANÇA

A EMPRESA fornecerá a todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo os Equipamentos de Proteção Individual - EPI necessários ao desempenho de suas atividades.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado é responsável pela conservação e bom uso dos equipamentos recebidos, incluindo uniformes, EPIs, aparelhos de informática, telefonia, máquinas, veículos e demais instrumentos de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso seja constatado mau uso ou negligência na conservação desses itens, a EMPRESA poderá aplicar medidas disciplinares e o desconto correspondente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os equipamentos fornecidos à admissão, como notebooks, celulares, ou qualquer outro dispositivo destinado ao uso exclusivo e profissional do empregado, deverão ser devolvidos integralmente no momento do desligamento, sendo que a devolução deverá ocorrer em bom estado de conservação, sem danos ou alterações, salvo o desgaste natural decorrente do uso.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso o equipamento não seja devolvido ou devolvido danificado e com más condições de uso, a EMPRESA descontará o valor correspondente do salário do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso o desconto não seja realizado durante a vigência do contrato de trabalho, a EMPRESA poderá deduzi-lo das verbas rescisórias no momento do desligamento, independentemente da modalidade da rescisão (pedido de dispensa, demissão sem justa causa, justa causa ou término de contrato por prazo determinado).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - USO E CONSERVAÇÃO DE CRACHÁ

A EMPRESA fornecerá gratuitamente um crachá a cada empregado no momento da admissão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O uso do crachá é obrigatório durante a jornada de trabalho, sendo sua devolução exigida no momento do desligamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de perda, o empregado deverá comunicar imediatamente à EMPRESA e será responsável pelo custo da reposição, cujo valor será descontado em sua folha de pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As PARTES acordam que, em caso de perda do crachá, será descontado na folha de pagamento do empregado o valor correspondente à emissão da segunda via.

PARÁGRAFO QUARTO: Os crachás utilizados para acesso aos condomínios devem ser devolvidos diariamente e, em caso de perda, o custo da reposição poderá ser descontado na folha de pagamento do empregado.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA- CIPA

A EMPRESA se compromete a observar a integralidades da NR-5 para os processos envolvendo a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA sempre comunicando o SINDICATO quanto ao processo de eleição, com o nome dos postulantes e, posteriormente, o resultado da eleição, facultado o SINDICATO a participação no processo integralmente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES OCUPACIONAIS

A EMPRESA deverá realizar exames médicos ocupacionais em seus empregados, conforme as normas e periodicidade estabelecidas pela legislação vigente, assumindo integralmente os custos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nas localidades de EMPRESA com ambulatório médico, os exames ocupacionais e laboratoriais poderão ser realizados no local.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A equipe de Medicina Ocupacional será responsável pela gestão dos Atestados Médicos, podendo, a qualquer momento, convocar o empregado para avaliação e orientação médica.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Sempre que necessário a equipe de Medicina Ocupacional poderá determinar afastamento, bem como validar condições e restrições médicas ao trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

Fica garantida a manutenção do emprego ou de salário ao empregado afastado por acidente de trabalho ou doença profissional, pelo período de 12 (doze) meses após a alta previdenciária, conforme disposto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 e no artigo 169 da CLT, Seção V – Medidas Preventivas de Saúde do Trabalhador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

O empregado que tiver o benefício previdenciário cessado, mesmo se for apresentar recurso judicial contra a decisão do Médico Perito, deverá comparecer à EMPRESA para realizar os procedimentos de retorno ao trabalho no primeiro dia útil posterior ao encerramento do benefício.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de deferimento de liminar em ação judicial para manutenção do benefício previdenciário o empregado deverá comunicar formalmente a EMPRESA, sob pena de demissão por justa causa por abandono de emprego após 30 (trinta) dias de faltas injustificadas, conforme preconiza a Súmula 32 do TST que afirma que *“presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”*.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS E OUTROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL

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 licita 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 nesse Acordo Coletivo de Trabalho.

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, responderá a EMPRESA pelo pagamento da indenização pertinente, além da multa prevista nesse ACT e outras sanções cabíveis.

PARÁGRAFO QUINTO: PARÁGRAFO QUINTO: Fica rerratificada 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 no valor de R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos), mensalmente, e será cobrado de todos os trabalhadores, associados ou não, durante os 12 (doze) meses.

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), Agência 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 nesse Acordo.

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 e veiculação no site do SINTRAMMSP do presente ACT, 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 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 NESSE ACORDO COLETIVO, como também aos convênios corporativos e parcerias firmadas como SINTRAMMSP".

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

- 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 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 de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório, firma reconhecida, e que seja remetida com aviso de recebimento –A.R. será o protocolo de entrega que deverá ser apresentado no RH/DP da 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 nesse ACT.
- III.** 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.
- IV.** O empregado após efetuar a oposição ao desconto da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL na forma prevista desta 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 convenencionados.

- V.** 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.
- VI.** 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 DÉCIMO: O empregado que OPTAR POR NÃO CONTRIBUIR (que apresentar Carta de Oposição), está ciente que não fará jus aos benefícios ora conquistados pela atuação sindical previstos neste Acordo que a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL viabiliza a existência e manutenção.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ASSEMBLEIA SINDICAL VIRTUAL

O SINDICATO poderá realizar suas assembleias gerais por meio eletrônico, respeitados os direitos de participação e manifestação de todos os trabalhadores, inclusive não associados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para garantir a transparência e autenticidade das decisões, deverão ser adotados meios seguros de identificação dos participantes e registro das decisões, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS AVULSOS

A EMPRESA poderá, através de Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado com o SINDICATO, realizar a contratação de trabalhadores avulsos intermediados por esse SINDICATO de acordo com a Lei 12.023/2009.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE PARA TRABALHOS TEMPORÁRIOS

A EMPRESA, no ato de contratação de mão de obra temporária com a finalidade de movimentar mercadorias nas unidades da base territorial do SINDICATO, exigirá que as empresas terceiras garantam aos empregados temporários as mesmas condições estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de acordo com a Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA se compromete, até o final da vigência desse Acordo Coletivo, exigir que as empresas de trabalho temporário cumpram a exigência estabelecida no caput dessa cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS INTERNOS

As partes reconhecem a validade, implementação e aplicação das políticas e procedimentos internos, sendo suficiente que a EMPRESA dê ciência através dos meios eletrônicos e comunicação interna a todos os empregados e compartilhe em seus canais internos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

Nos termos dos artigos 611-A e 620 da CLT, o presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalece sobre a legislação e substitui as Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis à EMPRESA.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este Acordo produzirá efeitos a partir do início de sua vigência, independentemente da data de assinatura, registro ou depósito no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA NORMATIVA

Em caso de descumprimento de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo, a EMPRESA pagará multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial previsto, em favor da parte prejudicada.

PARÁGRAFO ÚNICO: A multa estabelecida nesta cláusula não poderá exceder o valor total da obrigação principal descumprida e, para evitar dupla penalização, esta multa não se aplicará às cláusulas que já prevejam penalidades específicas, sejam elas legais ou convencionais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO

Os valores pagos aos empregados com base neste Acordo Coletivo de Trabalho ou em outros instrumentos firmados pelas partes poderão ser compensados caso venham a ser alterados posteriormente em razão de mudanças legislativas, decisões judiciais, novo enquadramento sindical, dissídio coletivo, transferência ou Medida Provisória.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nessas hipóteses, a EMPRESA terá direito à compensação automática dos valores já pagos, sendo considerada quitada, de forma plena e irretratável, qualquer diferença correspondente aos empregados abrangidos por este Acordo ou por instrumentos coletivos anteriores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ALTERAÇÕES SOCIETÁRIAS

Em caso de alteração societária que resulte na mudança do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ da EMPRESA, as partes deverão firmar termo aditivo a este Acordo Coletivo de Trabalho, a fim de garantir a continuidade da aplicação das suas condições ao novo CNPJ.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EQUILÍBRIO ENTRE AS PARTES

As partes, EMPRESA e SINDICATO, declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho foi negociado dentro do princípio da boa-fé e da legalidade sendo fruto da vontade expressa da categoria econômica e profissional, firmado após ajustes e concessões mútuas, sendo que os direitos nesse instrumento transacionados os foram sempre em permuta de outros benefícios ou vantagens. Dessa forma concordam as partes que o presente Acordo constitui um conjunto harmônico de disposições que se relacionam e se compensam.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXECUÇÃO E CUMPRIMENTO

As Partes, por estarem de comum acordo quanto aos termos e condições estabelecidos neste instrumento, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em duas vias de igual teor e forma, podendo ser assinadas fisicamente ou por meio eletrônico, conforme permitido pela legislação vigente.

São Paulo/SP, 15 de setembro de 2025

KARINA HARTUNG
Procuradora da EMPRESA

RODRIGO ALVES DE OLIVEIRA
Presidente do SINDICATO

ANEXO I

MODELO DA CARTA DE OPOSIÇÃO A COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL/ ASSISTENCIAL
2025

SHPX LOGÍSTICA

10 dias úteis após a assinatura do ACT (período de **16 de setembro de 2025 até 29 de setembro de 2025**)

ou em até 10 (dez) dias úteis após a data de admissão do(a) trabalhador(a).

CARTA DE OPOSIÇÃO a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL

Eu, xx nome completo xx, portador do RG nº xx.xxx.xxx-x, inscrito no CPF nº xxx.xxx.xxx-xx, exercendo o (cargo xxx), admitido em aa/mm/aaaa, pela empresa xxxxxxxxxxx nome completo da empresa/ razão social inscrita no CNPJ nº xx.xxx.xxx/xxxx-xx, na operação (informar o nome da operação) prestando serviços na RUA/AV xxxxxxxx nº xxx, bairro xxxxx, município xxxxx, venho por meio desta, exercer o direito de oposição à COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL prevista na Cláusula (informar) do ACT – Acordo Coletivo de Trabalho 2025, referente ao período de 01.05.2025 a 30.04.2026, e em razão deste ato *estou ciente de que não farei jus à assistência do sindicato assim como aos benefícios ora 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

(via correios deverá reconhecer a assinatura em cartório)

- *** 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 de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório, firma reconhecida, 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.
- ***** 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.