

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUX. NA ADM. EM GERAL DE SAO PAULO - SINTRAMMSP CNPJ n. 43.147.784/0001-98, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **RODRIGO ALVES DE OLIVEIRA**;

E

MOVECTA S.A., CNPJ n. 58.317.751/0004-69, , neste ato representado por seu Diretor Financeiro Sr. **NICOLAS BORTOLETO OLIVEIRA** e por seu Diretor de Gente e Gestão Sr. **MICHAEL DIETER BEHRNDT JUNIOR**;

MOVECTA S.A., CNPJ n. 58.317.751/0007-01, neste ato representado por seu Diretor Financeiro Sr. **NICOLAS BORTOLETO OLIVEIRA** e por seu Diretor de Gente e Gestão Sr. **MICHAEL DIETER BEHRNDT JUNIOR**;

RESOLVEM, firmar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, que será regido pelas seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **01º de fevereiro de 2026 a 31 de janeiro de 2027** e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores no âmbito da Movimentação de Mercadoria em Geral**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

CLÁUSULA TERCEIRA– REAJUSTE SALARIAL

A-) Reajuste Salarial

Os salários vigentes em 31 de janeiro de 2026 serão reajustados, para o período compreendido entre 1º de fevereiro de 2025 e 31 de janeiro de 2026, conforme critérios abaixo, de acordo com o índice e parcela fixa negociado adotando-se os seguintes critérios:

- I. Os salários vigentes em 31.01.2026 serão reajustados, a partir de **1º de fevereiro de 2026**, aplicando-se o **percentual de 4,30%** (quatro virgula cinquenta por cento), para todos os funcionários, exceto os empregados com cargo de gestão que possuem uma política interna de remuneração;
- II. **Abono Indenizatório**: As diferenças salariais apuradas para os meses de **fevereiro de 2026; março de 2026, abril de 2026, maio de 2026** com a aplicação do percentual de 4,30% (quatro virgula cinquenta por cento), serão pagos em forma de **abono indenizatório**. Este abono possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração, e não gera incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

A-) Fica assegurado o Piso da Categoria, salário normativo, a todos os empregados componentes da categoria profissional representada, no valor de **R\$ 1.812,88 (mil e oitocentos e doze reais e oitenta e oito centavos)** a partir de 1º de junho de 2026.

C-) Os pisos salariais pré-existente, representando o valor mínimo a ser pago aos mesmos, a partir de 1º de junho de 2026, ficam assim ajustados:

CARGO	PISO
I. Movimentador de Mercadorias:	R\$ 1.812,88
II. Operador de Transpaleta Elétrica:	R\$ 1.862,37
III. Conferente:	PISO
a-) Conferente com até 2 (dois) anos na função:	R\$ 2.109,53
b-) Conferente com mais de 02 (dois) anos na função:	R\$ 3.217,32
IV. Operador de Empilhadeira	PISO
a-) Operador de Empilhadeira com até 02 (dois) anos na função:	R\$ 2.234,07
b-) Operador de Empilhadeira com mais de 02 (dois) anos na função:	R\$ 3.217,32

Parágrafo Único: Fica ajustado que nada será devido a título de pagamento de retroativo anterior a **1º de fevereiro de 2026**, qualquer que seja a cláusula da presente norma.

CLÁUSULA QUARTA - REMUNERAÇÃO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

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

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O pagamento do salário deverá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

- a) O atraso de pagamento dos salários importará em multa de 5% (cinco por cento) sobre o débito em caso de inadimplência, em favor do empregado.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - DISCRIMINAÇÃO DE VALORES

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão no decorrer do mês, vale adiantamento de salário aos seus empregados nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de **40% (quarenta por cento)**, do salário nominal e mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado o período correspondente.
- b) O adiantamento poderá ser efetuado até o **15º (décimo quinto)** dia após a data do pagamento do salário anterior. Quando este dia coincidir com o Sábado, Domingo ou Feriado, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.
- c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas no mínimo 05 (cinco) dias, antecedentes ao pagamento.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo
CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, percebendo a diferença entre o seu salário e o do substituído, desde o primeiro dia, inclusive nas férias sem a consideração de vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo.

Parágrafo Único: A substituição deverá ser em caráter provisório, ou seja, deve haver uma previsão de retorno do trabalhador substituído, a substituição não pode ser eventual.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - OPERADOR DE EMPILHADEIRA

O operador de empilhadeira que ficar **exposto e se sujeitar as condições de risco no abastecimento da Empilhadeira**, tem o direito ao recebimento do **adicional de 30%**, mediante comprovação por **Laudo Técnico**.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

Para o exercício social de 2025 será assegurado aos empregados a Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, conforme ajustado entre as partes e condições estabelecidas em acordo específico, nos termos da Lei 10.101/2000.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

VALE REFEIÇÃO: As empresas fornecerão refeição nos locais de trabalho contratado e/ou no local da prestação dos serviços, podendo optar pelo fornecimento de ticket/vale refeição ou o equivalente em dinheiro, por dia de trabalho, no valor mínimo de **R\$ 46,92** (quarenta e seis reais e noventa e dois centavos), o valor estabelecido nesta cláusula, a partir de **1º de fevereiro de 2026**.

Parágrafo Primeiro: Em hipótese alguma, o fornecimento de refeição ou vale refeição, será incorporado à remuneração do empregado, para fins de quaisquer direitos trabalhista ou previdenciário.

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

Parágrafo Segundo: Fica ajustado que nada será devido a título de pagamento de retroativo anterior a 1º de fevereiro de 2026 qualquer que seja a cláusula da presente norma.

VALE ALIMENTAÇÃO - para os empregados que prestam serviços no site **ANHANGUERA**: a partir de maio/2026 até outubro/2026: o benefício será concedido no valor de **R\$ 500,00 (quinhentos reais)**.

VALE ALIMENTAÇÃO - para os empregados que prestam serviços no site **ANHANGUERA**: A partir de novembro/2026 o benefício será concedido no valor de **R\$ 1.000,00 (hum mil reais)**

VALE ALIMENTAÇÃO para os empregados que prestam serviços na **ADMINISTRAÇÃO CENTRAL**: A partir de fevereiro/2026 o benefício será concedido no valor de **R\$ 160,00 (cento e sessenta reais)**.

a-) - O benefício aqui previsto não terá natureza salarial, não constituindo base de cálculo para quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÕES AOS TRABALHADORES AVULSOS - FORNECIMENTO

As empresas fornecerão gratuitamente, lanches ou refeições aos trabalhadores avulsos, que realizarem serviços além do horário habitual da empresa.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Fica facultada à empresa o **pagamento do vale transporte em dinheiro**, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal, recurso Extraordinário (RE) nº 478.410/SP, publicado no DOU em 15.05.2010.

Parágrafo Primeiro: A empresa que optar por essa forma de concessão do benefício poderá descontar de seus empregados o equivalente até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

Parágrafo Segundo: A empresa fornecerá vale transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.

Parágrafo Terceiro: A não utilização do vale transporte para a sua finalidade precípua e legal (deslocamento casa-trabalho e vice-versa) autoriza o empregador a fazer o abatimento correspondente do benefício no mês subsequente.

Parágrafo Quarto: A empresa tomadora deverá fornecer aos movimentadores de mercadorias avulsos, a partir do ponto (local de recrutamento dos avulsos) até o local de trabalho, vale transporte na quantidade igual aos dias úteis trabalhados no mês, podendo descontar o percentual previsto na legislação em vigor.

Parágrafo Quinto: A empresa não fornecerá Vale-Transporte aos empregados em regime de HomeOffice/Teletrabalho enquanto perdurar esta condição.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

No ato da admissão todos os empregados da **MOVECTA** estarão cobertos pelo Seguro de Vida em Grupo. O Seguro de Vida dos empregados garante proteção financeira em caso de:

-Morte Natural:

24 vezes o salário nominal limitado a R\$ 100.000,00 (cem mil reais); -

Morte Acidental:

48 vezes o salário nominal limitado a R\$200.000,00(duzentos mil reais); - **Morte Cônjuge:**

12 vezes o salário nominal do empregado; - **Assistência Funeral:**

Individual equivalente a R\$ 5.000,00(cinco mil reais); - **Cartão Natalidade:**

R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – REEMBOLSO CRECHE

A empresa reembolsará suas **EMPREGADAS E EMPREGADOS**, reembolso creche no valor de R\$ **337,18** (Trezentos e trinta e sete reais e dezoito centavos), mensais, a ser aplicado a partir de 1º de fevereiro de 2026 reembolsando as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, mediante a apresentação de nota fiscal da entidade ou recibo do prestador de serviço, independente se o estabelecimento for público ou particular, por filho (a) até que completem 05 anos e 11 meses de idade, podendo utilizar esse benefício, a partir do término da licença-maternidade e após o retorno ao trabalho;

Parágrafo Primeiro: O valor do reembolso creche poderá ser reduzido proporcionalmente ao número de faltas não justificadas apresentadas pelo beneficiário durante o período de fruição do benefício.

Parágrafo Segundo: A **MOVECTA** se obriga a dar ciência aos empregados da existência do sistema e dos procedimentos necessários para utilização do benefício, com afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso aos empregados;

Parágrafo Terceiro: Os signatários convencionam que as concessões contidas no “caput” desta cláusula, atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da portaria nº 3.296 de 03.09.86 que dispõe sobre reembolso –Creche, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

Parágrafo Quarto: Fica ajustado que, o valor estabelecido nesta cláusula, devido ao reajuste, será aplicado a partir de 1º de fevereiro de 2026, com o pagamento dos valores retroativos, correspondentes à data-base estabelecida no presente acordo.

Parágrafo Quinto - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE

Os empregados contratados por prazo indeterminado têm assegurado um Plano de Assistência Médica, com coparticipação, visando o atendimento médico-hospitalar e ambulatorial extensivo aos seus dependentes legais e regulamento específico do Plano de Saúde e sendo descontada a coparticipação em folha de pagamento de acordo com tabela específica de descontos.

Parágrafo Primeiro: O valor do benefício concedido por meio do Plano de Assistência Médica não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito.

Parágrafo Segundo: O empregado que ficar afastado por auxílio doença pelo período de até um ano permanecerá como beneficiário do plano de saúde, podendo ser retirado ou não pela empresa após esse período, depois de avaliação da situação do empregado.

Parágrafo Terceiro: O empregado afastado por auxílio doença ou aposentado por invalidez, continuará responsável pelo custeio da coparticipação e, a depender da modalidade elegível e escolhida, da sua cota parte nas mensalidades dos eventuais dependentes do Plano de Assistência Médica. A **MOVECTA**, em razão da impossibilidade na continuidade do desconto em folha de pagamento, ficará responsável pela cobrança da coparticipação e das eventuais mensalidades através do envio de boletos mensais ao endereço e/ou e-mail do empregado. O inadimplemento destes pagamentos em período superior a 60 dias, terá como consequência o cancelamento do Plano de Assistência Médica do empregado e de eventuais dependentes.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES

Não deverá ultrapassar **90 (noventa) dias**, o período experimental do empregado promovido a cargo de nível superior. Vencido esse prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial, serão anotados na Carteira Profissional de Trabalho.

Parágrafo Único: Nas promoções para cargos de chefia administrativa será considerada a substituição superior a **90 (noventa) dias** consecutivos, não se aplicando essa garantia quando o substituído estiver em gozo de Benefício Previdenciário.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

As homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados serão feitas de acordo com a lei 13467/2017.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA ANTES DA DATA BASE

Na forma do que dispõe o **artigo 9º, da lei 7.238/84**, o empregado dispensado, sem justa causa, no período de **30 (trinta) dias** que antecedem a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- AVISO PRÉVIO / TRABALHADO

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

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

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

Parágrafo Segundo: O contrato de trabalho, em qualquer das hipóteses acima, se encerrará no último dia de trabalho do cumprimento do aviso prévio

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIENCIA / SUSPENSÃO

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

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE FÉRIAS

Estabilidade de emprego ou salário de **30 (trinta) dias**, após o respectivo gozo de férias. Havendo o **parcelamento** das férias, a **estabilidade**, quando do retorno, será correspondente aos dias de gozo usufruídos pelo trabalhador.

Parágrafo Único: A contagem da Estabilidade ou indenização inicia-se no dia em que o trabalhador voltar as suas funções, não sendo considerado a fruição do aviso prévio e as outras Estabilidades previstas na norma coletiva.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / GESTANTE

Será garantido **emprego ou indenização** à empregada gestante até **60 (sessenta) dias** após o término do afastamento legal (Licença 120 dias).

Parágrafo Primeiro: As partes acordam que as empregadas gestantes deverão comunicar a **MOVECTA** seu estado de gravidez nos primeiros **60 dias da gestação para adquirirem o direito à estabilidade adicional prevista no caput**.

Parágrafo Segundo: Caso ocorra o parto de natimorto, será garantida à trabalhadora a estabilidade prevista nesta cláusula;

Parágrafo Terceiro: A Estabilidade ou indenização inicia-se no dia em que a trabalhadora voltar as suas funções, não sendo considerado a fruição do aviso prévio e as outras Estabilidades previstas na norma coletiva

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ACIDENTES / DOENÇA

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / APOSENTADORIA

Para os empregados com mais de **5 (cinco) anos de trabalho** na empresa e aos quais **falte até 1 (um) ano** para a aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral, fica assegurada a garantia de emprego por igual período, ressalvado os casos de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo Único: O empregado fica obrigado a comprovar documentalmente, através de extrato emitido pelo INSS, nos 30 (trinta) dias imediatamente anteriores à aquisição da estabilidade, o tempo de serviço para concessão do benefício, ficando, também, na obrigação de cientificar, de forma escrita a seu empregador, a condição acima, sob pena de perda da garantia. O exercício deste direito somente poderá ser exercido pelo trabalhador uma única vez no decorrer de todo o contrato de trabalho.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FALTAS – ABONO

Serão abonadas as faltas por ausência do empregado ao serviço, por períodos e motivos, **a contar a partir da data do evento**, da seguinte ordem:

- I – 05 (cinco) dias**, por ocasião do respectivo **casamento**;
- II – 04 (quatro) dias consecutivos por morte** de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- III – 01 (um) dia** no ano para **doação de sangue** devidamente comprovada;
- IV – 05 (cinco) dias** de licença paternidade, por ocasião do **nascimento** de filho (a); de adoção ou de guarda compartilhada garantindo que ao menos 03 (três) desses dias sejam úteis;
- V – Nos dias em** que o empregado comparecer perante autoridade pública, arrolado como testemunha, devidamente comprovado;

VI – No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei 4375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

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

VIII – Até 06 (seis) dias, Artigo 473/X da CLT para **acompanhar** consultas médicas e exames complementares durante o **período de gravidez** de sua esposa ou companheira, mediante comprovação.

IX – Até 14 dias de afastamento do trabalho – Em caso de **aborto não criminoso**, comprovado por atestado médico, a mulher terá um repouso remunerado de 14 ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Parágrafo Primeiro: 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 necessário apresentação do original na data do retorno do empregado ao trabalho ou justificação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FALTAS - ABONO EMPREGADO ESTUDANTE

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

Parágrafo Primeiro: O Abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção; **no âmbito do Estado de São Paulo;**

Parágrafo Segundo: Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares limitados, porém, as duas primeiras inscrições e ao Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) comunicadas ao empregador

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALTAS - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos **atestados médicos ou odontológicos** emitidos de conformidade com a Portaria MPAS, nº 3.291 de 20/02/84.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS - LICENÇA / DOENÇA / CÔNJUGE / FILHOS / PAIS

As empresas concederão, quando solicitado, licenças de até **04 (quatro) dias por ano** para acompanhamento de **cônjuge, filhos e/ou pais** para tratamento de doença, devidamente comprovada através de laudo e atestados entregues em até 48 horas da data de retorno ou justificação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PERÍODOS DE DESCANSO

Os empregados terão direito a descanso de onze horas consecutivas, entre o término da jornada e início de outra e, descanso semanal de 24 horas, coincidindo com um domingo a cada mês, com folga

compensatória na mesma semana do DSR trabalhado, assegurando-se intervalo diário de uma hora para repouso e alimentação, a partir da sexta hora da entrada ao serviço.

Parágrafo Único: A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação aos empregados, implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme artigo 71 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

O sindicato poderá afixar no quadro de avisos ou em outro local previamente determinado pela empresa todo e qualquer comunicado de interesses dos empregados desde que a publicação não trate de assuntos de natureza política partidária e religiosa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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 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.

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 no ACT ou neste ACT 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, o desconto será de:

I – O desconto da Cota de Participação Negocial/Assistencial será correspondente a **0,5% (meio por cento)** do salário-base do trabalhador, **limitado ao valor MÁXIMO de R\$ 10,00 (dez reais) mensais**.

Parágrafo Sexto: O valor **deverá ser descontado** no mês subsequente a aprovação pelos trabalhadores do 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 NA CONVENÇÃO**.

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 aprovação pelos trabalhadores do ACT, **para o envio da oposição**, e consequentemente, 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 seu 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 entrega deverá ocorrer da seguinte forma:

I NA SEDE DO SINTRAMMSP: A entrega deverá ser realizada **pessoalmente**, de maneira individual juntamente com o **documento de identificação, com a entrega de 02 (duas) vias da carta de próprio punho**, na Sede do Sindicato Laboral (SINTRAMMSP), localizado na rua Cesário Ramalho, 122 – Cambuci, São Paulo-SP. **O atendimento será realizado** 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**. A carta será protocolada pelo sindicato, **sendo devolvida uma via ao trabalhador**, que deverá apresentá-la ao **no Departamento Pessoal ou RH da sua empresa**. Os mesmos procedimentos serão adotados para o

preenchimento da ficha de associação sindical, contribuição associativa, em observância ao Estatuto do Sindicato.

II ALTERNATIVAMENTE a carta de oposição poderá ser entregue **VIA CORREIOS** deverá postar **uma via de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório**, firma reconhecida, e remetida com (A.R) **Aviso de Recebimento dos correios**. O comprovante de A.R. será considerado o protocolo de entrega, **devendo ser apresentado no RH/DP da sua empresa. Para fins de prazo** 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 No caso de **ADMISSÃO** ou que estejam comprovadamente **AFASTADOS** por motivo de **FÉRIAS, AUXÍLIO-DOENÇA, LICENÇA-MATERNIDADE OU ACIDENTE DE TRABALHO**, durante o período previsto destinado ao exercício do direito de oposição, **fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias úteis** contados a partir **de data de admissão ou do retorno ao trabalho** para que possam exercer o direito de oposição ao desconto.

IV Nesses casos, descritos no item III, é obrigatório **anexar à Carta** um documento comprobatório, conforme a situação prevista no **Item III**, podendo ser cópia simples da Carteira de Trabalho, Contrato de Trabalho ou Ficha de Registro e/ou documentos que comprovem o afastamento.

V 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 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 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 nesta Convenção: Adiantamento Salarial, Auxílio Funeral, Abono De Faltas Não Previstas Na CLT, Homologação De Rescisão Do Contrato De Trabalho Com Assistência Gratuita Do Sintrammsp, Estabilidade De Férias, Estabilidade Provisória Gestante, Estabilidade Provisória Aposentadoria, Estabilidade Futuro Pai Adotante / Falecimento De Genitora No Parto, Acordo Extrajudicial Com Assessoria Jurídica E Outras Assessorias Pelo SINTRAMMSP, assim como, Convênios Corporativos E Parcerias firmadas entre o SINTRAMMSP: Faculdades, Universidades, Escolas de Idiomas, Cursos Técnicos, Colônias de Férias, Consultas e exames Médicos, Lazer entre outras parcerias, que a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL viabiliza a existência e manutenção.

Parágrafo Décimo Primeiro: O Sindicato profissional concorda em exonerar as empresas que efetuarem o desconto de qualquer responsabilidade para com os obreiros, bem como obriga-se a ressarcir de imediato as empresas em razão dos descontos realizados que forem contrariados por

ações judiciais ou ainda representações e/ou obrigações de cumprir pelo Ministério Público do Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATUALIZAÇÃO DE TRABALHADORES ATIVOS / INATIVOS

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

- a)** Sempre que houver nova contratação de trabalhador ou desligamento, deverá a empresa comunicar ao sindicato no prazo máximo de 30 dias, com os dados do empregado.
- b)** A Entidade Sindical compromete-se a utilizar as informações dos trabalhadores apenas no âmbito de cadastro interno, sendo vedada a sua divulgação a terceiros.
- c)** O Sindicato assume o compromisso de manter a confidencialidade e sigilo sobre a “informação confidencial” repassada no momento da análise, devendo:
 - I-)** a não repassar a “informação confidencial” a que tiver acesso, responsabilizando-se, por todas pessoas que vierem a ter acesso, comprovadamente por seu intermédio e obrigando-se assim, a ressarcir a ocorrência de qualquer dano e/ ou prejuízo oriundo de uma eventual quebra de sigilo das informações fornecidas, no caso de culpa ou dolo.
 - II-)** “informação confidencial” significará a informação revelada do empregado repassado pela empresa ao sindicato, sob forma escrita, verbal ou qualquer outro meio.
 - III-)** A informação só poderá se tornar pública mediante autorização escrita, concedida pelo empregado a parte interessada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – JORNADA ININTERRUPTA DE TRABALHO - ESCALA 12X36

Considerando a necessidade da escala de trabalho de 12x36 nos setores de (i) sala de máquina; (ii) operacional; e (iii) expedição, nas funções de (i) operador de sala de máquina; (ii) supervisor ou encarregado de câmara; (iii) conferente; (iv) operador de empilhadeira; (v) separador; (vi) ajudante e (viii) auxiliar de controle de estoque:

Parágrafo Primeiro: A escala ininterrupta de trabalho, atende aos interesses da **MOVECTA** e dos empregados, que, representados pelo SINDICATO, em razão da natureza dos contratos de prestação de serviços perante clientes que exigem o atendimento sem interrupção, de segunda-feira a domingo e tem o escopo de implantar as escalas de trabalho de 12 x 36, ou seja, turnos de doze horas trabalhadas por trinta e seis de descanso.

a-) Aplica-se a escala 12x36 aos funcionários da **MOVECTA** admitidos a partir da data da celebração do mesmo e também aos já integrantes do quadro funcional das áreas mencionadas **no caput** quando da aplicação deste Acordo.

b-) Poderá ser adotada a jornada de 12 (doze) horas ininterruptas de trabalho, desde que sejam concedidas, posteriormente, 36 (trinta e seis) horas de repouso.

Parágrafo Segundo: Os novos empregados, quando admitidos, serão cientificados da existência do presente Acordo, aderindo-o de imediato.

Parágrafo Terceiro: O trabalho prestado aos domingos – exceto quando coincidirem com feriados – será remunerado pelo valor da hora normal, desde que asseguradas as folgas semanais previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

Parágrafo Quarto: Havendo necessidade de prestação de horas extras, estas serão remuneradas de acordo com o previsto na CLT e com os adicionais previstos na Convenção Coletiva de Trabalho aplicável a todos os funcionários da **MOVECTA** em âmbito nacional, quando houver.

Parágrafo Quinto: Fica fixada a jornada de trabalho dos empregados acima indicados, sempre respeitado o limite de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, além da hora noturna reduzida, de domingo a sexta-feira, com uma folga semanal, sendo que esta coincidirá com um domingo ou parte dele, a cada quatro semanas.

- a) Para os empregados do setor de sala de máquinas, fica estabelecida a jornada especial em escala fixa de 12 x 36 (12 horas trabalhadas por 36 de descanso).
- b) Para os demais empregados fica estabelecida a jornada de trabalho de segunda a sábado, com uma folga remunerada aos domingos.

Parágrafo Sexto: O sistema de escalas de trabalho, ora estabelecido, não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre jornadas, nem o direito à hora ficta noturna de 52 minutos e 30 segundos e à percepção do adicional noturno, conforme previsto na CLT. O regime de escala 12x36 respeitará a jornada mensal de 180 horas, através da compensação de horários, e a hora de refeição ou descanso.

- a) A **MOVECTA** fixará em quadro de avisos as jornadas de trabalho e os respectivos funcionários participantes.

Parágrafo Sétimo: Os domingos trabalhados dentro das jornadas de trabalho supramencionadas serão considerados como dias normais. Fica desde já autorizado o trabalho aos domingos e feriados. Os feriados trabalhados não serão pagos em dobro, conforme legislação vigente.

Parágrafo Oitavo: Na jornada de trabalho de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) está incluso o pagamento do repouso semanal remunerado.

Parágrafo Nono: Ao empregado que trabalha na jornada 12 (doze) x 36 (trinta e seis), por se tratar de jornada compensatória, não é devido o pagamento em dobro pelo trabalho em dias de domingos e feriados.

Parágrafo Décimo: Poderá a empresa alterar a jornada de trabalho dos funcionários sujeitos a jornada de 12 x 36 para 8 horas diárias (44 horas semanais), observando entre as jornadas um lapso temporal de 07 dias na mesma jornada.

Parágrafo Décimo Primeiro: O empregado na escala de trabalho 12 x36 não fará jus a adicional de hora extra pelo trabalho nas 11ª e 12ª horas desde que respeitado o limite semanal de 36 horas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA -CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão a adotar 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; e
- IV – existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Considerando que o presente Acordo Coletivo de Trabalho reflete a peculiaridade dos interesses dos empregados da **EMPRESA**, será ele a única norma coletiva aplicável para disciplinar as condições de reajuste de salário e trabalho no âmbito das partes acordantes, somente podendo ser modificadas por termos aditivos celebrados entre as partes signatárias, aplicando-se o disposto no artigo 620, da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo na vigência de convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa mais favorável, quando prevalecerá o pactuado no presente instrumento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL DE ANIVERSÁRIO – “DAY OFF”

Parágrafo Primeiro – A data da fruição do benefício será ajustada entre empregado e gestor, observadas as necessidades operacionais do serviço, podendo ocorrer no dia do aniversário ou em outra data dentro do respectivo mês.

Parágrafo Segundo – O benefício previsto nesta cláusula possui natureza exclusivamente social e não possui caráter salarial, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

Parágrafo Terceiro – Não fará jus ao benefício o empregado que, no mês de aniversário:

- I – estiver afastado pelo INSS;
- II – estiver em período de férias;
- III – possuir contrato de trabalho suspenso;
- IV – apresentar falta injustificada no mês da concessão.

Parágrafo Quarto – O benefício não poderá ser convertido em pecúnia, acumulado para outro período ou utilizado de forma fracionada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DAS CONQUISTAS E CONCESSÕES

As entidades convenientes declaram, que na negociação coletiva ora formalizada, houve concessões mútuas, razão pela qual os direitos e deveres, benefícios e restrições expressos nas diversas cláusulas, não devem ser vistos isoladamente, e sim como insertos na integralidade do pactuado, respeito ao costume e, principalmente, da busca da possibilidade de manutenção e geração de empregos, bem como de se viabilizar a atividade econômica (art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal).

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA- MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

A violação das regras estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho sujeitará o infrator ao pagamento de uma multa única correspondente a 10% (dez por cento) do salário-base, por trabalhador.

Parágrafo Único: A multa só será devida se a **Empresa** comunicada do descumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento coletivo não reparar o seu erro, dentro do prazo concedido pelo Sindicato Laboral.

diretoria1@sintrammsp.com.br

D4Sign
Rodrigo Alves de Oliveira
Assinado

São Paulo, 28 de maio de 2026

RODRIGO ALVES DE OLIVEIRA

PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUX. NA
ADM. EM GERAL DE SAO PAULO

nicolas.bortoleto@movecta.com.br

D4Sign
Nicolas Bortoleto Oliveira
Assinado

NICOLAS BORTOLETO OLIVEIRA

DIRETOR FINANCEIRO

Midwest@movecta.com.br

D4Sign
Assinado

MICHAEL DIETER BEHRNDT JUNIOR;

Diretor de Gente e Gestão

MOVECTA S.A.

cristiani.lopes@movecta.com.br

D4Sign
Assinado

ANEXO I - MODELO DA CARTA DE OPOSIÇÃO

ANEXO I - MODELO DA CARTA DE OPOSIÇÃO

➤ O prazo de entrega é de **29 de maio de 2026 a 15 de junho de 2026** ou;

➤ conforme os **itens III e IV**, caso o empregado esteja afastado durante o período destinado ao exercício do direito de oposição, ou venha a ser admitido após o referido período.

O desconto da Cota de Participação Negocial/Assistencial será correspondente a **0,5% (meio por cento)** do salário-base do trabalhador, **limitado ao valor máximo de R\$ 10,00 (dez reais) mensais**

CARTA DE OPOSIÇÃO a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL 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 2026, no percentual de 0,5% (meio por cento)**, prevista na **Cláusula 34ª** do ACT.2026/2027, com a vigência de **01.02.2026 a 31.01.2027**, 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.

Assinatura (se for via correios deverá reconhecer a assinatura em cartório)

b-) A entrega deverá ocorrer da seguinte forma:

I NA SEDE DO SINTRAMMSP: A entrega deverá ser realizada **pessoalmente**, de maneira individual juntamente com o **documento de identificação, com a entrega de 02 (duas) vias da carta de próprio punho**, na Sede do Sindicato Laboral (SINTRAMMSP), localizado na rua Cesário Ramalho, 122 – Cambuci, São Paulo-SP. **O atendimento será realizado** 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**. A carta será protocolada pelo sindicato, **sendo devolvida uma via ao trabalhador**, que deverá apresentá-la ao **Departamento Pessoal ou RH da sua empresa**. Os mesmos procedimentos serão adotados para o preenchimento da ficha de associação sindical, contribuição associativa, em observância ao Estatuto do Sindicato.

II ALTERNATIVAMENTE a carta de oposição poderá ser entregue **VIA CORREIOS** deverá postar **uma via de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório**, firma reconhecida, e remetida com (A.R) **Aviso de Recebimento dos correios**. O comprovante de A.R. será considerado o protocolo de entrega, **devendo ser apresentado no RH/DP da sua empresa. Para fins de prazo 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 No caso de **ADMISSÃO** ou que estejam comprovadamente **AFASTADOS** por motivo de **FÉRIAS, AUXÍLIO-DOENÇA, LICENÇA-MATERNIDADE OU ACIDENTE DE TRABALHO**, durante o período previsto destinado ao exercício do direito de oposição, **fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias úteis** contados a partir de **data de admissão ou do retorno ao trabalho** para que possam exercer o direito de oposição ao desconto.

IV Nesses casos, descritos no item III, é obrigatório **anexar à Carta** um documento comprobatório, conforme a situação prevista no **Item III**, podendo ser cópia simples da Carteira de Trabalho, Contrato de Trabalho ou Ficha de Registro e/ou documentos que comprovem o afastamento.

V 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 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