

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001374/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/06/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR027537/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.102400/2021-54  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/06/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E DE ADMINISTRADORES DE ARMAZENS GERAIS DE SAO JOSE E REGIAO, CNPJ n. 00.300.559/0001-37, neste ato representado(a) por seu ;

FEDERACAO DOS TRAB.NA MOV.DE MERC.EM GERAL E AUX.DE ADM.DE ARAMZ.GERAIS,SIMILARES,CONEXOS E ASSEM.DO ESTADO DE SC, CNPJ n. 05.091.762/0001-64, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS DE FLORIANOPOLIS, CNPJ n. 80.671.647/0001-84, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUXILIARES DA ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZENS GERAIS, SIMILARES, CONEXOS E ASSEMELHADOS, com abrangência territorial em Águas Mornas/SC, Angelina/SC, Anitápolis/SC, Antônio Carlos/SC, Biguaçu/SC, Canelinha/SC, Florianópolis/SC, Garopaba/SC, Governador Celso Ramos/SC, Major Gercino/SC, Nova Trento/SC, Palhoça/SC, Paulo Lopes/SC, Rancho Queimado/SC, Santa Rosa de Lima/SC, Santo Amaro da Imperatriz/SC, São Bonifácio/SC, São João Batista/SC, São José/SC, São Pedro de Alcântara/SC e Tijucas/SC.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de todos os integrantes da categoria profissional aqui abrangida serão reajustados a partir de 1º de maio de 2021, pelo índice do INPC/IBGE de 7,59% (verificado em 30 de abril de 2021), ficando assim estabelecida a seguinte tabela de pisos salariais:

#### TABELA DE PISOS SALARIAIS A PARTIR DE 1º de MAIO de 2021, até 30 de ABRIL de 2022

FUNÇÃO	A partir de 1º/05/2021
<b>MOVIMENTADOR de MERCADORIAS</b> – Ajudante de Motorista; Ajudante de Carga e Descarga; Ajudante de Depósito e outras funções na movimentação de mercadorias	<b>1.520,00</b>
<b>Arrumador de Carga ou Montador de Carga</b>	<b>1.682,00</b>
<b>Operador de Empilhadeira</b>	<b>2.153,00</b>

Parágrafo 1º - Caso a empresa tenha antecipado reajuste a partir de 1º de maio de 2021, antes de divulgado o índice oficial do INPC (7,59%) deverá verificar se o valor que antecipou não ficou abaixo do reajuste aprovado pela presente convenção para corrigir, se necessário for, de forma que fique igual ou acima do que foi aprovado.

Parágrafo 2º - É admitido contrato por Jornada Parcial conforme o Art. 58-A do Decreto Lei nº 5.452 - ou em caso de ser editada alguma medida legal emergencial que altere este dispositivo, desde que mediante Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) que deverá ser solicitado ao SINDICARGAS para mediação da negociação junto aos sindicatos laborais.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - PERDAS SALARIAIS

Empresas que não reajustaram corretamente os salários dos trabalhadores em qualquer dos anos anteriores a esta convenção – e que não renegociaram parcelamento dos valores em atraso até 30/04/2021 através de Acordos firmados e assinados com os sindicatos –, terão até o 5º dia útil de junho de 2021 para pagar, de uma só vez, todo o valor pendente, além das penalidades previstas nesta convenção e no Acordo Homologatório de 28/10/2020 firmado entre os sindicatos, estando sujeita ainda a penalidades porventura impostas pela Justiça do Trabalho em caso de não haver acordo.

Parágrafo 1º - Para fins de cálculos para a reposição de que trata a presente Cláusula serão 9,83% referentes a 1º de maio de 2016; 3,99% em 1º de maio de 2017; 1,69% em 1º de maio de 2018; 5,07% em 1º de maio de 2019 e 2,46% em 1º de maio de 2020.

Parágrafo 2º - As empresas associadas ao SINDICARGAS e que desejarem auxílio na composição dos cálculos, poderão encaminhar os cálculos para o SINDICARGAS, que então encaminhará os mesmos ao sindicato laboral para conferência e validação.

Parágrafo 3º - Fica garantido que os trabalhadores que recebiam salário acima dos pisos e não tiveram seus salários reajustados nos respectivos períodos – terão direito às mesmas correções conforme os índices do Parágrafo Primeiro.

Parágrafo 4º - Com essa correção, os sindicatos dão por quitadas quaisquer perdas salariais porventura existentes, verificadas até a presente convenção.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - VALE / ADIANTAMENTOS

As empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados, no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) dos ganhos percebidos pelos mesmos, até o dia 20 de cada mês

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS

Após o empregado ser oficialmente comunicado e ter exercido o direito de ampla defesa junto à empresa e uma vez comprovada a sua responsabilidade por eventuais danos, despesas e custos, a exemplo de acidentes, danos aos equipamentos, multas por infrações de circulação, evasão de fiscalização e balança, a empresas poderá descontar o valor em parcelas mensais que não podem exceder ao equivalente a 20% (vinte por cento) da sua remuneração mensal líquida.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Como valorização do tempo de trabalho na mesma empresa, será pago, mensalmente, a todos os empregados o “Adicional por Tempo de Serviço”, sendo 1% a cada ano trabalhado, até o limite de 6% (seis por cento), calculados sobre o valor do salário normativo.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que, de forma habitual, manipularem dinheiro em espécie, receberão, mensalmente, o adicional de quebra de caixa de 20% (vinte por cento) sobre o salário do trabalhador, excluídos do cálculo quaisquer outros adicionais, acréscimos ou vantagens pessoais porventura existentes, não podendo esse valor incorporar-se ou representar qualquer vínculo com o salário ou remuneração recebida pelo trabalhador, não tendo, em hipótese alguma, natureza salarial.

**Parágrafo Único** – Ficam dispensadas do pagamento de quebra de caixa empresas que não cobram do trabalhador, habitualmente, diferenças de valores.

## CLÁUSULA NONA - INCENTIVO A ASSIDUIDADE

A partir de 1º de maio de 2021, as empresas pagarão mensalmente como incentivo à assiduidade, o valor de R\$ 108,00 (Cento e oito reais) a título de CESTA BÁSICA, aos trabalhadores que não tiverem falta, entradas tardias ou saídas antecipadas por qualquer motivo durante o mês.

**Parágrafo 1º** - O prêmio poderá ser repassado em espécie (dinheiro) ou através de ticket, cartão ou equivalente, o que permitirá ao trabalhador a aquisição dos produtos de sua preferência.

**Parágrafo 2º** - A assiduidade dos trabalhadores será verificada pela análise do registro de jornada.

**Parágrafo 3º** - Considerando que não há habitualidade na concessão desse benefício, o qual é concedido apenas mediante expressas condições, nenhum valor concedido como Prêmio Assiduidade poderá incorporar-se ou representar qualquer vínculo com o salário ou remuneração recebida pelo trabalhador, não tendo, em hipótese alguma, natureza salarial e reflexos nas demais verbas.

**Parágrafo 4º** - Caso seja do interesse da empresa, poderá ser efetuado o desconto proporcional, de apenas 25% do valor total do prêmio, relativo à semana em que o trabalhador não foi assíduo com seus horários.

**Parágrafo 5º** - Em caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa - sem justa causa -, o prêmio será pago proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo 6º** - Os casos excepcionalmente permitidos pelo empregador ou os previstos em lei para justificar falta ou ausência temporária ao trabalho não se aplicarão para fins de prêmio de assiduidade.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá, integralmente a seu encargo, Auxílio Alimentação a todos seus empregados, através de cartão, ticket alimentação ou equivalente, sendo devida a alimentação apenas para os trabalhadores que estiverem em serviço nos respectivos horários de cada uma das refeições.

**Parágrafo 1º** - Para o correto cumprimento do disposto, considera-se para o café da manhã o período laborado a partir da Zero hora até às 07:30h da manhã; para almoço o período de labor entre 11:00h e 14:00h; e para o jantar o período compreendido é entre às 20:00h às 24:00h.

**Parágrafo 2º** - Os valores discriminados conforme os respectivos períodos acima descritos, são de R\$ 11,00 para o Café da Manhã; de R\$ 21,50 para almoço e de R\$ 21,50 para o Jantar.

**Parágrafo 3º** - Quando o trabalho for exclusivamente noturno, em qualquer horário entre 20:00h e 07:30h, o trabalhador terá direito a alimentação equivalente apenas ao jantar, no valor de R\$ 21,50. Caso sua jornada ultrapasse os limites desses horários, terá direito também ao valor equivalente a um Café, de R\$ 11,00.

**Parágrafo 4** - Os trabalhadores cujo labor seja em casa (*home office*) terão direito a uma refeição em valor equivalente a um almoço (R\$ 21,50) por dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo 5º** - Ficam preservadas as condições mais vantajosas praticadas pelas diversas empresas.

**Parágrafo 6º** - Considerando o caráter do Auxílio de que trata a presente Cláusula, os valores pagos não têm natureza salarial de nenhuma espécie, não repercutindo em reflexos nas demais verbas salariais ou rescisórias.

**Parágrafo 7º** - As empresas que assim desejarem, ficam autorizadas a descontar de seus empregados o valor de R\$ 1,00 (um real) em relação aos valores pagos a este título.

**Parágrafo 8º** - Quando o trabalhador estiver em viagem para países estrangeiros onde os custos da alimentação não possam ser inteiramente cobertos com os valores previstos na presente Cláusula, a empresa pagará o complemento para suprir os custos da alimentação do trabalhador mediante comprovação através de documento idôneo.

**Parágrafo 9º -** As empresas que optarem por oferecer alimentação aos empregados em suas dependências ou nos postos de trabalho, ficam desobrigadas de fornecer o vale alimentação, devendo obrigatoriamente informar esta opção ao sindicato laboral via SINDICARGAS, anexando comprovante de que o fornecedor de alimentos está devidamente inscrito no PAT, sendo vedado o fornecimento na forma de marmitas, marmitech ou lanches.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

As empresas concederão vale transporte a todos os seus empregados que dele necessitarem, com desconto de até 6% (seis por cento) na forma da lei.

Parágrafo 1º – No caso de fornecimento do transporte próprio no trajeto casa-trabalho-casa, mesmo que através de terceiro contratado, fica a empresa desobrigada do fornecimento do benefício de que trata esta cláusula.

**Parágrafo 2º -** Caso o trabalhador prefira e solicite por escrito, a empresa poderá (sem obrigatoriedade), em substituição ao vale transporte, reembolsar despesas de combustível para veículo próprio do trabalhador, ficando esses valores limitados ao que corresponderia caso utilizasse transporte coletivo regular. O desconto de até 6% na forma da lei será mantido, devendo constar da folha de pagamento como “vale transporte”. A solicitação deverá ser feita pelo empregado à empresa, acompanhada da cópia do documento do veículo que utilizará.

**Parágrafo 3º -** Nenhum direito é acrescido, ou adquirido pelo trabalhador, em função do simples fato de ter resarcida sua despesa com combustível, considerando, inclusive, que esse auxílio não poderá ser em função de exigência ou escolha feita pela empresa, mas sim por opção e solicitação do próprio trabalhador que entender se tratar de condição mais benéfica, razão pela qual não incidirão horas “in itinere”, não constituirá parcela de natureza salarial, não gerará reflexos nas demais verbas ou qualquer outro direito, ou dever, além do que haveria se utilizando transporte coletivo regular.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONFERÊNCIA E APOIO À RESCISÃO CONTRATUAL

Quando o empregado expressamente solicitar a conferência e apoio aos documentos rescisórios, a empresa encaminhará ao sindicato laboral para a conferência dos valores e da rescisão.

**Parágrafo primeiro:** Se as partes concordarem poderá ser designada reunião virtual para a conferência.

**Parágrafo segundo:** Dúvidas e divergências não esclarecidas serão redigidas e constarão de documento

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

Quando o aviso prévio for de iniciativa do empregador, o empregado fica dispensado do cumprimento do aviso caso apresente carta de outra empresa informando que será imediatamente contratado, sendo que, nesse caso, receberá apenas pelos dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo 1º - O aviso prévio que trata o Parágrafo 1º da Lei 12.506 de outubro de 2011, deverá ser pago, não podendo ser trabalhado.

Parágrafo 2º - O aviso prévio – seja de iniciativa do empregado ou do empregador - será automaticamente cancelado e considerado inexistente caso se mantenha a relação de trabalho após decorridos o prazo legal de seu cumprimento, sem que o empregador possa compensar a diminuição de horas, ou de dias, própria do aviso prévio.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JUSTA CAUSA

No caso de rescisão contratual de iniciativa da empresa e por justa causa, a motivação deverá ser expressamente comunicada ao empregado, devendo, inclusive, constar os dispositivos legais e de normas internas infringidos.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica garantido o emprego do trabalhador nos 18 (dezoito) meses que antecedem a data em que adquire o direito à aposentadoria, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 03 (três) anos e 06 (seis) meses - e desde que comunique a empresa com antecedência. Concluído o período da pré-aposentadoria, extingue-se a garantia do emprego mesmo que o trabalhador continue na mesma empresa.

Parágrafo 1º - Para ter direito à estabilidade pré-aposentadoria o trabalhador deverá apresentar comunicação expressa do início do período, em duas vias de igual forma e teor, que deverão obrigatoriamente conter o **ciente** da empresa.

Parágrafo 2º - A estabilidade pré-aposentadoria de que trata a presente cláusula é nula em caso de dispensa por justa causa.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO APOSENTADO

Aos empregados já aposentados, mas que continuam laborando, as empresas asseguram a totalidade dos direitos legais na eventualidade de necessitarem de afastamento para tratamento de saúde.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS FALTAS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos horários de exames e/ou vestibulares, inclusive os do ENEM, coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficiais, ou autorizados legalmente. Neste caso o empregado deverá proceder à comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, devendo comprovar oportunamente.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados fornecidos pelos médicos e dentistas da Previdência Oficial, ou quem com esta mantenha convênio, serão aceitos pelas empresas, para todos os efeitos legais, podendo o empregador encaminhar para serviço médico próprio, ou conveniado, para registro, avaliação e averiguação do evento, sendo vedada a alteração do documento entregue pelo empregado, mormente em relação aos dias de afastamento.

**Parágrafo Único** - Caberá ao empregado comunicar à empresa que irá faltar ao serviço, fazendo chegar o atestado de saúde ao Departamento de pessoal, no prazo, máximo, de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do artigo 473 da CLT ficam ampliadas para:

- A) 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica declarada em sua CTPS.
- B) 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;
- C) 05 (cinco) dias consecutivos na semana do nascimento ou adoção de filho.
- D) 02 (dois) dias consecutivos ou 24 (vinte e quatro) horas fracionadas por ano, para levar filho de até 10 (dez) anos ao médico, mediante comprovação em até 48 horas posteriores. O trabalhador solicitará ao médico, à clínica ou à unidade de saúde onde foram atendidos, que seu nome conste da declaração como acompanhante do menor.
- E) 1 (um) dia para cada doação de sangue, mediante comprovação, limitada a um evento por ano.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO - HORAS EXTRAS - FOLGAS E DESCANSOS

A jornada de trabalho da categoria profissional dos MOVIMENTADORES DE MERCADORIAS será de 08 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e as horas extras conforme disposições legais. Quando em viagem, Movimentadores de Mercadorias poderão ter horas extras e tempo de espera semelhantes aos aplicados aos motoristas, desde que conste em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)

**Parágrafo 1º** - Acordos de banco de horas para compensação em períodos superiores a 6 (seis) meses, deverão ser submetidos a apreciação e aprovação dos sindicatos laboral e patronal.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

Para os empregados que não possuem o período aquisitivo vencido acordam as partes que o gozo de férias poderá ser antecipado de acordo com o saldo adquirido até o momento do início das férias, sendo que nenhum dos períodos poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos exceto saldo remanescente de férias coletivas.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VESTUÁRIO E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente, dois (02) jogos de uniforme por ano de trabalho, composto de todos os itens que esta exigir como padronização, além de todos os equipamentos de segurança (EPI) que forem exigidos pela legislação e normas regulamentadoras dos competentes órgãos oficiais, bem como os necessários para proteger o empregado no caso das condições climáticas e intempéries.

Parágrafo 1º - As empresas poderá optar por pagar ajuda de custo para suprir despesas do empregado com vestuário, limitado ao valor de custo dos uniformes e equipamentos.

Parágrafo 2º - No caso de rescisão do contrato de trabalho, substituição do uniforme ou equipamento, o empregado fica obrigado a restituir o uniforme, ou equipamento, no estado em que se encontrar, sob pena de ser obrigado a restituir a importância paga pelos mesmos.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas ficam obrigadas a contratar seguro de vida em grupo para todos os empregados efetivos.

**Parágrafo 1º** - Como forma de facilitar às empresas o cumprimento da presente Cláusula e garantir menores custos e maiores benefícios, o sindicato patronal SINDICARGAS solicitará propostas de valores e condições a empresas corretoras especializadas em transportes, podendo o empregador, sem qualquer compromisso, solicitar informações pelo e-mail: [sindicargas@sindicargas.com.br](mailto:sindicargas@sindicargas.com.br)

**Parágrafo 2º** - O seguro contratado deverá oferecer, a todos os trabalhadores, cobertura no valor mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), para o caso de morte por qualquer causa ou invalidez total ou parcial do titular, havendo também cobertura proporcional para caso de invalidez parcial. Deverá garantir, ainda, auxílio de R\$ 5.000,00 (cinco) mil reais para despesas com translado, sepultamento ou cremação, locação de jazigo e funeral. Cônjugue e dependentes também deverão ter direito a auxílio funeral no mesmo valor, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

**Parágrafo 3º** - O prêmio do seguro contratado será custeado integralmente pelo empregador, sem qualquer ônus para o empregado ou para os sindicatos.

**Parágrafo 4º** - Em caso de sinistro, o empregador que não mantiver em dia o pagamento do prêmio ou que simplesmente não tiver contratado o seguro, fica implicitamente responsável e obrigado a arcar com custos em valores não inferiores aos que seriam cobertos pela seguradora em caso de sinistro, acrescido nesse caso de uma multa de 20% (vinte por cento) sobre a cobertura devida e em favor do empregado.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa, quando solicitada com antecedência mínima de 36 (trinta e seis) horas e através de requerimento escrito, liberará da prestação de serviços por até 100 (cem) horas por ano, sem prejuízo remuneratório, seus empregados que, por ventura, ocupem função na Diretoria do SINTRAMMASJ.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOSIAL LABORAL E OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS

Conforme aprovado pelos trabalhadores em assembleia realizada pelo sindicato laboral, as empresas descontarão dos empregados, a título de Contribuição Negocial, o percentual de 2% (Dois por cento) da remuneração nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2021, valor esse que será repassado aos cofres da Entidade Sindical Laboral (SINTRAMMASJ), até o dia 10 (dez) do mês subsequente. **Em caso de inadimplência** incorrerá multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso, mais variação da correção do período de atraso, além das penalidades previstas em Cláusula específica incluída na convenção.

**Parágrafo 2º –** As empresas não poderão se recusar a descontar e a repassar ao Sindicato do Trabalhador a Contribuição Assistencial, apenas ficando isentas de fazê-lo quando o próprio trabalhador, sem qualquer forma de pressão patronal, autorizar a empresa a não fazer o desconto e respectivo repasse ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo 3º -** O empregado não sindicalizado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial, devendo para isto apresentar, pessoalmente, no seu sindicato laboral, na Rua Nossa Senhora Aparecida 493 – Jardim Eldorado – Palhoça – SC, carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 (dez) dias que antecedem o início do mês do efetivo desconto, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do Sindicato ao empregador.

**Parágrafo 4º –** O trabalhador não poderá, em hipótese alguma, reclamar contra a empresa que proceder ao desconto e repasse dos valores ao SINTRAMMASJ, considerando a aprovação em assembleia da categoria e aval do sindicato laboral.

**Parágrafo 5º –** As GUIAS PARA O RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES devidas ao sindicato laboral poderão ser solicitadas, pelas empresas, pelo e-mail [sindicato@sintrammasj.com.br](mailto:sindicato@sintrammasj.com.br) ou, preferencialmente através do site do próprio sindicato laboral [www.sintrammasj.com.br](http://www.sintrammasj.com.br).

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES DE ASSOCIADOS

Mediante solicitação por escrito feita pelo trabalhador que desejar ser associado do sindicato a empresa descontará mensalmente em folha de pagamento 1% (um por cento) do salário base do empregado, valor que será repassado ao Sindicato Profissional (SINTRAMMASJ) até o 5º dia útil subsequente ao desconto, devendo a empresa encaminhar ao sindicato laboral mensalmente a relação nominal dos associados que tiveram o respectivo desconto.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PATRONAL

Consoante à decisão da Assembleia Geral, todas as empresas que atuam no setor dos transportes deverão contribuir com o pagamento da Contribuição Assistencial Negocial Patronal, em favor do Sindicargas-SC, podendo a quitação ser feita em cota única ou em parcelas mensais, ficando esta como a única Contribuição devida ao Sindicato Patronal, assim aprovada:

Parágrafo Primeiro - Empresa com **zero a 1** empregado R\$ 387,00 em cota única com 20% de desconto (387,00 – 20% = **310,00**), ou sem desconto em 12 parcelas mensais iguais de **R\$ 32,00 cada**.

Parágrafo Segundo - Empresa com **2 a 4** empregados, R\$ 695,00 em cota única com 20% de desconto (695,00 – 20% = **556,00**), ou sem desconto em 12 parcelas mensais iguais de **R\$ 58,00 cada**.

Parágrafo Terceiro - Empresa com **5 a 10** empregados, R\$ 1.033,00 em cota única com 20% de desconto (1.033,00 – 20% = **826,00**), ou sem desconto em 12 parcelas mensais iguais de **R\$ 86,00 cada**.

Parágrafo Quarto - Empresa com **11 a 15** empregados, R\$ **1.678,00** em cota única com 20% de desconto (1.678,00 – 20% = **1.342,00**), ou sem desconto em 12 parcelas mensais iguais de **R\$ 140,00**.

Parágrafo Quinto - Empresa com **16 ou mais** empregados, R\$ 2.195,00 em cota única, com 20% de desconto (2.195,00 – 20% = **1.756,00**), ou sem desconto em 12 parcelas mensais iguais de R\$ **183,00**.

Parágrafo Sexto - Se a empresa optar por parcelas mensais, o pagamento deverá ser efetuado até a data que constar do boleto, datado para o dia 20 de cada mês (ou primeiro dia útil seguinte). Os valores das anuidades e/ou mensalidades permanecerão inalterados **até 20/06/2022**, devendo, após essa data, serem corrigidos pelo mesmo índice dos reajustes salariais.

Parágrafo Sétimo - Considerando a obrigatoriedade da contribuição, a empresa deve conferir se seu Contador fez o devido cadastro junto ao sindicato patronal SINDICARGAS. Caso ocorra de não receber o boleto, a empresa deverá solicitar pelo e-mail [sindicargas@sindicargas.com.br](mailto:sindicargas@sindicargas.com.br).

Parágrafo Oitavo - As contribuições da presente Cláusula destinam-se à manutenção da Associação Sindical SINDICARGAS; os custos judiciais e advocatícios para a elaboração das Convenções Coletivas ou de dissídios; o atendimento com orientações sobre os Direitos dos Trabalhadores e as Obrigações das empresas; consultas com advogado pagas pelo sindicato (sem custo para as empresas); representação e defesa dos interesses das empresas junto aos Governos Municipais, Estadual e Federal; representação junto ao Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho na defesa dos interesses do setor dos transportes; Custos de manutenção da Federação dos Transportes para a defesa dos interesses do setor a nível estadual e nacional e, ainda, mediação entre sindicatos laborais e as empresas em casos de desentendimentos, com o objetivo de evitar a judicialização de questões que podem ter solução pacífica e amigável.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Qualquer empresa que encontrar dificuldade na viabilização de suas atividades, cujas respostas e soluções não constem nas cláusulas da presente convenção, poderá entrar com pedido de **Acordo (ACT)** junto ao SINDICARGAS que analisará a proposta e encaminhará para análise e aprovação do sindicato laboral conforme ACORDO REGULATÓRIO de 28/10/2020 que foi firmado entre o sindicato patronal e os sindicatos laborais.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REPRESENTAÇÃO DOS MOVIMENTADORES DE MERCADORIA

- A representação sindical de todos os empregados que trabalham na MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS será exercida pelo SINTRAMMASJ.

Parágrafo Único - Empresas que seguem a presente convenção porque são de setor que não tem convenções próprias, como indústria e comércio, terão que seguir toda a CCT em sua íntegra inclusive as Cláusulas sobre Contribuições, sempre considerando o número de MOVIMENTADORES que trabalham na empresa.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RENEGOCIAÇÃO

As partes convenentes manifestam seu propósito de, quando necessário, em face de eventuais mudanças ocorridas na política salarial ou nas condições conjunturais, voltarem a negociar as Cláusulas eventualmente atingidas, sem necessidade de realização de nova assembleia, considerando que tal eventualidade já está prevista.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DENÚNCIA E MEDIAÇÃO

Conforme o ACORDO REGULATÓRIO de 28/10/2020, firmado entre os sindicatos laborais e patronal, em havendo reclamações por parte dos empregados por descumprimento de disposições legais ou da presente Convenção Coletiva, a denúncia será encaminhada pelo sindicato laboral, primeiramente, ao patronal SINDICARGAS.

Parágrafo 1º - Recebendo a denúncia, o SINDICARGAS entrará em contato com a empresa para constatar se a denúncia procede ou não. Caso seja constatada alguma dificuldade entre empresa e trabalhadores, o sindicato patronal fará a mediação

de um acordo, junto ao Sindicato Laboral SINTRAMMASJ, para que a situação seja resolvida de forma amigável, pacífica e consensual.

Parágrafo 2º - Não havendo êxito nas negociações, o sindicato patronal comunicará seu afastamento da mediação, ficando as partes livres para adotar as providências que entenderem necessárias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

Todas as empresas e trabalhadores são responsáveis por cumprir e exigir o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, em sua íntegra, não podendo qualquer parte alegar desconhecimento da mesma com o objetivo de eximir-se de suas obrigações, bem como não poderá a empresa escolher apenas as Cláusulas da Convenção que lhe garantem vantagens.

Parágrafo único - Fica estabelecida uma multa equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário mínimo nacional por cada cláusula da convenção que for descumprida. As multas das penalidades serão revertidas a favor do empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INFORMALIDADE SINDICAL**

Serão consideradas em situação de INFORMALIDADE SINDICAL as empresas e/ou filiais situadas na região de abrangência desta convenção que buscarem o anonimato como forma de ocultar vantagens indevidas que obtiverem pelo não cumprimento de cláusulas da convenção coletiva.

Parágrafo 1º – Os sindicatos patronal e laboral poderão mover ação conjunta, inclusive na esfera judicial, quando a informalidade sindical da empresa puder lhe dar possibilidade de causar perdas ou desvantagens também a outras empresas, devido à concorrência desleal por poderem baixar preços dos fretes às custas de subtrair direitos dos trabalhadores.

Parágrafo 2º – O sindicato patronal SINDICARGAS não terá por obrigação oferecer Assessoria Jurídica e apoio na defesa de empresas que se encontrarem em situação de informalidade sindical.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas assegurarão assistência jurídica gratuita ao empregado que for indiciado em inquérito policial, ou sofrer ação judicial no âmbito civil e criminal, por ato praticado no desempenho de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa em que trabalha, desde que o mesmo não tenha agido com dolo ou culpa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Caso o empregado opte por buscar assistência jurídica por sua livre iniciativa, a empresa fica desobrigada deste encargo.

**TOMAZ LUIZ VIEIRA NETO  
PROCURADOR**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL E DE ADMINISTRADORES DE ARMAZENS  
GERAIS DE SAO JOSE E REGIAO**

**TOMAZ LUIZ VIEIRA NETO  
SECRETÁRIO GERAL**

**FEDERACAO DOS TRAB.NA MOV.DE MERC.EM GERAL E AUX.DE ADM.DE ARAMZ.GERAIS,SIMILARES,CONEXOS E ASSEM.DO ESTADO  
DE SC**

**JORGE MAGALHAES DE OLIVEIRA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS DE FLORIANOPOLIS**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.