

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016 / 2018

Pelo presente instrumento particular, de um lado a empresa **ELOG LOGÍSTICA SUL LTDA.**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº. 01.691.041/0005-68, com sede na Rua Aduaneiro, s/n, Uruguiana – RS, CNPJ: 01.691.041/0003-04, com sede na BR 116, Km 653, Jaguarão – RS e CNPJ: 0691.041/0004-87, com sede na BR 158, KM 559, Santana do Livramento – RS, neste ato representada por seu Diretor, Sr. Philippe Masse de Souza, portador do RG nº. 25.629.512-8 e inscrito no CPF nº. 182.138.748-11 e seu procurador, Sr. Flávio Mauricio portador do RG nº. 20.748.763-7 e inscrito no CPF nº. 140.064.668-54 e do outro o **SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SAGERS**, inscrito no CNPJ/MF. 92.247.360/0001-00, neste ato representado por seu Presidente Sr. Lourival Pereira, têm entre si justo e contratado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, nos termos do que preceitua o disposto no § 1º do artigo 611 da CLT.

1 – ABRANGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho é aplicável para todos os empregados da empresa acordante que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato acordante, independente de filiação ou associação ao mesmo, e com abrangência territorial nas cidades de Uruguiana, Santana do Livramento e Jaguarão – RS.

2 – REAJUSTE SALARIAL: Na data de 01/05/2016 a empresa concederá aos seus empregados um reajuste salarial no percentual de **5,0%** (cinco por cento) a partir de 01º de maio e **4,83%** (quatro vírgula oitenta e três por cento) a partir de 01º de outubro não retroativo, para salários até R\$ 6.000,00 (seis mil reais), percentual este correspondente à variação integral do INPC (IBGE) no período compreendido entre 01/05/2015 e 30/04/2016. Para os salários a partir de R\$ 6.000,01, será incorporado aos salários a partir de 01º de maio, parcela fixa de R\$ 498,60 (quatrocentos e noventa e oito reais e sessenta centavos).

Os empregados demitidos a partir do mês de junho de 2016 terão a correção do restante do índice de reajustes a ser aplicado sob a rescisão contratual de forma não retroativa nos casos de demissão por parte da empresa.

3 – PISO SALARIAL NORMATIVO: É fixado piso salarial normativo de **R\$ 1.053,59** (mil e cinquenta e três reais e cinquenta e nove centavos), a partir de 01/05/2016 e de **R\$ 1.104,47** (mil cento e quatro reais e quarenta e sete centavos), a partir de 01/10/2016 para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo Coletivo tanto os da área operacional quanto os da área administrativa.

4 – QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO: Com a concessão do presente reajuste fica integralmente quitada pela empresa toda e qualquer diferença relativamente ao piso salarial

do período revisando, ressalvadas diferenças individuais de cada trabalhador. Fica também estipulado que o salário resultante da aplicação do percentual acima previsto formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

5 – COMPENSAÇÃO DE VARIAÇÕES FUTURAS: À exceção do reajuste concedido na cláusula 02 (dois) todos os demais aumentos praticados a partir de 01/05/2016 e na vigência do presente Acordo Coletivo poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de natureza revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

6 – IGUALDADE SALARIAL: A empresa compromete-se a respeitar a isonomia salarial entre homens e mulheres, de sorte que não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres, que prestem serviços ao mesmo empregador, exercendo função idêntica e com o mesmo tempo de serviço, exceto quando tais diferenças decorrerem de aplicação de Programa de Cargos e Salários.

7 – DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL: Toda e qualquer capacitação profissional, quando exigida pela empresa e for imprescindível para o desempenho das atividades, deverá ser custeada integralmente pelo empregador sem ônus para o trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os cursos e treinamentos promovidos pela empresa, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada normal de trabalho. E, caso ocorram fora do horário da jornada normal de trabalho, as horas correspondentes serão pagas como extras e com os adicionais legais ou compensadas na forma do art. 59, da CLT. Arcando a empresa com eventuais despesas de deslocamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas demais hipóteses e como estímulo à qualificação profissional fica estipulado que os valores pagos pela empresa para custear para os seus empregados, total ou parcialmente, os cursos, treinamentos, ensino fundamental, médio, superior, inclusive em nível de pós-graduação, não terão natureza salarial não incidindo quaisquer encargos.

8 – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: O percentual para aplicação nos casos de realização de horas extraordinária será aplicado na forma da legislação trabalhista em vigor, que consta na CLT.

9 – ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO: O trabalho noturno será remunerado na forma da legislação trabalhista em vigor.

10 – PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE: O empregado estudante poderá não aceitar a prorrogação de seu horário de trabalho, se tal vier a prejudicar-lhe a frequência às aulas e/ou exames escolares.

11 – ABONO DE PONTO PARA O EMPREGADO ESTUDANTE: O empregado estudante matriculado em escolas oficiais ou reconhecidas será dispensado durante meio turno em dias de realização de provas finais de cada semestre, desde que comunique à empresa 72 (setenta e duas) horas antes e comprovem a realização da prova até 72 (setenta e duas) horas após.

12 – ABONO DE PONTO PARA A EMPREGADA GESTANTE: A empresa dispensará a empregada gestante, sem quaisquer descontos no seu salário, para a realização de consulta médica, mediante comprovação através de declaração médica ou apresentação da carteira de gestante devidamente anotada, até o limite máximo de 01 (um) dia mensal.

13 – ABONO DE PONTO PARA SAQUE DO PIS: A empresa dispensará seus empregados pelas horas necessárias e até o limite de 04 (quatro) horas anuais, para que o mesmo possa receber as parcelas do PIS, quando não pago em folha. Para tanto, o empregado deverá comprovar o recebimento da parcela, quando, então, lhe será assegurado o não desconto do salário e do repouso remunerado.

14 – UNIFORMES: A empresa, quando exigir o uso de uniforme, ficará obrigada a fornecê-los ao empregado, em número suficiente e adequado (mínimo dois pares por ano), sem qualquer ônus para o trabalhador que, por sua vez, fica responsável pela sua guarda e conservação devendo devolvê-lo, ou indenizá-lo, em caso de rescisão contratual.

15 – ASSENTOS: A empresa fica obrigada a providenciar a colocação de assentos adequados para serem utilizados durante os intervalos para repouso e alimentação, mantida a proporção da Norma Regulamentadora nº 17, da Portaria MTE nº 3.214/78.

18 - CIPA: A empresa compromete-se a constituir e manter em funcionamento a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA nos exatos termos da Norma Regulamentadora nº 05 e Anexo I, da Portaria nº 3.214/78, inclusive quanto ao seu dimensionamento. Fica a empresa com a responsabilidade de dar ciência do processo eleitoral para o Sindicato.

19 - EPI: Sempre que for necessário o uso e recomendado pela documentação de segurança da empresa (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA) a empresa deverá fornecer gratuitamente os Equipamentos de Proteção Individual – EPI e Coletiva – EPC para o desempenho da atividade dos seus empregados, nos exatos termos da Norma Regulamentadora nº 06, da Portaria nº 3.214/78.

20 – LANCHES: Nos casos do § 1º, do art. 71, da CLT a empresa, quando não dispensar seus empregados pelo período necessário para fazer lanche, manterá local apropriado para tal

concedendo intervalo de 15 (quinze) minutos que não serão computados na duração do trabalho e nem computados na sua jornada laboral.

21 – VALE-ALIMENTAÇÃO: A empresa fornecerá aos seus empregados um vale alimentação no valor unitário de R\$ 19,23 (dezenove reais e vinte e três centavos) para dias trabalhados fora de sua jornada habitual. O valor mensal do ticket refeição/alimentação passa ser de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Não terá direito ao valor mensal de ticket o empregado que não trabalhar nem um dia no mês de competência, exceto Acidente de Trabalho limitado ao período de 15 (quinze) dias.

Os casos de faltas injustificadas serão descontados no valor do ticket mensal, com base no valor unitário no mês subsequente a ausência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado participará no custeio do benefício com o percentual de 10% (dez por cento) que incidirá sobre o valor efetivamente recebido mensalmente a título de vale-alimentação, nos exatos termos da Lei nº 6.321/79 e do Decreto Regulamentador nº 05/91, eis que a empresa é participante do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Com base na Lei nº 6.321/79 estipulam as partes que o benefício ora instituído possui natureza indenizatória não se constituindo como base de cálculo para o cômputo de qualquer outra parcela salarial ou remuneratória.

22 – VALE TRANSPORTE: A empresa fornecerá aos seus empregados o vale transporte apenas no trajeto residência – trabalho – residência, nos exatos termos das Leis nº 7.418/85, Lei nº 7.619/87 e Decreto nº 95.247/1987, mediante prévia solicitação do empregado e formalização de Termo de Compromisso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor do vale transporte será custeado pelo empregado no valor equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário básico mensal, independentemente da escala que cumprir e a quantidade de passagens que utilizar.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa poderá optar por fornecer o vale transporte a seus empregados em dinheiro, por questão de segurança e praticidade operacional, observando o disposto na Lei nº 7.418/85 e no Decreto nº 95.247/87, sendo que o pagamento em dinheiro do vale transporte não afasta a sua natureza jurídica indenizatória.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa descontará dos empregados das localidades de Santana do Livramento e Jaguarão, o valor mensal de R\$ 54,90 (cinquenta e quatro reais e noventa centavos), para o custeio do transporte fornecido através de vans.

23 – AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ: A empresa concederá Auxílio Creche/Auxílio Babá aos seus empregados no valor mensal de R\$ 281,00 (duzentos e oitenta e um reais), por filho de qualquer condição, desde o nascimento até completar 06 (seis) anos e 11(onze) meses de idade para custeio de despesas com assistência em creches de sua livre escolha ou de babá, mediante comprovação da sua matrícula em creche / escola ou registro de empregada doméstica (babá).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão do benefício atenderá ao disposto no inc. IV, parágrafos 1º e 2º, do art. 389, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e demais disposições legais pertinentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício será concedido em função do filho, vedada a acumulação de vantagens em relação ao mesmo dependente, no caso de ambos os pais serem empregados da empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No caso de filho com deficiência que gere incapacidade permanente devidamente comprovada o benefício será concedido independentemente de idade.

PARÁGRAFO QUARTO: O benefício terá natureza indenizatória e não será considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

24 – ATENDIMENTO MÉDICO: A empresa disponibilizará atendimento médico emergencial nos locais de trabalho sem quaisquer ônus os empregados.

25 – PLANO DE SAÚDE: A empresa oferecerá um plano de Seguro Saúde ou Assistência Médica de Grupo a seus trabalhadores e dependentes legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O custo do Plano de Saúde será subsidiado pela empresa, conforme políticas e práticas específicas vigentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa poderá aplicar a coparticipação em eventos, (consultas eletivas, consultas de pronto socorro e exames simples, conforme tabelas praticadas pelos planos de saúde). Ficam excluídos desta condição internações, cirurgias e procedimentos de alta complexidade. Os limites serão aplicados conforme descrito:

- a) 20% sobre consultas eletivas, limitado à R\$ 17,00 por consulta;
- b) 30% em consultas de pronto socorro, limitado à R\$ 25,50 por evento; e
- c) 20% em exames com custo de procedimento até R\$ 250,00.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Considera-se dependentes legais para esse fim os Cônjuges e Filhos até 24 (vinte e quatro) anos, se universitários.

26 – SEGURO DE VIDA: A empresa contratará para todos os seus Trabalhadores um Plano de Seguro de Vida em grupo com subsídio integral de 100,0% (cem por cento) com as seguintes coberturas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Cobertura por Morte Natural e Invalidez Permanente com o capital segurado básico de 36 (trinta e seis) vezes o salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cobertura por Morte Acidental com o capital segurado de 72 (setenta e duas) vezes o salário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Cobertura por Morte do Cônjuge (qualquer causa) com o capital segurado de 50,0% (cinquenta por cento) do prêmio previsto no Parágrafo Primeiro.

PARÁGRAFO QUARTO: Cobertura por Morte de Filhos (qualquer causa) com o capital segurado de 10,0% (dez por cento) do prêmio previsto no Parágrafo Primeiro.

PARÁGRAFO QUINTO: Os limites de capitais deverão estar limitados ao Mínimo de R\$15.750,00 (quinze mil, setecentos e cinquenta reais) e no máximo a R\$1.819.000,00 (Um milhão e oitocentos e dezenove mil reais).

PARÁGRAFO SEXTO: O benefício pago pela empresa na forma do caput dessa Cláusula não será incorporado à remuneração do Trabalhador para nenhum fim.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A empresa se compromete a encaminhar aos empregados e ao Sindicato apólice de seguro para suporte e orientação ou fornecer cartilhas com orientação e abrangência do seguro.

27 – AUXÍLIO FUNERAL: Em caso de morte de empregado efetivo a empresa concederá assistência funeral com base na apólice de seguro de vida em grupo vigente.

28 - DESCONTOS AUTORIZADOS: Além dos descontos legais previstos no art. 462, da CLT e na Súmula 342, do TST também serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados, fundações, cooperativas, clubes, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, farmácia, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, convênio com médicos, utilização do plano de saúde, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde, laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito próprio ou de seus dependentes. A totalidade dos descontos efetuados no salário do trabalhador não poderá ser superior ao percentual de 70% (setenta por cento) do seu salário

base, sob pena de inviabilizar o seu sustento e sobrevivência. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 18, da SDC do TST.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

29 – ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS: A empresa é obrigada a anotar na carteira de trabalho dos seus empregados ou fornecer extratos ou informe de que constem as alterações de função efetivamente exercida pelo empregado ou, pelo menos, de acordo com a nomenclatura da Classificação Brasileira de Ocupações, ou ainda qualquer outra alteração decorrente do contrato de trabalho.

30 – CONTRATO DE TRABALHO: A empresa fornecerá aos seus empregados a cópia do contrato de trabalho, desde que o mesmo não se possa conter por inteiro nas anotações da CTPS.

31 – RECIBOS SALARIAIS: A empresa disponibilizará aos seus empregados, no ato do pagamento dos salários, cópia dos recibos ou envelopes de pagamento contendo a relação discriminada dos pagamentos e descontos efetuados, inclusive quanto ao número de horas normais e extras trabalhadas. Estas informações podem ser disponibilizadas através de meios eletrônicos de consulta e impressão, com acesso através de usuários e senhas individuais.

32 – GRATIFICAÇÃO NATALINA: A ausência ao labor em decorrência do gozo de auxílio-doença configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho, nos termos do art. 476, da CLT, não sendo computado como tempo de serviço para fins de pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, tudo sem prejuízo da percepção, pela previdência social, do abono anual, correspondente ao 13º (décimo terceiro) salário, nos termos do art. 40, *caput* e parágrafo único, da Lei 8.213/91.

33 – ADIANTAMENTO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA: O empregado que gozar férias no período de 01 de janeiro a 31 de outubro poderá solicitar a antecipação do pagamento da primeira parcela da gratificação natalina para recebê-la juntamente com o pagamento das férias.

34 – FGTS: O FGTS será calculado e recolhido tomando-se por base de cálculo apenas as parcelas de natureza remuneratória salarial, atendidos os critérios estabelecidos pela Lei nº 8.036/90.

35 – ESTABILIDADE DA GESTANTE: A empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego na forma da legislação trabalhista em vigor.

36 – ESTABILIDADE DO ACIDENTADO: Com base no art. 118 da Lei nº 8.213/91 e na Súmula nº 378, do TST fica assegurado o direito à estabilidade provisória pelo período de 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado, inclusive nos casos de contrato por prazo determinado, e, desde que, tenha havido afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença-acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

37 – ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL: A estabilidade do dirigente sindical fica limitada a 07 (sete) dirigentes sindicais e igual número de suplentes que deverão, obrigatoriamente, serem prévia e formalmente identificados pelo Sindicato. Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 01 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada mediante ajuizamento de Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave.

38 – ESTABILIDADE DO DELEGADO SINDICAL: A empresa reconhecerá a estabilidade Sindical de um Delegado por Filial para que o mesmo possa exercer em sua plenitude as suas atividades sindicais

39 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – VÉSPERA DA APOSENTADORIA: O empregado que comprovadamente estiver a 12 (doze) meses da sua aposentadoria integral por tempo de serviço terá, durante este período, garantia provisória de emprego, desde que comunique prévia e formalmente o seu empregador e tenha uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos ininterruptos de trabalhos prestados para a mesma empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho no curso da estabilidade provisória e havendo renúncia formal do trabalhador à garantia provisória ao seu emprego, a indenização do restante do período da estabilidade será calculada com base no salário base do empregado limitado ao valor do teto dos benefícios previdenciários estabelecido pelo Ministério da Previdência Social e pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A garantia provisória ao emprego ora estabelecida cessará automaticamente na hipótese de não ser concedida a aposentadoria pelo INSS ao empregado ou na hipótese do mesmo não se aposentar na data prevista mencionada na comunicação prévia, não sendo, em nenhuma das hipóteses, prorrogável a presente garantia provisória ao emprego.

40 – AVISO PRÉVIO – DISPENSA DE TRABALHO NO PERÍODO: Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo remanescente do aviso prévio, sempre que, no curso do aviso dado pela empresa, o trabalhador, mediante comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar a sua dispensa. Já quando o empregado estiver aposentado e pedir demissão sempre lhe serão dispensados do cumprimento e o pagamento do aviso prévio pelo empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O aviso prévio será remunerado para os casos de dispensa pela empresa em conformidade com a legislação atual vigente.

41 – ALTERAÇÕES DE CONDIÇÕES DURANTE O AVISO PRÉVIO: Ficam proibidas as alterações nas condições de trabalho, inclusive do local de trabalho, durante o aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo efetivo daquele que exerce de cargo de confiança, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

42 – REDUÇÃO DA JORNADA DURANTE O AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado pela empresa poderá escolher durante o aviso prévio pela redução ou de 02 (duas) horas no início ou no fim da jornada de trabalho ou pela redução dos últimos 7 (sete) dias do aviso prévio sem prejuízo do seu salário integral.

43 – JUSTA CAUSA: Quando o empregado for demitido por justa causa a empresa o notificará por escrito informando expressamente a falta grave que ensejou a rescisão contratual.

44 – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS: O pagamento das parcelas rescisórias constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deverá ser efetuado até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato ou até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Neste ato deverá constar na CTPS as devidas anotações.

PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no § 8º, do art. 477, da CLT.

45 – DEVOLUÇÃO DA CTPS: A empresa devolverá ao empregado a CTPS devidamente anotada no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da sua entrega ao empregador.

46 – RELAÇÕES DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO – RSC: Quando da rescisão do contrato de trabalho e para fins de benefício previdenciário a empresa entregará ao empregado, quando requerido, a relação dos últimos 48 (quarenta e oito) meses de salários, de acordo com formulário oficial (Relação de Salários de Contribuição – RSC).

47 - INFORME ANUAL DE RENDIMENTOS: A empresa disponibilizará anualmente aos seus empregados através de meios eletrônicos a impressão do informe de rendimento, que poderá ser consultado e emitido através de usuário e senha pessoal.

48 - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS: No caso de atraso no pagamento dos salários, assim considerado o que exceder ao 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, será devida uma multa no percentual de 2% (dois por cento) que incidirá sobre o salário base não pago na data do seu vencimento; além de correção monetária pelo IGP-M e de juros simples de 1% (um por cento) *pro rata die* que incidirão sobre o salário devido e não pago. Os encargos de mora (multa, correção monetária e juros) ficarão limitados ao valor de um salário base do empregado prejudicado.

49 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO: Havendo descumprimento, por parte da empresa, de qualquer cláusula estipulada no presente acordo coletivo, será devida pela empresa em favor do empregado prejudicado uma multa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário base do empregado prejudicado, excetuadas as cláusulas que já tenham multa específica ou infrações que já tenham multa fixada por lei. A multa ora fixada só poderá ser aplicada e exigida a partir da constituição em mora do empregador.

50 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA: A empresa obriga-se a prestar assistência jurídica ou custeá-la integralmente sempre que o empregado vier a responder processo (administrativo, judicial ou inquérito policial) por ato praticado em serviço e em defesa dos interesses do empregador.

51 - DO BANCO DE HORAS: Através deste acordo coletivo fica expressamente autorizado à empresa instituir e adotar o regime de compensação de horas no sistema de banco de horas, nos exatos termos do art. 59, § 2º, da CLT sendo que as regras e critérios do banco de horas serão estabelecidas através de negociação coletiva própria (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

52 - DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS: Nos exatos termos do art. 7º, inc. XI, da Constituição Federal e na Lei nº 10.101/00 e alterado pela Lei nº 12.832/13 fica a empresa obrigada a manter o atual programa de participação nos resultados mediante critérios estabelecidos através de acordo coletivo de trabalho específico.

53 - DA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA: Por regra, fica expressamente vedada a terceirização das atividades fins da empresa, respeitado o Enunciado nº 331, do TST. Por exceção, e com base em lei especial, fica expressamente autorizada a contratação de mão de obra para suprir demandas eventuais e extraordinárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com base na Lei nº 12.023/2009, poderão ser contratados trabalhadores avulsos não portuários para as atividades de movimentação de mercadorias em geral, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho para execução das atividades.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Com base na Lei nº 6.019/74, poderão ser contratados trabalhadores temporários, através de empresa legalmente habilitada a tanto junto ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Com base na Lei nº 9.601/98, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho poderão ser instituídos contratos de trabalho por prazo determinado de que trata o art. 443, da Consolidação das Leis do Trabalho, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

54 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: Em respeito ao Princípio da Liberdade de Associação Sindical contido no art. 5º, inc. XX e 8º, V, da Constituição Federal e respaldado pela Orientação Jurisprudencial nº 17, do TST, pelo Precedente Normativo nº 119, do TST e pela Súmula nº 666, do STF fica estabelecido que a empresa descontará a contribuição assistencial em favor do Sindicato dos Auxiliares de Administração de Armazéns dos empregados representados pelo SAGERGS, independente de filiação, e que previamente autorizarem o desconto no percentual de 1,5% (um e meio por cento) que incidirá sobre o salário básico vigente em julho de 2016 e no percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre o salário básico vigente em novembro de 2016, num total de 3% (três por cento), e repassará os valores ao Sindicato em até 05 (cinco) dias úteis da data de pagamento do salário de julho e de novembro de 2016. O recibo do repasse dos valores ao Sindicato, para ter eficácia e validade, tudo sob as penas do art. 600, da CLT, deverá estar acompanhado de relação discriminatória que conste nome dos empregados, salário e o valor do desconto realizado.

Os empregados associados e que contribuem mensalmente ao sindicato não terão os descontos das mensalidades nos meses da contribuição assistencial.

A presente cláusula se submete à Súmula 86 do TRT4, cujo teor é. A contribuição assistencial prevista em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato respectivo.

55 – DATA-BASE: Fica mantida a data-base da categoria em 01 de maio.

56 – VIGÊNCIA: O presente acordo terá validade de 02(dois) anos, no que diz respeito as cláusulas sociais, a contar de 01 de maio de 2016 até 30 de abril de 2018. As cláusulas

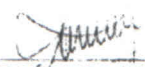
econômicas terão validade de 12 meses, a contar de 01 de maio de 2016 até 30 de abril de 2017. Todos os efeitos do presente documento retroagem a data base de 01 de maio de 2016, devendo ser aplicado em sua íntegra independente da data de assinatura do presente documento.

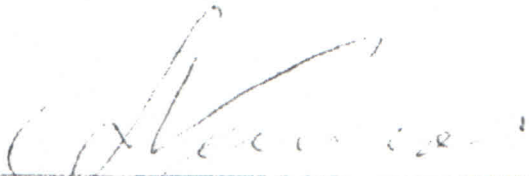
Fica estabelecido que no mês da data base de maio de 2017, somente serão rediscutidas as cláusulas de teor econômico e registrada através de Termo Aditivo ao presente acordo.

57 – FORMA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho é firmado em 03 (três) vias de igual teor e forma e, atendendo às disposições do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, será depositado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE para fins de registro e arquivamento, de modo a produzir os seus jurídicos e legais efeitos.

Porto Alegre, 03 de junho de 2016.

ELOG LOGÍSTICA SUL LTDA.
Philippe Masse de Souza
Diretor


ELOG LOGÍSTICA SUL LTDA.
Flávio Maurício
Procurador


SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SAGERS
Lourival Pereira
Presidente