

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**2026/2027****EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDBAST, CNPJ n. 56.822.489/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **ENILSON SIMOES DE MOURA**; E **SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS DO ESTADO DE SAO PAULO**, CNPJ n. 47.192.950/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **DARTAGNAN BALSEVICIUS JUNIOR**; celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

Fica mantida a vigência da norma coletiva pelo período de 1 (um) ano, e a data-base da categoria em 01º de junho, assim sendo pelo período compreendido entre 01º de junho de 2026 a 31 de maio de 2027.

Parágrafo único (Clausula 78ª do Mediador MTE) – Todos os direitos e benefício dos empregados ficarão garantidos até homologação de nova convenção coletiva de trabalho ou atribuição de efeito meramente devolutivo em eventual interposição de recurso ordinário após julgamento de dissídio coletivo em primeira instância, respeitando-se o princípio da irredutibilidade de salários e da não precarização, previstos respectivamente na Constituição Federal, artigo 7º, inciso VI e artigo 468 da CLT.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS QUE LABORAM PARA O COMERCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS**, com abrangência territorial em **SP**.

Parágrafo único (Clausula 79ª do Mediador MTE) - Das abrangências das Entidades Sindicais:

- a) O SINDBAST representa todos os empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, quer seja, pública ou privada incluindo aqueles que terceirizados no caso de atividades fim.
- b) A abrangência econômica do sindicato patronal resta estabelecida conforme cadastros nacionais de entidade sindical. Para fins de aplicação quando a identificação das empresas, será considerada a atividade principal descrita na Receita Federal:
 - Comércio Atacadista de Frutas, Verduras, Raízes, Tubérculos, Hortaliças e Legumes Frescos; **CNAE 4633-8/01**;
 - Comércio atacadista de sementes, flores, plantas e gramas; **CNAE 4623-1/06**;

Salários, Reajustes e Pagamento**Piso Salarial****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial será estabelecido para toda categoria segundo suas atividades cotidianas e exercício de ofício da seguinte maneira:

§ 1º - Para os trabalhadores que exerçam qualquer atividade nos empregadores de centrais de abastecimento de alimentos do Estado de São Paulo, desde que não sejam as listadas nos parágrafos 2º e 3º abaixo, o piso salarial será de R\$ 2.060,00 (dois mil e sessenta reais) na data-base 01/06/2026, devendo sempre minimamente ser pago o piso estadual.

§ 2º - Para os operadores de empilhadeiras e paleteiras o piso salarial será de R\$ 2.700,00 (dois mil setecentos reais) na data-base 01/06/2026, devendo sempre ser pago o piso do § primeiro, se este se tornar maior que o valor ora fixado;

§ 3º - Para os motoristas o piso salarial será de R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais) na data-base 01/06/2026, devendo sempre ser pago o piso do § anterior se este se tornar maior que o valor ora fixado;

§ 4º - Os empregados contratados antes da data base não poderão ter seus salários reduzidos, sendo que o piso normativo só poderá ser pago aos trabalhadores admitidos após 1º de junho de 2026.

§ 5º - O empregado com idade entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, ou, se deficiente ou universitário, até os 24 anos e desde que o período da contratação não exceda um ano, poderão ser contratados na condição de "aprendiz".

§ 6º - O aprendiz deverá obrigatoriamente ter registro em carteira de trabalho, fazendo jus a 2% (dois por cento) de FGTS e todos os demais direitos assegurados em lei, sendo remunerado pelo número de horas efetivamente trabalhadas que será calculado tendo como base o salário mensal de R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais) na data-base 01 de junho de 2026.

§ 7º - Até os 18 (dezoito) anos o "aprendiz" não cumprirá jornada de trabalho diária superior a 06 (seis) horas e, a partir dos 18 (dezoito) até os 24 (vinte e quatro) anos, o máximo de 08 (oito) horas.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA-BASE

As cláusulas econômicas, exceto aquelas que tem valor nominal fixado na redação da presente Convenção, serão reajustadas pelo índice de 4,72% (quatro vírgula setenta e dois por cento), sobre os salários e demais benefícios econômicos praticados em 31/05/2026.

Parágrafo Único - As diferenças salariais e os valores retroativos referentes às cláusulas de natureza econômica previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser quitados em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento do mês de julho/2026 e a segunda juntamente com a folha de pagamento do mês de agosto/2026.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS E COMPENSAÇÕES

Não serão compensados os aumentos concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial, de mérito, mudança de categoria e, quando existirem, sobre eles serão aplicados os reajustes fixados nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Único - Todas as antecipações salariais concedidas espontaneamente aos empregados somente poderão ser compensadas na data-base.

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Deverá o Empregador mensalmente fornecer demonstrativo de pagamento aos empregados na data do pagamento, com sua identificação com nome e número de CPF, com a discriminação da natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido a título de INSS e na conta vinculada do FGTS, devendo este demonstrativo ser destinado nominalmente ao funcionário.

Parágrafo Único - É vedada a prática de qualquer pagamento sem o correspondente demonstrativo de pagamento, sendo certo que o holerite deverá ser entregue de forma impressa.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários deverá ser realizado até o quinto dia útil do mês seguinte.

Parágrafo Único - Quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário, serão estabelecidos condições e meios para que o empregado possa dirigir-se à agência bancária no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso.

Remuneração DSR**CLÁUSULA OITAVA - INCIDÊNCIA NO D.S.R.**

No pagamento dos descansos semanais remunerados, incidirá obrigatoriamente a parte variável do salário, constituída por adicional noturno, periculosidade, insalubridade e qualquer outro decorrente da prestação de serviços.

CLÁUSULA NONA - D.S.R. - FALTAS

O desconto do D.S.R. em caso de faltas será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 (um quinto) ou 1/6 (um sexto) do respectivo valor do D.S.R., por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 05 (cinco) ou 06 (seis) dias respectivos.

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

Será garantida ao empregado substituto, a partir do primeiro dia da substituição, igual remuneração à do empregado substituído, inclusive nas substituições decorrentes de férias ou outros afastamentos temporários, ficando desta forma proibido o acúmulo de funções sem a devida remuneração.

Parágrafo único - O substituto deverá receber, por escrito e contrarrecibo, a determinação para a substituição, condição sem a qual não deverá exercê-la, sob pena de multa prevista nesta norma.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

O cálculo para pagamento de férias e 13º salário deverá ser efetuado com base na remuneração do empregado, considerando-se sobre as parcelas variáveis de natureza salarial a média aritmética dos valores recebidos pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses em geral, e dos meses de novembro, dezembro, janeiro e fevereiro para os empregados comissionados – ou à dos últimos meses efetivamente laborados se o empregado não tiver laborado nos referidos meses - considerada a parte variável o disposto na cláusula décima da presente Convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIOS COMISSIONADOS

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais fica garantido uma remuneração mínima de 1 salário e 1/2 do piso da categoria.

§ 1º – Aos empregados que recebem salários compostos (fixo mais parcela variável), o cálculo da parte variável para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis pelo empregado da forma diferenciada prevista na cláusula 11ª.

§ 2º – O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pela média dos últimos 12 (doze) meses de trabalho.

§ 3º – A remuneração dos empregados que recebem comissão pelos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento por motivo de doença, será calculada pela média aritmética das comissões por ele aferidas nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao mês em que ocorreu o afastamento.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial garantido a partir do primeiro dia na nova função.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**13º Salário****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO**

Será pago integralmente o 13º salário durante a vigência da presente Norma Coletiva, tendo por base o salário nominal do empregado afastado por motivo de doença.

Parágrafo Único – A inobservância do prazo legal ou o não pagamento do décimo terceiro salário para qualquer empregado dará ensejo ao pagamento de multa em favor do empregado no valor de um salário nominal.

Outras Gratificações**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Para o empregado que se aposentar ou adquirir o direito de aposentar durante o contrato de trabalho, será concedida no ato de sua rescisão de contrato de trabalho, uma gratificação de valor igual ao último salário por ele recebido.

Parágrafo único – Aos empregados que já tiverem mais de 5 (cinco) anos de vínculo na empresa ou empresa do mesmo grupo econômico, a gratificação será equivalente a duas vezes o valor do último salário.

Adicional de Hora-Extra**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), com sua integração nos cálculos de férias, 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado e FGTS. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

§ 1º - É vedada a realização de horas extraordinárias em número superior a duas por dia e se, em situações excepcionais o labor ultrapassar esse limite, a empresa obriga-se a fornecer ao empregado vale-refeição no valor mínimo de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por dia de extrapolação, garantir um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição, bem como remunerar com adicional de 100% (cem por cento) as horas excedentes à 10ª (décima) hora de trabalho diário.

§ 2º - A extrapolação prevista no §1º não poderá ocorrer por mais de 1 (um) dia ao mês, sob pena de aplicação de multa prevista nas cláusulas 70, §2º e 71, §1º, nesta norma coletiva, a ser revertida integralmente ao trabalhador prejudicado.

Adicional Noturno**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL E HORÁRIO NOTURNO**

Deverá ser efetuado o pagamento do adicional noturno com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna.

Parágrafo Único – Considera-se horário noturno o período compreendido entre 22:00 horas até às 5:00 horas.

Outros Adicionais**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados registrados na função "caixa" receberão, mensalmente, adicional de quebra de caixa equivalente a 2,5 % (dois e meio por cento) do salário nominal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Será proporcionada assistência jurídica integral pelo empregador e sem custo ao empregado que, no desempenho normal de suas funções, for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho das funções delegadas e na defesa do patrimônio do empregador.

Prêmios**CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRÊMIO PERMANÊNCIA**

A todos os empregados que tenham 05 (cinco) anos de tempo de serviço contínuo e ininterrupto na mesma empresa, eventual empresa sucessora ou em empresa do mesmo grupo econômico, será pago um adicional por permanência em serviço de 5% (cinco por cento), juntamente com o pagamento mensal dos salários.

§ 1º - A cada 05 (cinco) anos de serviços prestados contínuos e ininterruptos, será aumentado o referido benefício, acumulando-se novos 5% (cinco por cento), sucessivamente e na mesma progressão aritmética.

§ 2º - Para os empregados admitidos a partir desta data, será garantido o início do pagamento do prêmio de permanência sempre que completado o período de 5 (cinco) anos de labor nas condições do *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE

Os empregadores poderão estipular metas diárias, semanais ou mesmo mensais aos empregados, bonificando-os com o pagamento de prêmios.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA NATUREZA DO PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE

Nos termos do art. 457, § 2º da CLT, fica estabelecido que o pagamento de prêmios não integra a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Auxílio Alimentação**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA**

O empregador fornecerá, mensalmente a seus empregados, que percebam até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) de salário nominal, inclusive, afastados por motivos de férias, 01 (uma) cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais), que deverá conter, no mínimo:

10 Kg Arroz Tipo 1	01 pct. Biscoito cream cracker
05 Kg Feijão Carioca Novo Tipo 1	01 pct. Biscoito recheado chocolate 120 gramas
04 Latas Óleo de Soja Refinado	01 lata de Goiabada
01 Kg Sal Refinado	01 pct. De mistura de bolo 450 gramas
04 Pcts. Macarrão Espaguete c/ Ovos	01 sache de maionese de 200 gramas
04 Pts. Extrato de Tomate	01 unidade de milho em conserva de 170 gramas
02 Latas Sardinha em Conserva	01 unid. de vinagre comum de 750 ml
01 Pt. Tempero Completo	01 lata de creme de leite 200 gramas
01 Kg Fubá Mimoso	01 lata de leite condensado 395 gramas
01Kg Farinha de Mandioca crua	02 litros de leite longa vida
01 Kg Farinha de Trigo Especial	01 unidade de creme dental 90 gramas
01 Pct. Leite em Pó Integral de 800 gramas	02 unidades de detergente líquido de 500 ml
01 Lata (500g) Achocolatado em pó	02 sabonetes em barra de 85 gramas
04 Kg Açúcar Refinado	02 pcts Papel Higiênico 4x30 de 240g Personal
01 kg de café torrado e moído	01 pct de sabão em pó de 800 gramas
01 unidade de desinfetante de 500 ml	01 litro de água sanitária

§ 1º – O empregador poderá fazer o pagamento da cesta básica por meio de transferência bancária ou vale alimentação em cartão, não sendo tais valores incorporados ao salário.

§ 2º – Não sendo a cesta fornecida na forma do parágrafo anterior, o empregado terá um prazo de **10 (dez)** dias úteis para a retirar, cabendo ao empregador **garantir o local seguro para armazenamento, e garantir que o funcionário possa levar a cesta de forma fracionada, em virtude do peso e da volta para casa.**

§ 3º – É facultado aos empregadores concederem a cesta básica de alimentos aos empregados que percebam salário superior R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), desde que seja garantida este auxílio, a todos empregados de menor salário e que não haja discriminação de qualquer natureza.

§ 4º – Independente da forma da concessão adotada pelo empregador, o auxílio cesta básica previsto nesta norma coletiva, possui natureza indenizatória, não integra a remuneração do empregado e não se incorpora ao salário.

§ 5º – O cumprimento desta cláusula será devido em caso de afastamento por acidente ou doença, bem como durante licença maternidade enquanto perdurar os eventos neste parágrafo mencionados;

§ 6º – Na hipótese de aposentadoria por invalidez total, deixará de ser devido o benefício desta cláusula.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

O empregador deverá fornecer ao empregado que solicitar, antecipadamente e mensalmente, os vales-transportes necessários para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através de transporte público coletivo, sendo-lhe facultado o desconto de 6% (seis por cento) do salário básico do empregado, nos termos da legislação aplicável.

§ 1º - O empregador poderá efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro juntamente com o pagamento do salário, considerando no cálculo o valor correspondente à tarifa integral do deslocamento do trabalhador, hipótese em que, da mesma forma, o vale-transporte não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos e não constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS.

§ 2º - É facultado ao empregador conceder vale-combustível aos empregados, em valor mensal equivalente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês de referência, a ser pago diretamente em folha de pagamento de salário, podendo o empregador realizar o desconto de 6% (seis por cento) do salário base do empregado, hipótese em que, da mesma forma, o vale-combustível não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos e não constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou FGTS.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEDITO

Aos empregados que possuam mais de 01 (um) ano de vínculo, e seus dependentes, beneficiários de Convênio Médico ou Plano de Saúde contratado pelo empregador, nos casos de demissão sem justa causa, será assegurado o direito à permanência no plano de saúde, sem qualquer custo, pelo prazo de 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo das demais garantias legais.

Parágrafo único – Aos empregados que não possuam 01 (um) ano de vínculo, serão assegurados 30 (trinta) dias.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE

Aos empregados afastados do serviço por motivo de acidente do trabalho ou doença, será concedida pelo empregador complementação do salário que somará ao benefício do I.N.S.S., podendo ser acionada a comissão paritária entre o sindicato patronal e o SINDBAST para análise de casos em que haja suspeita de abuso de direito, não se constituindo direito adquirido do empregado, em qualquer hipótese.

§ 1º - Se necessário, conceder-se-á um adiantamento de 01 (um) salário nominal, a ser descontado em 10 (dez) parcelas iguais e consecutivas, para os funcionários e/ou dependentes para as situações abaixo:

- 1 - Afastamento por doença;
- 2 - Por acidente de trabalho;
- 3 - Morte;
- 4 - Invalidez permanente;

§ 2º - O benefício será limitado a 02 (dois) anos.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado ou cônjuge, os empregadores pagarão, a título de auxílio-funeral, juntamente com os salários e outras verbas do trabalhador 02 (dois) pisos salariais, em caso de morte natural e, 04 (quatro) pisos em caso de morte decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, sendo dispensado caso o empregador possua plano funerário para empregado que cubra os mesmos valores da presente cláusula, e demais termos desta convenção.

Parágrafo Único - Caso o plano do empregador não cubra o auxílio funeral com os mesmos valores desta cláusula o empregador deverá complementar o valor pago pelo plano.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO-CRECHE

Será concedido mensalmente benefício a título de auxílio-creche de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) por criança em idade de 0 (zero) até 6 (seis) anos, às mães de crianças que sejam empregadas das empresas.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROGRAMA PARA REDUÇÃO DE CUSTOS EMPRESARIAIS E ATENDIMENTO IMEDIATO AO TRABALHADOR

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, este programa específico, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

§1º – A prestação deste programa específico, iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, devido à natureza social e o risco de prejuízo ao trabalhador em caso da solução de continuidade desta cláusula, o princípio ultratividade automática se aplica. Em caso de vencimento da convenção coletiva ou sua renovação, não haverá interrupção da prestação deste programa específico, nem do custeio, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, com base na Constituição Federal, CLT, e o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website das entidades e/ou www.gestar.srv.br.

§2º – Para efetiva viabilidade financeira desta cláusula e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/08/2026, o valor total de R\$30,00 (trinta reais), por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.gestar.srv.br e /ou site das entidades e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação deste programa específico, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras, são registrados em cartório.

§3º – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos

os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§4º – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao programa específico, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

§5º – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos serviços do programa específico a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito ao programa específico e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios e serviços prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios e serviços. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

a) Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

b) Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

c) Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

d) Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

e) Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

§6º - O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Caso a empresa tome ciência desta cláusula, ou seja, contatada para cumprimento e não possua trabalhadores ou não seja do segmento desta CCT, acesse o link: www.gestar.srv.br/solicitar-inativacao e solicite sua inativação.

§7º – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

§8º – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula deste programa específico, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

§9º – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

§10º – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

§11º – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

§1º Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, do programa específico, está vinculada ao valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§2º Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o programa específico, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

§3ª Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

§12º – Para lisura e transparência na prestação dos produtos e serviços, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles devem ser disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos produtos e serviços que serão disponibilizados e deverão ser rigorosamente observados, devido ao seu caráter social, emergencial de natureza solidária e alimentar.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 400,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 300,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	10X	R\$ 1.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE

			BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 440,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - TRABALHADOR	1X	R\$ 5.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - CONJUGE	1X	R\$ 5.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE CONJUGE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO

		TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, CONSULTA MÉDICA ON-LINE, COM ESPECIALISTA, SEM CUSTO, DURANTE SUA GESTAÇÃO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO,

		PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$400,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL SEM UNIDADE MÓVEL	SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIOAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS. CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS; OS EXAMES CLÍNICOS – ASO, SERÃO REEMBOLSADOS EM VALORES, A SER DEFINIDO PELAS ENTIDADES CONVENIENTES, BASTANDO ENCAMINHAR OS EXAMES EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.

BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.
BENEFÍCIO NORMATIVAS NR1 - PGR	SIM	TEM COMO OBJETIVO DISPONIBILIZAR ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO ASSESSORIA PRESENCIAL SOBRE A NR1, COM O PGR CUSTEADOS PELAS ENTIDADES, SEM CUSTO ÀS EMPRESAS.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO PSICOLÓGICO DURANTE AFASTAMENTO - NR1	SIM	TEM COMO OBJETIVO DISPONIBILIZAR AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO CONSULTAS PSICOLÓGICAS OU PSIQUIÁTRICAS, DURANTE O TEMPO DE AFASTAMENTO, ABRANGIDOS PELA NR1, SEM CUSTOS PARA AS EMPRESAS E TRABALHADORES.
BENEFÍCIO LAUDO PRELIMINAR PSICOLÓGICO	SIM	TEM COMO OBJETIVO, REGISTRAR AS CONDIÇÕES PSICOLÓGICAS DOS TRABALHADORES ATRAVÉS DE TRIAGEM ON-LINE. EM CASO DE SOLICITAÇÃO JUDICIAL SERÁ FORNECIDO O LAUDO ATESTANDO AS CONDIÇÕES PRÉVIAS DO TRABALHADOR. SERÁ APRESENTADO TAMBÉM LAUDO DOS POSSÍVEIS RISCOS À QUE A EMPRESA ESTÁ SUJEITA, COM SUGESTÃO DE PROCEDIMENTOS PARA MINIMIZAR SEUS RISCOS.

§13º - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros produtos e serviços os quais visem a redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custeio mensal aqui praticado

§14º – Fica obrigatória a participação de todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho no Programa de Benefícios Sociais instituído por esta cláusula, mediante o recolhimento do respectivo custeio.

§15º - Excepcionalmente, ficam dispensadas do cumprimento desta obrigação as empresas que comprovadamente disponibilizem aos seus empregados benefícios de natureza, abrangência e valores equivalentes ou superiores aos previstos no Programa de Benefícios Sociais instituído por esta Convenção Coletiva de Trabalho. A comprovação deverá ser apresentada às entidades sindicais convenientes, mediante documentação idônea, sempre que solicitada. Não comprovada a equivalência, a empresa permanecerá obrigada ao cumprimento integral desta cláusula, inclusive ao recolhimento do custeio correspondente.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades**Normas para Admissão/Contratação****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Será garantida ao empregado admitido após a data-base prevista nesta convenção, a aplicação de todas as cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no artigo 451 da CLT, parágrafo único, será de no máximo de 90 (noventa) dias, sendo o período inicial definido a cada contratação, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período ao inicialmente estipulado.

§ 1º - No caso de readmissão de empregado na mesma função que exercia no empregador, em até seis meses de rompimento do vínculo anterior, será dispensada a celebração de contrato de experiência.

§ 2º - Se a readmissão ocorrer em função diversa, deverá ser celebrado um novo contrato de experiência.

Desligamento/Demissão**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEMISSÕES**

Todo empregado demitido será submetido a exame médico, compreendido como investigação clínica, sendo que tais resultados deverão ser entregues ao empregado mediante recibo ao término do exame.

Aviso Prévio**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Além do aviso prévio previsto na Lei 12.506/11 (3 dias por ano trabalhado) e outros dispositivos legais, é garantido ao empregado que possua 45 anos de idade ou mais, mais um dia por ano de serviço prestado aos empregadores, não se aplicando qualquer limitação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado por escrito e contrarrecibo, das razões determinantes de sua dispensa ou suspensão, sob pena de tornar a suspensão ou demissão imotivada.

Outros grupos específicos**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes nos dias que prestarem exames vestibular e para exames finais em cursos regulares que coincidirem com o horário de trabalho.

Parágrafo Único - Com comprovação mensal de frequência às aulas, o empregado terá direito de entrada 1 (uma) hora após início da jornada de trabalho, ou saída antecipada de 1 (uma) hora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA PATRIMONIAL OU OPERACIONAL

Em nenhuma hipótese poderão os empregadores designar qualquer de seus empregados para o desempenho de função de vigia ou segurança patrimonial ou operacional, sem a devida contratação e remuneração, a qual deverá estar anotada na CTPS, adequado treinamento, fornecimento de todos os recursos necessários, e observância à legislação vigente.

Atribuições da Função/Desvio de Função**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESVIO DE FUNÇÃO**

Com o objetivo de preservar a dignidade profissional e os direitos dos trabalhadores, fica proibido ao empregador exigir o exercício habitual de atividades estranhas à função para a qual o empregado foi contratado, salvo mediante acordo formal com a devida compensação salarial.

§ 1º - Verificada a prática de acúmulo ou desvio de função sem prévia concordância do trabalhador e sem o correspondente acréscimo salarial, o empregador deverá regularizar imediatamente a situação, pagando retroativamente as diferenças salariais e multa convencional, sem prejuízo das demais sanções normativas e legais aplicáveis.

§ 2º - Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham até 10 (dez) funcionários.

Transferência setor/empresa**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – TRANSFERÊNCIA**

Os empregadores deverão comunicar obrigatoriamente e com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, toda e qualquer transferência para outra região metropolitana e que exija a mudança de residência dos empregados, a qual somente poderá ser efetivada mediante a anuência do empregado, nos termos do artigo 469 da CLT.

Parágrafo Único – Será concedido, obrigatoriamente, acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração do trabalhador remanejado para o Município diverso do contratado originalmente.

Igualdade de Oportunidades**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - IGUALDADE DE SALÁRIOS**

Todos os trabalhadores que exerçam funções idênticas no mesmo empregador, deverão receber a mesma remuneração salarial, ressalvados os reajustes em razão do tempo de casa e prevalecendo as disposições do Plano de Cargos e Salários se houver.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

Será assegurada igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função.

Estabilidade Geral**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E OUTRAS**

Será assegurada a estabilidade provisória nas hipóteses e condições previstas abaixo, sendo as demissões de natureza política vedadas:

§ 1º - À empregada gestante, durante o período de gravidez, até 03 (três) meses após o término da licença prevista no artigo 392 da C.L.T., não poderá ser transferida de local de trabalho ou sofrer alteração na função e no horário de trabalho, não podendo ainda, ser dispensa durante o período mencionado, exceto no caso de justa causa devidamente comprovada.

§ 2º - A empregada gestante poderá solicitar mudança de função durante o período de gravidez caso seja comprovado, mediante atestado médico, que sua condição é incompatível com o desempenho das atividades que exercia, ficando-lhe assegurado, ao final da licença maternidade, o retorno à mesma função e cargo ocupados anteriormente.

§ 3º - Para dirimir quaisquer dissensões interpretativas, fica assegurada a estabilidade provisória para a empregada gestante, mesmo na hipótese de tratar-se de contrato por prazo determinado, especialmente o de experiência.

§ 4º - Fica garantida a estabilidade do empregado por 06 (seis) meses após ter recebido alta médica oficial do INSS, independentemente de recursos administrativos, ao empregado que tenha ficado afastado do trabalho, por motivo de doença não ocupacional, por tempo igual ou superior a 90 (noventa) dias.

§ 5º - Fica garantida a estabilidade de 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores ao cumprimento de requisitos de aposentadoria, ao empregado que tiver no mínimo 05 (cinco) anos de vínculo empregatício contínuo.

§ 6º - Fica garantida a estabilidade dos empregados eleitos para compor a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), efetivos e suplentes, desde a data de inscrição para as eleições, até 01 (um) ano após o término do mandato.

§ 7º - Fica garantida a estabilidade do empregado convocado para o serviço militar obrigatório, desde a data de alistamento até 60 dias após o término do serviço militar.

§ 8º - Fica garantida a estabilidade à empregada por 03 (três) meses, em caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico.

§ 9º - Durante o período de licença, férias ou tratamento médico contínuo de doença grave assim considerada pela previdência social, comprovada por atestado, não será dado aviso prévio aos empregados.

§ 10º - Será garantida a estabilidade de emprego, enquanto perdurar o tratamento da doença ocupacional.

§ 11º - Os contratos de trabalho se rescindirão sem observância dos prazos acima citados, no caso de prática de falta grave devidamente comprovada, pedido de demissão ou por mútuo acordo entre empregador e funcionário, com assistência do SINDBAST, que assistirá e no ato lavrará termo de evento.

§ 12º - O funcionário deverá informar ao Empregador imediatamente no ato da rescisão qualquer uma das condições acima previstas.

§ 13º - No caso de aposentadoria previsto no parágrafo 5º, e nos casos de licença médica previsto no parágrafo 9º, da presente Cláusula, o funcionário deverá apresentar, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do aviso de rescisão, documento oficial do INSS demonstrando o direito à aposentadoria, ou justificar a não apresentação mediante comunicação ao RH do empregador.

§ 14º - O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização, com acréscimo do equivalente às incidências sobre férias integrais e proporcionais, sempre acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário integral e proporcional.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUNCIONÁRIO ACIDENTADO

Nos casos de acidentados do trabalho ou doença profissional (comprovadamente reconhecida pela Previdência Social), será garantida a continuidade do vínculo empregatício ao empregado pelo período de 02 (dois) anos, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que presentes as seguintes condições:

- a) haja comprovada redução na sua capacidade laboral;
- b) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo.

Outras normas de pessoal**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS - REGISTRO E MULTA**

Os empregadores se obrigam a anotar na C.T.P.S. de todos os seus empregados a função e o código do C.B.O., efetivamente exercido, a remuneração recebida, os reajustes salariais e todos os prêmios e vantagens que façam parte da remuneração.

Parágrafo Único – Não se admitirá em hipótese alguma, trabalhadores nos empregadores sem o devido registro em carteira, devendo o registro ser realizado a partir do 1º dia de trabalho, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, revertido ao trabalhador e ao SINDBAST no percentual de 50% (cinquenta por cento) para cada parte, considerando que o SINDBAST realizará as fiscalizações devidas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISO

O SINDBAST poderá fixar um quadro de avisos nos locais de trabalho, com informações visando a divulgação de suas atividades sindicais e sociais.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas**Duração e Horário****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

A partir do primeiro mês da vigência da Norma Coletiva, a jornada semanal de trabalho do empregado será de 44 (quarenta e quatro) horas, sem redução de salários e outros benefícios.

§ 1º – Os empregadores poderão estabelecer contratações por tempo parcial (art. 58-A da CLT) e de trabalho intermitente (art. 443, § 3º da CLT), mediante Acordo Coletivo firmado com o SINDBAST.

§ 2º – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos no controle de jornada de trabalho nos termos dos artigos 2º e 3º da Portaria nº 373 de 25/02/11 sem prejuízo do disposto no Artigo 74, parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

§ 3º – O intervalo intrajornada será concedido nos termos do art. 71, § 4º da CLT.

§ 4º – Em qualquer caso, a jornada de trabalho observará o caput do art. 58 e 58-A (sistema 12x36) da CLT.

§ 5º – Não se aplicará aos empregados o quanto disposto no §5º do art. 59 da CLT, ficando restrita a negociação relativa a banco horas aos acordos coletivos de trabalho.

§ 6º – Será concedido um dia de folga ao empregado no mês de seu nascimento, sendo facultado ao empregado o descanso ou pagamento do dia em dobro.

§ 7º – É vedado a jornada de trabalho aos domingos consecutivamente para as empregadas mulheres, nos termos do art. 386 da CLT;

§ 8º – Eventual legislação sobre redução de jornada de trabalho aprovada posteriormente à vigência desta norma deverá ser observada no âmbito da base de representação.

Compensação de Jornada**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

O sistema de Banco de Horas poderá ser adotado pelos empregadores apenas por via de acordo coletivo de trabalho com o SINDBAST.

Parágrafo único: Toda vez que acionado o SINDBAST para fins de realização de negociação de acordo que verse sobre banco de horas, este se compromete a informar o sindicato patronal.

Intervalos para Descanso**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DO DIGITADOR**

Os empregados que executam exclusivamente a função de digitador estão sujeitos à jornada máxima de 06 (seis) horas diárias e deverão gozar dos intervalos previstos no art. 72 da CLT (dez minutos de repouso a cada noventa minutos de trabalho consecutivo).

Faltas**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS**

Quando não houver adoção de qualquer forma legal de jornada flexível de trabalho (banco de horas, horário flexível, compensação semanal etc.), não serão descontadas as variações de horário no registro de entrada (início da jornada) do empregado não excedentes de 15 (quinze) minutos.

Férias e Licenças**Férias Coletivas****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

Será concedida uma gratificação de férias correspondente a 1/3 (um terço) do salário total de cada empregado, inclusive nas férias indenizadas. O pagamento dos valores correspondentes ao período das férias será sempre com dois dias de antecedência ao início delas.

§ 1º – Os empregados terão direito, se assim solicitarem, a usufruir suas férias em 3 (três) períodos.

§ 2º – Fica assegurada a participação de todos os funcionários na programação da data de início e término do gozo de férias a partir da entrada no período aquisitivo.

§ 3º – O início do gozo de férias dos empregados respeitará o §3º do art. 134 da CLT não podendo ainda, coincidir com dias compensados.

§ 4º – As férias poderão ser concedidas de forma fracionada em até 3 (três) períodos respeitando o mínimo de 14 (quatorze) dias seguidos dos termos do §1º do art. 134 da CLT.

§ 5º – Será obrigatória a concessão do período total de férias, ainda que fracionado, no 1º ano após o período aquisitivo, sob pena de sofrer o empregador os efeitos do art. 137 da CLT, sem prejuízo das demais sanções legais.

§ 6º - O não pagamento ou gozo das férias conforme caput desta cláusula acarretará o pagamento de multa no valor de um salário do trabalhador prejudicado.

Outras disposições sobre férias e licenças**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

a) por 5 (cinco) dias úteis em caso de nascimento de filho ou adoção a partir da data do nascimento;

b) por até 03 (três) dias consecutivos a contar da ocorrência, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), filho, pai, mãe, irmão, sogros, genros e noras ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

c) por 01 (um) dia, para efetivamente atender internação ou desinternação das pessoas elencadas no item “b)”, acima, desde comprovado o acompanhamento por atestado médico;

d) por ½ (meio) dia útil, para fins de receber o PIS/PASEP, quando necessário dirigir-se a instituição bancária não localizada nas imediações do local de trabalho;

- e) pelo período efetivamente empregado na realização de exame médico exigido pelo empregador;
- f) por até 01 (um) dia a cada 6 (seis) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- g) será concedida aos empregados, por motivo de casamento, licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis;
- h) para gestantes será concedida licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, podendo iniciar-se à partir de 04 (quatro) semanas antes do parto. A licença-maternidade poderá ser aumentada em 02 (duas) semanas após o parto mediante atestado, garantindo-se à gestante, em ambos os casos, o recebimento dos salários do período de afastamento e também o retorno ao cargo ocupado no início da licença;
- i) enquanto durar a amamentação de seu filho a empregada terá redução de 01 (uma) hora em cada expediente de trabalho, limitado ao prazo máximo de 2 (dois) anos;
- j) por até 15 (quinze) dias, para cuidar de filho com doença infectocontagiosa ou outros problemas de saúde que, comprovadamente, à critério do médico, necessite da presença da mãe;
- k) por 01 (um) dia, para dar entrada junto ao INSS em pedidos de benefícios previdenciários, tais como aposentadoria e pensão.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO TRABALHADOR EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Em reconhecimento à importância histórica e social da base de trabalhadores SINDBAST, todo mês de outubro - mês de aniversário da fundação do sindicato - o empregado será beneficiado, sem incidência de encargos com valor correspondente a 2 (dois) dias de trabalho, ou, concedido dois dias de folga não havendo supressão do direito previsto nessa cláusula, para os empregados que fazem aniversário em outubro.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Os empregadores fornecerão gratuitamente aos trabalhadores os uniformes, aventais e demais itens de vestuários necessários à execução dos serviços, bem como todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários ao desempenho das atividades, comprometendo-se a:

- a) adquirir o EPI adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir e fiscalizar seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o EPI aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação do EPI;
- e) substituir o EPI imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) realizar a higienização e manutenção periódica do EPI;
- g) comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) qualquer irregularidade observada em relação ao EPI; e,
- h) registrar o fornecimento do EPI ao trabalhador, nos termos das normas regulamentadoras do MTE.

§ 1º – Sempre que possível e necessário, serão instalados armários duplos em todos os vestiários, de forma que sejam separadas as roupas de uso pessoal das de uso profissional, bem como as roupas limpas das sujas.

§ 2º – Será garantido aos trabalhadores operacionais o tempo mínimo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal, sem prejuízo do intervalo para refeição e descanso.

§ 3º – Os empregadores serão obrigados à fornecer aos operadores de empilhadeiras óculos de segurança, protetor auditivo, capacete de segurança, luvas de segurança e calçado fechado;

§ 4º – Os empregadores enviaão esforços para assegurar a manutenção e o regular reaparelhamento de todos os sanitários e vestiários destinados ao uso de seus empregados.

Insalubridade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

Será sempre devido adicional de periculosidade e insalubridade quando verificada a exposição de trabalhadores a condições insalubres ou perigosas, nos termos da lei. CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros.

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA/SIPAT

O cipeiro titular ou suplente não estará sujeito à rotatividade, transferência de função ou local de trabalho, somente o estará mediante a anuência do mesmo e com eleição de novo membro para representação do setor.

§ 1º – Serão convocadas as CIPAS com 60 (sessenta) dias de antecedência dando publicidade do ato e enviando cópia ao SINDBAST nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado, podendo serem as eleições provocadas e supervisionadas pelo SINDBAST.

§ 2º – As eleições serão feitas sem a constituição e inscrição da chapa, sendo que o pleito será realizado através de votação de lista única contendo os nomes de todos os candidatos.

§ 3º – O SINDBAST será notificado sobre o resultado das eleições e relação dos eleitos (titulares e suplentes), no prazo máximo de 10 (dez) dias.

§ 4º – Não haverá limites para a reeleição dos cipeiros representantes dos empregados.

§ 5º – Serão garantidas aos membros da CIPA, em seu conjunto ou separadamente, 04 (quatro) horas semanais, remuneradas pelo empregador dentro do período normal de trabalho, destinadas a realização de inspeção a higiene e segurança do trabalho.

§ 6º – É obrigatória a participação de um cipeiro representante dos empregados na investigação das causas dos acidentes.

§ 7º – A programação das reuniões ordinárias da CIPA deverá ser encaminhada ao SINDBAST com antecedência mínima de 10 (dez) dias, sendo que o SINDBAST e os cipeiros suplentes deverão ter livre acesso para acompanhar as mesmas, sem prévio aviso.

§ 8º – A data de curso de treinamento deverá ser encaminhada ao SINDBAST com antecedência de pelo menos 15 (quinze) dias, junto com o nome da entidade que ministrará o curso. Este curso deve acontecer num prazo máximo de 30 (trinta) dias após o mandato.

§ 9º – A CIPA deverá elaborar mensalmente boletim sobre suas resoluções e distribuí-los a todos os empregados.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PGR - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

As empresas deverão elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), nos termos da legislação vigente, especialmente a NR-01.

§1º - O PGR deverá conter inventário de riscos com registros fotográficos atualizados, identificação por setor e atividade, bem como avaliação qualitativa e/ou quantitativa dos riscos ocupacionais.

§2º - O plano de ação deverá conter medidas de controle, prazos definidos, responsáveis e indicadores de acompanhamento.

§3º - O PGR deverá ser elaborado e assinado por profissional legalmente habilitado, quando aplicável, com a devida responsabilidade técnica.

§4º - O documento deverá ser revisado anualmente ou sempre que houver alteração significativa no processo produtivo ou ocorrência de acidente grave.

§5º - O sindicato laboral poderá solicitar acesso ao PGR para fins de acompanhamento das condições de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TREINAMENTO DE SST

As empresas deverão garantir treinamentos periódicos em SST.

§ 1º - Carga mínima anual: 8 horas.

§ 2º - Os treinamentos deverão conter:

- a) conteúdo programático;
- b) registro de presença;
- c) avaliação de eficácia.

§ 3º - É vedada a realização meramente formal ou documental.

§ 4º - O sindicato poderá solicitar auditoria técnica nas condições de trabalho, mediante justificativa.

§ 5º - Poderá acompanhar por profissional indicado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LAUDOS TECNICOS

Os documentos técnicos de SST (PGR, LTCAT, AET e demais laudos) deverão refletir fielmente as condições reais de trabalho, sendo vedada a elaboração genérica ou desvinculada da realidade operacional.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

Fica obrigatória toda comunicação de qualquer acidente do trabalho, no prazo máximo de 01 (um) dia útil.

§ 1º - Em caso de atraso ou omissão na comunicação oficial, o mesmo empregador arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência deste ato.

§ 2º - Os empregadores estão obrigados a fornecerem ao SINDBAST, cópias de relatórios enviados por ela ao Ministério do Trabalho, nos meses de abril, junho, outubro e janeiro, no prazo de 10 (dez) dias após o protocolo.

§ 3º - Os empregadores estão obrigados ainda, a comunicar ao Sindicato em 48 (quarenta e oito) horas, sobre acidente fatal ocorrido nos empregadores ou de seu conhecimento, de acidente fatal em trajeto.

Garantias a Portadores de Doença não Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATENÇÃO ESPECIAL ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

As partes reconhecem a importância da inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no ambiente de trabalho, comprometendo-se a promover ações que garantam a igualdade de oportunidades, acessibilidade e o pleno exercício de seus direitos.

§ 1º - Fica estabelecido que a empresa deverá cumprir a legislação vigente referente à contratação, acessibilidade, adaptação de ambientes e condições de trabalho específicas para PCD, bem como oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional, capacitação e inclusão em todos os setores da organização.

§ 2º - Além disso, a empresa se compromete a manter um ambiente de trabalho livre de discriminação, promovendo a conscientização de seus colaboradores sobre a importância da diversidade e inclusão de PCD, garantindo assim um ambiente mais justo, acolhedor e produtivo para todos.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - VACINA: PROGRAMA DE VACINAÇÃO OCUPACIONAL

A empresa obriga-se a implementar e manter Programa de Vacinação Ocupacional para todos os trabalhadores que exercem atividades com exposição a agentes biológicos, especialmente aqueles envolvidos na coleta e destinação de resíduos sólidos urbanos, garantindo, no mínimo, a vacinação contra Hepatite B, Tétano, Febre Amarela e demais imunizantes recomendados pelo Ministério da Saúde para as atividades de risco, sem ônus para o trabalhador.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - OPERADORES DE EMPILHADEIRA

Além das disposições contidas nessa reivindicação, serão direitos e deveres dos operadores e empregadores que utilizam empilhadeiras:

- a) Todo operador de empilhadeira deverá trabalhar com EPI que deverá ser fornecido pelo empregador;
- b) Eventuais multas aplicadas pela administração dos entrepostos e mercados da base de representação deverão ser pagas pelos empregadores contratantes, desde que não haja conduta dolosa por parte do operador;
- c) O treinamento e reciclagem dos operadores é de responsabilidade dos empregadores contratantes;
- d) A identificação dos operadores e das máquinas empilhadeiras é de responsabilidade dos empregadores contratantes;
- e) A observância dos limites de carga, bem como da amarração da mesma é de responsabilidade dos empregadores contratantes, desde que não haja conduta dolosa por parte do funcionário.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

O Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo - SINDBAST como único representante dos empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, conforme já decidido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) nos autos do Recurso em Mandado de Segurança nº 21.028/SP.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS, DISPENSA DE DIRETORES E DELEGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

Assegura-se a frequência livre para Diretores e Delegados Sindicais participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

Parágrafo único - Os funcionários indicados pelo SINDBAST, mediante prévia comunicação por escrito, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, poderão participar de cursos de interesse da categoria profissionalizante, ou congresso, encontros e eventos similares, sendo-lhes assegurados o cargo, vantagens e função em que se achavam investidos os empregados, não sofrendo os mesmos, quaisquer prejuízos no salário, férias, 13º salário, F.G.T.S. e outros títulos que acompanham o contrato de trabalho por até quatorze 14 (quatorze) dias por ano.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - HORA SINDICAL

Será instituída a "Hora Sindical", consistente na dispensa das atividades normais, por até duas horas, durante a jornada normal de trabalho, sem qualquer prejuízo financeiro aos empregados, para realização de palestras ou outras atividades de caráter sindical, desde que em horário e data acordado com o empregador com 15 (quinze) dias de antecedência.

§ 1º – A hora instituída nesta cláusula consistirá na dispensa das atividades normais, por duas horas, durante a jornada normal de trabalho, sem qualquer prejuízo financeiro aos empregados.

§ 2º – Faculta ao SINDBAST a indicação de funcionário para participar de hora sindical, caso em que, não poderá o empregador substituir o indicado;

§ 3º - Poderá ser a hora sindical realizada na sede do empregador ou do sindicato;

§ 4º - A recusa no agendamento de hora sindical além de sujeita a multa nos termos desta convenção, se reiterada, será considerada prática antissindical;

§ 5º - Em nenhuma hipótese será admitida a nomeação de sócio ou preposto do empregador para hora sindical, incluindo-se seus advogados, contadores e gerentes, exceto quando indicados pelo SINDBAST.

Acesso a Informações da Empresa**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS E LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS****PRESTAÇÃO DA INFORMAÇÃO**

Os Empregadores deverão em até 60 (sessenta) dias a contar do termo inicial do prazo previsto no parágrafo 9º da Cláusula 66ª, conforme o local de funcionamento da empresa, apresentar ao SINDBAST as informações e dados abaixo listados referentes aos seus empregados:

ATUALIZAÇÃO DOS DADOS

§ 1º - Os dados apresentados no período acima deverão ser atualizados igualmente no período compreendido entre o primeiro e o último dia do mês de fevereiro de 2027.

DELIMITAÇÃO DOS DADOS

§ 2º - Os seguintes dados deverão ser apresentados na forma desta convenção: Nome do empregado, CPF (Cadastro de Pessoa Física); função, PIS, data de admissão, última remuneração, local de trabalho, e meio de contato para convocação às assembleias virtuais com validação do voto – preferencialmente telefone com DDD e e-mail - para envio de boletins informativos.

OBSERVÂNCIA DA LGPD

§ 3º - O SINDBAST utilizará os dados apenas para fins do cumprimento de seu dever legal previsto na CF art.8º, na CLT art. 513 e dos objetivos de seu Estatuto Social havendo total observância da LGPD.

FORMA DE TRANSMISSÃO DA INFORMAÇÃO

§ 4º - As informações deverão ser enviadas para o e-mail (cadastro@sindbast.org.br), inserindo na linha assunto a razão social e CNPJ do empregador, sendo certo que eventual inobservância deste requisito implicará a recusa na prestação da informação e configurará descumprimento da cláusula;

a) O SINDBAST manterá orientações para cumprimento desta cláusula disponíveis no site oficial (<https://sindbast.org.br/cad-fun-assoc/>) para envio de dados em caráter confidencial, e em conformidade com a Lei n. 13.853, de 2019 – Lei Geral de Proteção de Dados, ficando o sindicato exclusivamente responsável pelo armazenamento e descarte dos respectivos dados;

b) As informações serão eliminadas em cinco anos após rescisão de contrato de trabalho por qualquer motivo;

c) Qualquer trabalhador empregado poderá apresentar repúdio à prestação das informações listadas na presente cláusula em até 10 (dez) dias corridos a partir do registro da convenção;

d) O repúdio deverá ser feito por e-mail (lgpd@sindbast.org.br) informando o interessado seu o nome completo, e o empregador para quem trabalha com respectiva razão social e CNPJ, sob pena de não acolhimento do pedido, sendo certo que ao apresentar repúdio não será possível sua participação de forma virtual em assembleias, devendo ainda se o caso, o empregado interessado solicitar a presença se a assembleia de seu interesse for realizada exclusivamente por meio cibernético em até 48h após a publicação do edital, identificando-se na ocasião para tanto;

e) Na hipótese de empregado que tenha ingressado na base na vigência da norma, será admitido repúdio em até 10 (dez) dias corridos após a admissão;

f) Não será permitido envio de repúdio pelo empregador, seu preposto, contador, advogado ou qualquer representante deste devendo o ato ser realizado individualmente pelo trabalhador interessado – sendo certo que eventual envio de manifestações de repúdio coletivamente serão considerados prática antissindical e ensejará aplicação de multa prevista nesta norma coletiva em desfavor do empregador;

g) Sendo apresentado repúdio por qualquer empregado em atenção aos prazos acima definidos, o empregador passará a ser obrigado a informar ao SINDBAST no prazo previsto no parágrafo 9º da Cláusula 66ª.

1 - quantidade de funcionários;

2- datas de admissão;

3- cargos/funções existentes no empregador, e;

4- salários bases atuais de cada funcionário - sendo certo que essas informações serão utilizadas para fins de acesso ao app do SINDBAST e participação em assembleias e eventual homologação ou emissão de TQA;

h) A empresa tem o direito de repassar a execução da obrigação desta cláusula a terceiro contratado para esta finalidade (Contabilidades/ Departamentos Pessoais/ Escritórios De Advocacias, entre outros), desde que observados os preceitos da “LGPD”, e o cumprimento da obrigação aqui prevista respeitando-se as diretrizes presente na norma, coletiva sob pena de configuração do descumprimento da mesma;

i) É de responsabilidade da empresa, a não habilitação do terceiro contratado para cumprir a obrigação normativa, no cadastro junto ao SINDBAST e aos envios das informações obrigacionais;

j) A observância dos requisitos para o cumprimento da cláusula normativa, para fins de responsabilidade jurídica, será exclusivamente do empregador.

EMPRESAS SEM FUNCIONÁRIOS

§ 5º - Os empregadores que não tiverem empregados deverão, em até 60 (sessenta) dias corridos do termo inicial do prazo previsto no parágrafo 9º da Cláusula 66ª, ou do início de suas atividades no âmbito das centrais de abastecimento de alimentos assim informar o SINDBAST na forma desta cláusula, obrigando-se ainda na atualização desta informação no período compreendido entre 1º e até o último dia do mês fevereiro de 2027.

a) Inserir na linha “assunto” – SEM FUNCIONÁRIOS, o nome do empregador seguido do CNPJ ou CPF se pessoa física, e qual empreposto / cidade está lotado, e anexar ao e-mail documento que confirme o alegado.

b) Para apresentar a justificativa tem-se alternativamente as possibilidades abaixo:

1- RAIS negativa;

2- Documento oficial do e-social que comprove a inexistência de empregado;

3- Declaração do empregador, com firma reconhecida em cartório ou assinado digitalmente via GOV.BR, informando sobre a ausência de empregado com vínculo empregatício;

§ 6º - A prestação da informação a que se refere o parágrafo acima deverá ser feita observando-se o método do parágrafo §5º acima.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE ATIVIDADES DO SINDICATO LABORAL

Ao sindicato laboral SINDBAST, nos termos do Tema 935 do STF (com repercussão Geral), fica instituída contribuição no valor de 1% (um por cento) ao mês sobre o salário a ser descontado mensalmente pelo empregador de todos os empregados da base de representação, garantido o direito a oposição nos termos dos parágrafos seguintes:

§ 1º - Referida contribuição receberá a denominação do Tema 935, ou nova denominação na hipótese de legislação ou julgado do STF superveniente;

§ 2º - Os pagamentos dos valores descontados deverão ser repassados todo dia 10 do mês subsequente ao do desconto (ou primeiro dia útil subsequente) mediante emissão de guia no site do SINDBAST www.sindbast.org.br/guia-de-contribuicao garantida a continuidade das contribuições durante as negociações coletivas.

a) O empregador deverá descontar mensalmente quando do pagamento do salário a contribuição prevista no Caput desta cláusula;

b) O repasse será feito através de boleto com vencimento todo dia 10;

c) A responsabilidade pela emissão do boleto é do empregador ou de seu representante legal, que deverá acessar www.sindbast.org.br/guia-de-contribuicao, fazer seu login no sistema de emissão, preencher o valor da guia e emitir o boleto;

d) O atraso no repasse – ou seja no pagamento do boleto - implica multa de 2% (dois por cento) ao mês, e juros de 0,66% (sessenta e seis centésimos por cento) ao dia.

e) O desconto de contribuições sem o devido repasse, se reiterado por mais de 1 (um) mês, implicará em multa de 10 vezes o piso salarial mínimo previsto nessa convenção, sem prejuízo de outras sanções legais.

f) A omissão ou negativa no desconto e repasse das contribuições, implicará no pagamento em dobro dos valores pelo empregador e não poderá ser descontado retroativamente do empregado.

g) Não haverá desconto para fins da contribuição desta cláusula de valor superior a R\$ 200,00 reais, ainda que o salário do empregado ultrapasse R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

h) Não serão cobradas contribuições de sócios do SINDBAST (que pagarão apenas mensalidade) e de empregados afastados por qualquer motivo durante o período do afastamento;

i) Os empregados que não contribuem e os não sócios, não sofrerão descontos até que seja realizado o atendimento do pedido de oposição;

j) Os empregados que já contribuem permanecerão contribuindo até que norma posterior seja estabelecida, e novo prazo de oposição seja aberto, salvo se exerceram o direito de oposição na forma desta norma;

k) No primeiro ano de trabalho do empregado da base do SINDBAST, o trabalhador que se tornar sócio do sindicato terá 30% (trinta por cento) de desconto nas mensalidades nos primeiros 12 meses.

l) Não haverá desconto ou redução de intervalos intrajornada ao empregado que tenha que se dirigir ao sindicato para proceder sua oposição, caso deseje, nas formas presenciais previstas nessa cláusula;

§ 3º - Fica garantido direito de oposição à contribuição pelo trabalhador, sendo o direito a manifestação exclusivo do trabalhador;

§ 4º - A oposição só será admitida se realizada em observância ao inteiro conteúdo desta cláusula;

§ 5º - Faculta ao sindicato, limitar a participação das atividades sindicais – exceto as previstas em lei ou no estatuto – caso o empregado não seja sócio ou minimamente contribuinte;

§ 6º - Não será aceito envio de manifestação de oposição pelo empregador, seu preposto, ou qualquer superior do empregado, sendo certo que o envio de manifestações coletivamente será considerado prática antissindical;

§ 7º - Eventual manifestação de oposição pelo empregador, seu preposto, contador, advogado ou qualquer representante do empregador, coletivamente será objeto de multa em desfavor do empregador no valor correspondente a 10 (dez) pisos salariais previstos nessa norma;

§ 8º - A manifestação da oposição deverá ser feita com a entrega de justificativa de forma legível que deverá conter:

- a) o nome completo do trabalhador,
- b) CPF,
- c) nome do empregador;
- d) CNPJ do empregador que trabalha;
- e) Local de trabalho;

§ 9º - As oposições deverão ser manifestadas nos termos desta cláusula, conforme período e horários dos atendimentos abaixo programados, sendo a abertura de prazo na data do protocolo de requerimento de registro desta convenção no SEI – Sistema Eletrônico de Informações - <https://www.gov.br/servicoscompartilhados/pt-br/assuntos/gestao-documental/sistema-eletronico-de-informacoes-sei> - ou de eventual despacho judicial com atribuição de efeito meramente devolutivo em eventual interposição de recurso ordinário após julgamento de dissídio coletivo em primeira instância;

§ 10º - O SINDBAST se obriga a publicar em seu site e informar em seu aplicativo a ocorrência de um dos eventos previstos no parágrafo acima.

§ 11º - O exercício do direito de oposição consubstanciado na manifestação do trabalhador pelo não pagamento, deverá ser feito presencialmente na sede, sub-sedes e pontos de atendimento do SINDBAST, nos prazos e locais estabelecidos nesta cláusula, exceto nos casos das situações excepcionais abaixo dispostas;

a) Os horários referentes ao atendimento ficarão determinados abaixo conforme os entrepostos e cidades listadas:

1- Em São Paulo – Capital, na sede do SINDBAST para os empregados do entreposto de São Paulo/Capital, durante 10 (dez) dias úteis após o termo inicial do prazo previsto **parágrafo 9º da Cláusula 66ª** – de segunda a sexta-feira, das 09h às 12h e das 13h às 15h – respeitando-se a seguinte ordem:

1. no atendimento em São Paulo Capital terá preferência o trabalhador que realizar previamente seu agendamento pelo sistema de agendamento disponível no app e site do SINDBAST;
2. o atendimento presencial será feito com sistema de senhas;
3. a distribuição de senhas para quem não houver agendado ocorrerá as entre 09h às 11h e entre 13h às 14h;

2- Em Campinas/SP, para os empregados dos empregadores de permissionários CEASA Campinas, por cinco (5) dias úteis exceto feriados e finais de semana a partir do primeiro dia útil subsequente ao término do prazo do período de do item “1)” acima, das 08h às 12h.;

3- Em Sorocaba/SP – para os empregados dos empregadores do entreposto de Sorocaba da CEAGESP, por cinco (5) dias úteis exceto feriados e finais de semana a partir do primeiro dia útil subsequente ao término do prazo do período do item “2)” acima, das 08h às 12h;

4- Em Ribeirão Preto/SP – para os empregados dos empregadores do entreposto de Ribeirão Preto da CEAGESP (CETRIB), na sub-sede do SINDBAST do ETRIB, por cinco (5) dias úteis exceto feriados e finais de semana a partir do primeiro dia útil subsequente ao término do prazo do período do item “3)” acima, das 08h às 12h;

5- Em São José do Rio Preto – para os empregados dos empregadores do entreposto de São José do Rio Preto, por cinco (5) dias úteis exceto feriados e finais de semana a partir do **primeiro dia útil subsequente ao término do prazo do período do item “4)”** acima, das 08h às 12h.

6- Aos empregados dos empregadores dos demais entrepostos será facultado manifestar-se excepcionalmente sua oposição por até 10 (dez) dias úteis após o termo inicial do prazo previsto **no parágrafo 9º da Cláusula 66ª** através de envio de e-mail para: oposicao@sindbast.org.br – devendo o interessado necessariamente, sob pena de não ser acolhida a manifestação, informar: nome, CPF, empregador (empresa que trabalha), CNPJ (ou CPF) do empregador e a cidade ou entreposto que trabalha;

a) Se o trabalhador ingressar na base na vigência desta norma, facultará ao mesmo, no prazo de 15 (quinze) dias corridos a contar da data de admissão, manifestar oposição mediante envio de e-mail para oposicao@sindbast.org.br, anexando comprovante de contratação recente por empregador da base e breve justificativa;

b) A manifestação excepcional por e-mail será feita acompanhada de exposição de motivo pelo qual não quer contribuir elaborada pelo próprio interessado, que no ato informará seu nome, CPF, cidade e empresa que trabalha;

c) E-mail enviado por qualquer trabalhador ao e-mail oposicao@sindbast.org.br sem a observância dos requisitos listados nesta a norma coletiva, não será considerado para fins de oposição e poderão ser armazenados para eventuais demandas judiciais;

d) Fica garantida a abertura de prazo aos empregados que se encontrem em férias ou licença de qualquer natureza, facultado ao mesmo, no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar do retorno atividade laboral, manifestar oposição mediante envio de e-mail para oposicao@sindbast.org.br, anexando comprovante de férias/atestado médico de liberação a atividade laboral e breve justificativa;

e) Fica também garantido ao trabalhador “PCD” o direito de manifestar oposição por e-mail, nos mesmos moldes do item “6” acima;

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PATRONAL

Fica estabelecida contribuição assistencial negocial às empresas de centrais de abastecimento de alimentos em favor do Sindicato patronal signatário da presente convenção da seguinte forma:

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SCAF	
2026/2027	
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI / EMPRESAS SEM EMPREGADOS	R\$ 140,00
FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL EMPRESAS EM GERAL	VALOR
De R\$ 0,00 até R\$ 36.000,00	R\$ 820,00
De R\$ 36.000,01 até R\$ 58.000,00	R\$ 1.340,00
De R\$ 58.000,01 até R\$ 120.000,00	R\$ 1.485,00
De R\$ 120.000,01 até R\$ 300.000,00	R\$ 1.810,00
De R\$ 300.000,01 até R\$ 600.000,00	R\$ 3.775,00
Acima de R\$ 600.000,01	R\$ 4.720,00

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES E TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho, seja a pedido, sem justa causa ou por justa causa, do empregado que tenha mais de 1 (um) ano de vínculo empregatício deverá ser feita pelo SINDBAST.

§ 1º – Os Dirigentes Sindicais e Delegados do SINDBAST no interior do Estado de São Paulo ficam autorizados a proceder às homologações dos empregados lotados nos empregadores da região.

§ 2º – Os empregadores no ato da rescisão do contrato de trabalho e da homologação se comprometem a apresentar a seguinte documentação:

- a) Exame Médico Demissional,
- b) Carteira Profissional Atualizada,
- c) Livro de Registro de Empregado,
- d) Aviso Prévio, 05 (cinco) vias do termo rescisão de contrato de Trabalho,
- e) Extrato Analítico da conta vincula do Trabalhador,
- f) Comprovante de pagamento dos 40 % (quarenta) por cento do FGTS (GRR - quando for o caso),
- g) Guias do Seguro Desemprego (quando for o caso),
- h) Carta de preposto,

§ 3º - Os pagamentos dos valores poderão ser feitos em dinheiro, cheque administrativo ou transferência bancária previamente confirmada pelo trabalhador através do comprovante de transação bancária.

§ 4º - O pagamento das verbas rescisórias não poderá exceder ao décimo dia subsequente ao último dia efetivamente trabalhado, quando o aviso prévio for indenizado.

§ 5º - No caso de o aviso prévio ser cumprido, o pagamento deverá ser feito um dia após o último dia trabalhado.

§ 6º - Na eventualidade de exceder o prazo de 10 (dez) dias, será devida ao empregado multa correspondente ao valor de 01 (um) salário nominal.

§ 7º - Caso o empregado não compareça na data de homologação agendada pelo SINDBAST, o empregador poderá efetuar o depósito do valor da rescisão contratual em conta bancária de titularidade do empregado.

§ 8º - Deverá ser entregue ao empregado, no ato da homologação, cópia da ficha cadastral ou do livro de registro de empregados, devidamente autenticada e, no caso de o funcionário ter trabalhado em atividades insalubres, penosas ou perigosas, os empregadores fornecerão também o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

§ 9º - O SINDBAST deverá realizar a homologação toda vez que solicitado, salvo recusa ressalvada por escrito.

§ 10º - Sempre que se tornar penoso ao trabalhador a ida até o sindicato para fins de homologação, por motivos de saúde, distância de nova moradia/emprego, outro de mesma relevância, a homologação poderá ser feita por vídeo conferência (meio telemático).

§ 11º - O procedimento de homologação implicará cobrança de R\$ 100,00 (cem reais) a ser suportado pelo empregador.

§ 12º - Poderá ser emitido termo de quitação anual somente com a participação do SINDBAST, conforme prevê o art. 507-B da CLT.

a) O “TQA” deverá ser homologado individualmente para cada trabalhador, uma vez por ano, mediante os procedimentos estabelecidos pelo SINDBAST;

b) A empresa que solicitar a emissão do TQA, deverá obrigatoriamente realizar homologação do termo para todos os funcionários, respeitadas as ressalvas das alíneas desta cláusula;

c) A solicitação da homologação do TQA deverá ser feita pelo e-mail tqa@sindbast.org.br;

d) O empregador deverá por ocasião da homologação do TQA, apresentar:

1. Certidão Negativa do FGTS;

2. Certidão Negativa do INSS;

e) Ainda por ocasião da homologação do Termo de Quitação Anual, o empregador deverá apresentar relatório de pagamentos realizados - “RELATÓRIO DA FICHA FINANCEIRA” - discriminando as verbas conforme sua natureza e competência do ano em questão que será assinado pelo responsável do empregador ou seu preposto;

f) Os empregados deverão ser orientados pela própria empresa para trazerem os holerites do período ao qual se pretende emitir Termo de Quitação Anual;

g) As informações concernentes aos valores pagos aos funcionários ficam classificadas como confidenciais;

h) O SINDBAST poderá deixar de homologar o “TQA” caso o empregado não concorde com valores e demais informações apresentadas;

i) O SINDBAST fica desobrigado de atender solicitação de emissão de TQA em relação a algum funcionário ou a determinado grupo de funcionários se o (s) mesmo (s) estiver em litígio com o empregador;

j) o empregador pagará ao SINDBAST, a título de reembolso de despesa operacional o valor de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais) por Termo de Quitação Anual homologado.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL

Fica estabelecido que haverá 5 (cinco) Delegados Sindicais para o ETSP, sendo 1 (um) para cada um dos seguintes setores: 1 – Pescado; 2 – Plantas, Flores e Atípicos; 3 – MLP; 4 – Operadores de Empilhadeira, e; 5 – Boxes.

§ 1º - A nomeação de Delegados Sindicais regidos por esta norma respeitará o limite de 1 (um) delegado por empregador.

§ 2º - Qualquer penalidade aplicada ao empregado Delegado Sindical regido por esta norma deverá ser comunicada ao SINDBAST juntamente com a comunicação ao trabalhador.

§ 3º - **Os Entrepósitos do interior** e os empregadores com mais de 20 (vinte) funcionários, poderão ter pelo menos 1 (um) delegado sindical, eleito por processo organizado pelo SINDBAST, nos termos do artigo 611–A, VII da CLT.

§ 4º - O Delegado Sindical regido por esta norma gozará de estabilidade durante a vigência da convenção e até 1 (um) ano depois;

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA

O SINDBAST poderá promover Ação de Cumprimento, perante a Justiça do Trabalho, em nome próprio ou de seus representados, a fim de obter o pronunciamento judicial sobre o cumprimento das normas coletivas e aplicação de multas quando o caso;

§ 1º - É a Justiça do Trabalho competente para proferir decisão em Ação de Cumprimento pelo Sindicato Profissional, em nome da própria Entidade reclamante, ou em favor de todos os seus representados, sindicalizados ou não, quando houver descumprimento de dispositivo de Norma Coletiva - seja a violação de Acordo Coletivo, Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo, ou ainda em sede de reclamações plúrimas ou dispostos na presente Norma Coletiva, independente da outorga de poderes, quando a Entidade Sindical funcionar como substituta processual, ficando dispensado o comparecimento do empregado na audiência, uma vez que esteja representado legalmente pelo SINDBAST, face aos termos do Artigo 620, 622 e 872, parágrafo único da C.L.T. e disposições instrumentadas nesta convenção, e ainda, Artigo 3º da Lei n.º 8.073 de 30 de julho de 1990;

§ 2º - Poderá ser cobrada a multa independente de pronunciamento judicial, quando houver incontestada infração e o valor da penalidade não depender de liquidação dos valores;

§ 3º - Poderá ainda, a seu critério, o SINDBAST aplicar apenas uma advertência formal por notificação extrajudicial.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO E DA VEDAÇÃO DAS PRÁTICAS ANTISINDICAIS.

O não cumprimento de qualquer cláusula desta norma coletiva implicará em multa que será aplicada pelo SINDBAST em desfavor do empregador infrator:

§ 1º - A multa estabelecida nesta cláusula será de dois pisos salariais mínimos reivindicados nesta pauta, quando não houver previsão expressa do valor da multa nesta norma;

§ 2º - Havendo mais de um trabalhador prejudicado pelo descumprimento da cláusula, a multa será calculada da seguinte forma: (1 x piso salarial mínimo) x (número de trabalhadores prejudicados) – ou seja, 1 (um) salário do piso disposto nesta convenção multiplicado por número de trabalhadores prejudicados;

§ 3º - Se o descumprimento da cláusula implicar em prejuízo ao sindicato, a multa será calculada com a mesma base do parágrafo 2º acima;

§ 4º - As multas contra os empregadores que tenham até 20 funcionários não poderão ultrapassar o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DA NORMA COLETIVA

A qualquer momento, em se constatando substancial alteração da ordem econômica, modificações aceleradas ou substanciais nos índices de inflação vigentes, as partes se comprometem a discutir, no todo ou em parte, à presente convenção coletiva.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSIÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO

O empregador da base de representação do SINDBAST que por qualquer razão estiver aplicando norma coletiva diversa desta convenção, e, que venha a ser por entendimento do poder administrativo ou por sentença judicial a passar a seguir esta norma coletiva, deverá aplicar as condições mais benéficas aos empregados, sendo vedado retrocesso como no comando do artigo 7º, *Caput* da Constituição Federal.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DIREITOS ADQUIRIDOS

Fica garantida manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais concedidos por liberalidade dos empregadores, com as alterações apresentadas na presente convenção.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DISPONIBILIZAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

As Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) aplicáveis estarão disponíveis para consulta no site da <https://scafrutas.com.br/convencoes-coletivas/>, observadas as disposições da Lei nº 13.709/2018 (LGPD).

O SINDBAST se obriga a publicar em seu site através do link (<https://sindbast.org.br/acordos-coletivos/>) e informar em seu aplicativo a ocorrência de um dos eventos previstos para a categoria intitulada como “BOX”.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DOS ESFORÇOS CONJUNTOS

O SINDBAST e o SCAF se comprometem a enviar esforços para:

- a) Garantir que todos os direitos dos trabalhadores sejam respeitados;
- b) Contratar planos de assistência e seguros diversos, além de firmar outros convênios que possam beneficiar a categoria como um todo (empregados e empregadores);
- c) Implantar refeitórios e ambientes condignos com a pausa no trabalho em intervalos legais e previstos nesta norma;
- d) Aumentar o número de lavabos, banheiros e vestiários para toda a categoria, em especial para mulheres, gestantes e trabalhadores de qualquer gênero (inclusive empregadores), visando criar condição mais confortável e salutar no âmbito das centrais de abastecimento no estado de São Paulo;

- e) Atuar conjuntamente judicial e extrajudicialmente para exigir perante as Cias de abastecimento de alimentos o cumprimento de normas de segurança para trânsito de empilhadeiras, no que diz respeito a arruamento, recapeamento, engenharia de tráfego e sinalização nas dependências das centrais de abastecimento e alimentos do Estado de São Paulo;
- f) Implantar normas coletivas específicas para regiões ou entrepostos do interior do Estado de São Paulo;
- g) Promover ações de incentivo à sindicalização através de cooperação técnica entre sindicatos;
- h) Buscar métodos de soluções negociadas para conflitos trabalhistas, sejam individuais ou coletivos no âmbito das centrais de abastecimento de alimentos do Estado de São Paulo;
- i) Promover conjuntamente estudos para análise de impactos a categoria em geral para eventual ampliação ou inauguração de novos entrepostos, sejam de iniciativa pública ou privada ou através de PPPs;
- j) Buscar conjuntamente soluções de transporte público e trânsito de modais de transporte de cargas para entrepostos de centrais de abastecimento de alimentos do Estado de São Paulo junto ao Poder Público.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - FORO

As controvérsias resultantes da aplicação desta Norma Coletiva serão dirimidas na Justiça do Trabalho.

Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo

Enilson Simões Moura
Presidente

Hermano de Moura
OAB/SP 307.650

Sindicato do Comércio Atacadista, Importador e Exportador de Frutas do Estado de São Paulo

Documento assinado digitalmente
 **DARTAGNAN BALSEVICIUS JUNIOR**
Data: 15/07/2026 13:18:22-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

D'Artagnan Balsevicius Junior
Presidente

ROGERIO ALVES
LINS:28517896866

Assinado de forma digital por
ROGERIO ALVES LINS:28517896866
Dados: 2026.07.15 13:40:39 -03'00'

Rogério Alves Lins
OAB/SP 460.608