

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009543/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/10/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050062/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.211566/2024-60  
DATA DO PROTOCOLO: 17/09/2024

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

SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP, CNPJ n. 56.822.489/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENILSON SIMOES DE MOURA;

E

SIND PERMISSIONARIOS CENTRAIS ABAST DE ALIM DO EST SP, CNPJ n. 62.707.278/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADERLETE CRISTINA MACAIRA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2024 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA DOS TRABALHADORES EMPREGADOS NAS EMPRESAS PERMISSONÁRIAS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS**, com abrangência territorial em **SP**.

## 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 em 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\$ 1.750,00 (hum mil e setecentos e cinquenta reais) na data-base 01/06/2024, devendo sempre ser pago o piso estadual, se este vier a se tornar maior que o valor do piso aqui fixado;

§ 2º - Para os motoristas caminhoneiros o piso salarial será de R\$ 2.137,84 (dois mil cento e trinta e sete reais e oitenta e quatro centavos) na data-base 01/06/2024, devendo sempre ser pago o piso do parágrafo anterior se tornar maior que o valor ora fixado;

§ 3º - Para os operadores de empilhadeiras o piso salarial será de R\$ 1.987,18 (um mil e novecentos e oitenta e sete reais e dezoito centavos) na data-base 01/06/2024, devendo sempre ser pago o piso do parágrafo primeiro 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 2024.

§ 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", nos termos da Lei 10.097/2000 e do Decreto nº 5.598/2005.

§ 6º – O “aprendiz” deverá ser remunerado pelo número de horas efetivamente trabalhadas, cujo valor da hora será calculado tendo como base o valor mensal de R\$ 1.217,02 (um mil e duzentos e dezessete reais e dois centavos) na data-base 01 de junho de 2024.

§ 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 IPCA/IBGE aplicando-se o acumulado do período compreendido de junho de 2023 até maio de 2024, que corresponde à 3,93% , sobre os salários e demais benefícios econômicos praticados em 31/05/2024, exceto os que ficam pactuados nominalmente acima deste índice.

### **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 (incluindo CNPJ ou CPF se o caso), 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 se solicitado 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.

Parágrafo Único – A parte variável poderá ser reduzida às verbas de natureza salarial, assim definidas no art. 457 da CLT mediante Acordo Coletivo firmado com o SINDBAST.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA NONA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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, considerada a parte variável o disposto na Cláusula nona da presente Convenção.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - D.S.R. - FALTAS**

Quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, o D.S.R. deverá ser pago de forma proporcional, com desconto de 1/5 (um quinto) ou 1/6 (um sexto), para jornadas de 05 (cinco) ou 06 (seis) dias, respectivamente, por dia de falta ou atraso injustificado.

Parágrafo Único – Havendo mais de uma falta injustificada no mês dever-se-á aplicar ao trabalhador o art. 6º da Lei 605/49.

#### **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 nos últimos doze (12) meses.

§ 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.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Para o empregado que se aposentar durante a vigência desta Norma Coletiva, será concedida no ato de sua rescisão de contrato de trabalho, uma gratificação de valor igual ao último salário por ele recebido. Aquele que contém mais de 10 (dez) anos 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.

### **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.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Será sempre devido adicional de periculosidade e insalubridade quando verificada a exposição de trabalhadores a condições insalubres ou perigosas, nos termos da lei.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - PRÊMIO PERMANÊNCIA**

Fica preservado o direito adquirido aos trabalhadores que já incorporaram ao salário o histórico benefício de permanência no valor de 5% (cinco por cento) sobre o salário a cada 5 (cinco) anos, entretanto, para o novo quinquênio o empregador deverá aplicar o percentual homologado na atual CCT, desde que o ciclo tenha findado no período de vigência da presente CCT.

§ 1º – O empregador deverá pagar mensalmente prêmio de permanência em valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário nominal do empregado que completar 5 (cinco) anos de vínculo empregatício contínuo e ininterrupto com o mesmo empregador ou mesmo grupo econômico, tendo referido prêmio natureza remuneratória;

§ 2º – A partir do primeiro quinquênio em que o prêmio fica fixado em 5% (cinco por cento) conforme parágrafo anterior, para cada cinco anos de trabalho do empregado no mesmo empregador ou grupo empresarial, o prêmio de permanência será acrescido de valor correspondente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário mensalmente, adicionando-se 2,5% (dois e meio por cento) a cada quinquênio, ou seja, 5 (cinco) anos de serviços prestados contínuos e ininterruptos, e assim sucessivamente e na mesma progressão aritmética, tendo referido prêmio natureza remuneratória

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE**

Os empregadores poderão estipular metas diárias, semanais ou mesmo mensais aos empregados, bonificando-os com o pagamento de prêmios, que poderão ser pagos em espécies, nos limites legais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA NATUREZA DO PRÊMIO**

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, e poderão ser pagos em espécie e com habitualidade.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CESTA BÁSICA**

O empregador fornecerá, mensalmente, a seus empregados, que percebam salário igual ou inferior R\$ 2.140,00 (dois mil cento e quarenta reais) de salário nominal, inclusive, afastados por motivos de férias, 01 (uma) cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 190,00 (cento e noventa reais), que deverá conter, no mínimo:

01 Lata (500g) Achocolatado em pó;

04 Kg Açúcar Refinado;

10 Kg Arroz Tipo 1;

01 Pct. Biscoito Cream Cracker;

01 Kg Café Torrado e Moído;

02 Pts. Extrato de Tomate;

01 Kg Farinha de Mandioca Crua;

01 Kg Farinha de Trigo Especial;

03 Kg Feijão Carioca Novo Tipo 1;

01 Kg Fubá Mimoso;

01 Lata de Goiabada;

01 Pct. Leite em Pó Integral;

02 Pcts. Macarrão Espaguete c/ Ovos;

04 Latas Óleo de Soja Refinado;

01 Kg Sal Refinado;

02 Latas Sardinha em Conserva;

01 Pt. Tempero Completo;

§ 1º – O empregador poderá fazer o pagamento da cesta básica em dinheiro, em meio de pagamento eletrônico ou vale alimentação em cartão, não incorporando ao salário.

§ 2º – É facultado aos empregadores concederem a cesta básica de alimentos aos empregados que percebam salário superior a R\$ 2.140,00 (dois mil e cento e quarenta reais), desde que seja garantida este auxílio a todos empregados de menor salário e que não haja discriminação de qualquer natureza.

§ 3º – 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;

§ 4º – O cumprimento desta cláusula será devido por 6 (seis) meses em caso de afastamento por acidente ou doença, bem como durante licença maternidade enquanto perdurar;

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - ASSIST. MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLOG E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEMITIDO**

Aos empregados que possuam mais de 01 (um) ano de vínculo, beneficiários de Convênio Médio 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.

§ 1º – Aos dependentes dos empregados que preenchem os requisitos do *caput* da cláusula, será facultado ao empregado requerer a manutenção do plano de assistência por até 60 (sessenta) dias, desde que, alternativamente: a) se comprometa o empregado a pagar a parcela correspondente ao benefício, sob pena de ter o convênio cancelado, ou; b) autorize o empregado desconto do valor correspondente às parcelas dos dependentes que desejar manter em convênio.

§ 2º - Aos empregados que não possuam 01 (um) ano de vínculo, serão assegurados 30 (trinta) dias;

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE**

Aos empregados afastados do serviço por motivo de acidente do trabalho ou doença, será concedida pelo empregador (CNPJ/CPF) complementação do salário que somará ao benefício do I.N.S.S., podendo ser acionada a comissão paritária SINCAESP/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 - Invalidez permanente;

§ 2º - O benefício será limitado a 01 (um) ano, sendo que o período poderá ser objeto de Acordo Coletivo firmado com o SINDBAST, respeitados os direitos adquiridos.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado ou cônjuge, o empregador pagará aos seus herdeiros, a título de auxílio funeral, juntamente com o salário e outras verbas do trabalhador, o valor correspondente a 04 (quatro) vezes o piso da categoria,

§ 1º - O Empregador fica dispensado do pagamento caso possua plano funerário para empregado e cônjuge que garanta o pagamento no mínimo igual a 4 (quatro) vezes o valor do piso salarial;

§ 2º - Caso o plano funerário - o auxílio funeral - do empregador não cubra pagamento com os mesmos valores desta cláusula, o empregador deverá complementar o valor pago pelo plano, sendo certo que, na hipótese da cobertura ser de maior valor, não haverá devolução de qualquer cobertura adicional pelo empregado.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - DEMISSÕES**

Todo empregado demitido será submetido a exame médico, compreendido como investigação clínica, sendo que tais resultados deverão ser entregues ao empregado mediante recibo no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Os empregadores concederão aviso prévio aos empregados na forma da Lei 12.506/11, de 30 dias, mais um dia por ano de serviço prestado aos empregadores, aos empregados que tiverem mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias recebendo em pecúnia o que ultrapassar.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes nos dias que prestarem exames vestibular.

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.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Plano de Cargos e Salários**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Os empregadores poderão instituir Plano de Cargos e Salários, fornecendo uma cópia do instrumento e anexos ao sindicato, sob pena de multa em valor correspondente a uma vez o valor previsto nesta convenção multiplicada pelo número de empregados que tiver aplicado o “PCS”.

### **Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE TREINAMENTO**

Os empregadores poderão, em conjunto com o sindicato, criar Programa de Treinamento, extensivo a todos os empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, inclusive aos analfabetos ou semialfabetizados, sem custos para os mesmos.

§1º - Neste Programa se inclui a reciclagem da mão-de-obra.

§2º - Aos funcionários que assim solicitarem, os empregadores deverão liberá-los para que participem de cursos, palestras e congressos de atualização em suas áreas de trabalho, não sofrendo os mesmos quaisquer prejuízo nos salários, 13º salário, D.S.R., F.G.T.S. e outros títulos que acompanhem o Contrato de Trabalho.

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **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 exercem 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.

§ 1º – Será permitido às funcionárias o livre acesso a cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento.

§ 2º – Será concedida licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às mulheres adotantes. O empregador pagará complementação no caso do valor pago pelo INSS ser inferior ao valor do salário.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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 mesmo ser realizado a partir do 1º dia de trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Será assegurada a estabilidade provisória nas hipóteses e condições previstas abaixo, salvo se por prática de falta grave comprovada em juízo, sendo as demissões de natureza política vedadas:

§ 1º - A empregada gestante que, na data do retorno da licença maternidade prevista no art. 392 da CLT, deverá ser mantida no exercício do mesmo cargo por pelo menos 03 (três) meses, não podendo esta ser transferida ou sofrer alteração de cargo e horário de trabalho.

§ 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 03 (TRÊS) 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 30 (trinta) dias após a baixa.

§ 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 5, e nos casos de licença médica previsto no parágrafo 9, 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 a aposentadoria, ou justificar a não apresentação mediante comunicação ao empregador.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **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 empregador (CNPJ/CPF) 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 (CNPJ/CPF) 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 – Será concedido um dia de folga ao empregado no mês de seu aniversário, devendo o dia da folga ser negociado com o empregador a partir do dia 01 do mês, ou ainda poderá o empregado exercer a faculdade de receber o valor correspondente ao dia de trabalho em dobro ao invés do dia de descanso.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

O sistema de Banco de Horas poderá ser adotado pelos empregadores por via de acordo coletivo de trabalho com seus empregados, respeitando-se os limites do “Anexo 1 – modelo de banco de horas com limites técnicos” desta convenção e mediante cumprimento dos compromissos da tabela constante do “Anexo 2 – Taxa de fiscalização de cumprimento de acordo de banco de horas” da presente norma coletiva.

§ 1º: Ajustado o pacto de banco de horas, empregadores deverão em até 1 (um) dia útil enviar ao sindicato cópia do acordo e com lista de presença de seus empregados, assinadas pelos mesmos, através do e-mail [juridico@sindbast.org.br](mailto:juridico@sindbast.org.br)

§ 2º: Se houver descumprimento das cláusulas que regulamentam os bancos de horas ou das cláusulas limitadoras do anexo 1, ou ainda, descumprimento das obrigações do anexo 2, o empregador deverá pagar todas as horas extras que eventualmente compensou, e ainda multa cominativa.

### **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, desde que não ultrapasse o limite de 06 (seis) ocorrências (atrasos) por mês.

## **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.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXTENSÃO DE DIREITOS DE FÉRIAS**

Os empregados demitidos, com mais de três meses de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais, à razão 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 que 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 (CNPJ/CPF);
- 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 07 (sete) 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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - OPERADORES DE EMPILHADEIRA**

Além das disposições contidas nesta convenção, são 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 (CNPJ/CPF);
- b) O treinamento e reciclagem dos operadores é de responsabilidade dos empregadores contratantes;
- c) A identificação dos operadores e das máquinas empilhadeiras é de responsabilidade dos empregadores contratantes;

## Uniforme

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os empregadores (CNPJ/CPF) 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 a fornecer aos operadores de empilhadeiras óculos de segurança, protetor auditivo, capacete de segurança, luvas de segurança e calçado fechado;

### **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 ser as eleições provocadas e supervisionadas pelo SINDBAST a seu critério;

§ 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 (CNPJ/CPF) 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.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 (CNPJ/CPF) arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência deste ato.

§ 2º - Os empregadores (CNPJ/CPF) 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 (CNPJ/CPF) estão obrigados ainda, a comunicar ao Sindicato em 48 (quarenta e oito) horas, sobre acidente fatal ocorrido nos empregadores (CNPJ/CPF) ou de seu conhecimento, de acidente fatal em trajeto.

### **Garantias a Portadores de Doença não Profissional**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA AIDS/HIV**

Serão promovidas campanhas de treinamento e prevenção da AIDS através de pessoal especializado, com a assistência do SINDBAST, durante o horário normal de trabalho dos empregados, no prazo de 180 dias a contar da assinatura desta Convenção Coletiva.

§ 1º – É vedado aos empregadores (CNPJ/CPF) exigirem exame admissional e/ou periódico que denuncie o vírus da AIDS, que deverão sempre respeitar a confidencialidade de toda a informação médica dos empregados, especialmente daqueles portadores do vírus HIV.

§ 2º – Será respeitada a confidencialidade de toda a informação médica inclusive sobre a situação pessoal relativa ao HIV/AIDS.

§ 3º – Os empregados não serão obrigados a informarem aos empregadores (CNPJ/CPF) sobre sua situação em relação ao vírus HIV/AIDS, conforme o código de ética médica.

§ 4º – Aos portadores assintomáticos do vírus HIV, deverá ser garantida função compatível com seu estado de saúde e tratamento respeitoso por todas as pessoas do seu ambiente de trabalho.

### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

O Sindicato dos Permissionários em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo – SINCAESP, reconhece 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. O Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo - SINDBSAT reconhece o Sindicato dos Permissionários em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo - SINCAESP como o único representante dos empregadores nas Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo. Ficam consignadas as ressalvas da cláusula 69, e) abaixo, no que diz à representação do seguimento de flores no ETSP e nos entrepostos do interior do Estado de São Paulo.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - REPRESENTATIVIDADE PROFISSIONAL/ABRANGENCIA ESPECÍFICA**

A representatividade profissional de ambos os Sindicatos assim permanece:

a) Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, representando a seguinte categoria profissional “EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO” e;

b) Sindicato dos Permissionários em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, representando a seguinte categoria econômica "PERMISSIONÁRIOS / CONCESSIONÁRIOS / AUTORIZATÁRIOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO".

Parágrafo único - O Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo e Sindicato dos Permissionários em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo tem como abrangência territorial o Estado de São Paulo.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS**

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. Sendo permitido até 14 (quatorze) dias por ano.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - HORA SINDICAL**

Será instituída a "Hora Sindical", consistente na dispensa das atividades normais, por uma hora, 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 informada ao empregador com 15 (quinze) dias de antecedência.

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

§ 2º – Faculta ao SINDBAST a indicação de empregado em específico, caso em que, não poderá o empregador substituir injustificadamente o trabalhador 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.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS E LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS**

Os Empregadores deverão em até 120 (cento e vinte) dias a contar do registro desta convenção, para, conforme o local de funcionamento da empresa, apresentar (se nunca o fez) ou atualizar as informações

referentes aos seus empregados junto ao SINDBAST, ou, em se tratando de empresa lotada no Entrepasto de São Paulo Capital, determinar que todos os seus funcionários façam o crachá de identificação na sede do SINDBAST, sendo certo que os custos de confecção dos crachás serão arcados pelo empregador.

§ 1º - O SINDBAST mantém a obrigatoriedade dos empregadores enviarem a relação de empregados atuais, na forma dos parágrafos seguintes, exceto para o entreposto da capital no qual a fiscalização será feita mediante a confecção do crachá que trata o *Caput* desta cláusula, para os fins do cumprimento de seu dever legal previsto na CF art.8º, na CLT art. 513 e dos objetivos de seu Estatuto Social;

§ 2º - 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;

§ 3º - Os empregadores, exceto os do entreposto da Capital - deverão apresentar ou atualizar a listagem integralmente, fornecendo os dados do quadro atual de funcionários no prazo de 90 (noventa) dias, e ainda todo mês de fevereiro (até o último dia do mês);

§ 4º - As informações deverão ser enviadas por e-mail ([cadastro@sindbast.org.br](mailto:cadastro@sindbast.org.br)) colocando na linha assunto o nome do empregador seguido de CPF se pessoa física e CNPJ se jurídica, preferencialmente mediante o uso da planilha disponível em <https://sindbast.org.br/cad-fun-assoc/>;

§ 5º - **São informações dos empregados que obrigatoriamente devem ser prestadas pelos empregadores do interior do Estado ao SINDBAST: Nome Completo, número do CPF (Cadastro de Pessoa Física), Cargo/Função exercido, Local de Trabalho (nos casos em que o empregador atue em mais de um Entrepasto), salário base atual, telefone ou e-mail de contato do empregado, data de admissão;**

§ 6º - As informações serão eliminadas em cinco anos após rescisão de contrato de trabalho por qualquer motivo;

§ 7º - Qualquer empregado poderá apresentar repúdio à prestação das informações listadas na presente cláusula em até 15 dias a partir do registro da convenção;

§ 8º - O repúdio deverá ser feito por e-mail ([lgpd@sindbast.org.br](mailto:lgpd@sindbast.org.br)), informando o interessado seu o nome completo e o empregador para quem trabalha, sob pena de não acolhimento do pedido,

§ 9º - Na hipótese de trabalhadores que tenha ingressado na base na vigência da norma, será admitido repúdio em até 15 (quinze) dias após o ingresso;

§ 10º - 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;

§ 11º - Sendo apresentado repúdio por qualquer empregado em atenção aos prazos acima definidos, o empregador (que não seja do Entrepasto da Capital) passará a ser obrigada a informar ao SINDBAST em até 15 (quinze) dias as seguintes informações: 1) – quantidade de funcionários; 2) datas de admissão, 3) cargos/funções existentes no empregador, e; 4) salários bases atuais de cada funcionário;

§ 12º - Os empregadores que não possuir empregados deverão apresentar alternativamente: a) RAIS negativa, b) documento oficial do e-social que comprove a inexistência de empregados, ou; c) declaração do empregador, com firma reconhecida em cartório, informando sobre a ausência de empregado com vínculo empregatício, sendo certo que a obrigação deste parágrafo se aplica à todo empregador da base, incluindo os do Entrepasto da Capital;

§ 13º - As empresas deverão no mesmo prazo previsto no *Caput* desta cláusula (120) dias, realizar o agendamento através do site oficial do SINDBAST (<https://sindbast.org.br/cracha/>) para emissão do crachá identificação de seus empregados, devendo obrigatoriamente informar nome do empregador seguido de CPF se pessoa física e CNPJ se jurídica.

§ 14º - O custo para emissão do crachá será no importe de R\$ 10,00 (dez) reais, a ser suportado pelo empregador. Em caso de quebra, perda, roubo ou furto do crachá o empregador terá o prazo máximo de 2 (dois) dias úteis para agendar a confecção da 2ª via do crachá, no site oficial do SINDBAST no link mencionado no parágrafo anterior, sendo que o valor com os custos para emissão da 2ª via será suportado pelo empregador.

§ 15ª – É obrigatório para emissão do crachá de identificação do trabalhador os seguintes documentos e informações, que deverão ser entregues pelos empregados ao SINDBAST mediante termo de consentimento especificando a finalidade da utilização dos dados consoante previsto na “LGPD”:

I. - Documento de identificação (RG, CNH, ou outro documento válido com foto);

II. - Número do CPF (Cadastro de Pessoa Física);

III. - CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social física ou digital, com o respectivo registro de emprego, com nome do empregador, CNPJ ou CPF, data de admissão, remuneração inicial, ou outro documento que comprove o vínculo de emprego;

IV. - Holerite do mês anterior com a última remuneração, caso já possua mais de um mês de trabalho;

V. - Exame médico do trabalhador realizado dentro dos últimos 6 meses;

VI. - Meio de contato para convocação às assembleias virtuais e validação do voto, e se do interesse do empregado, envio de boletins informativos;

16ª – O crachá terá validade de um ano a contar da data de emissão, devendo a empresa em até 30 (trinta) dias antes do término da validade do crachá, proceder com o agendamento para emissão do novo crachá.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE ATIVIDADES DO SINDICATO PROFISSIONAL**

Ao SINDBAST, nos termos do Tema 935 do STF (com repercussão Geral)[1], fica instituída contribuição no valor de 1% (um por cento) do salário base, por empregado da base de representação, filiado ou não, a ser descontada pelo empregador (CNPJ/CPF) e repassada ao SINDBAST, todo mês no 10º (décimo) dia útil de cada mês, mediante emissão de guia no site do SINDBAST [www.sindbast.org.br/guia-de-contribuicao](http://www.sindbast.org.br/guia-de-contribuicao) .

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

§ 2º - Fica garantido direito de oposição aos descontos, mesmo sendo a aprovação da contribuição realizada conforme abaixo definido;

**§ 3º** - O exercício do direito de oposição consubstanciado na manifestação do trabalhador pelo não pagamento, deverá ser feito na sede, sub-sedes e pontos de atendimento do SINDBAST, nos prazos e locais estabelecidos nesta cláusula;

**§ 4º** - A manifestação da oposição deverá ser feita com a entrega de justificativa que deverá conter o nome do trabalhador, nome do empregador e o CNPJ do empregador que trabalha em 2 (duas) vias;

a) Em São Paulo – Capital, na sede do SINDBAST, para os empregados do entreposto de São Paulo – SP da CEAGESP, em até 15 (quinze) dias úteis após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho no órgão competente;

b) Em Campinas/SP, na sub-sede do SINDBAST da CEASA Campinas, para os empregados dos empregadores da CEASA Campinas, em até 10 (dez) dias úteis após o período de oposição do item anterior;

c) Em Sorocaba/SP – para os empregados dos empregadores do entreposto de Sorocaba da CEAGESP (CESOR), em até 10 (dez) dias úteis após o período de oposição do item anterior, no ponto de atendimento do SINDBAST dentro da CEASA;

d) Em Ribeirão Preto/SP – para os empregados dos empregadores do entreposto de Ribeirão Preto da CEAGESP (ETRIB), na sub-sede do SINDBAST do ETRIB, em até 10 (dez) dias úteis após o período de oposição do item anterior;

e) Em São José do Rio Preto – para os empregados dos empregadores do entreposto da CEASA de São José do Rio Preto, em até 10 (dez) dias úteis após o período de oposição do item anterior, no ponto de atendimento do SINDBAST dentro da CEASA;

f) Aos empregados dos empregadores dos demais entrepostos será facultado manifestar oposição no prazo estabelecido no item “c). 1.” através de envio de e-mail para: [oposicao@sindbast.org.br](mailto:oposicao@sindbast.org.br) – devendo o interessado necessariamente, sob pena de não ser acolhida a manifestação, informar seu nome, cargo, empregador que trabalha, o CNPJ/CPF do empregador e a cidade da prestação do serviço ou entreposto que trabalha;

**§ 5º** - Os horários de atendimento referentes ao § 4º, alínea “a” e “b”, acima, ficam assim estabelecidos: de segunda-feira à sexta-feira, das 9h ao meio-dia, e das 13h às 16h; os horários de atendimento das alíneas “c)”, “d)” e “e)” será de 05h às 12h.

**§ 6º** - Não será permitido envio de manifestação de oposição pelo empregador, seu preposto, contador, advogado ou qualquer representante do empregador, devendo esta ser feita individualmente pelo trabalhador interessado – sendo certo que o envio de manifestações coletivamente será considerado prática antissindical;

**§ 7º** - A contribuição definida nessa cláusula não será cobrada dos sócios do SINDBAST;

**§ 8º** - Se o trabalhador ingressar na base na vigência desta norma, facultará ao mesmo, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do ingresso, manifestar oposição mediante envio de e-mail para [oposicao@sindbast.org.br](mailto:oposicao@sindbast.org.br), anexando comprovante de contratação recente por empregador da base;

**§ 9º** - O atraso, omissão ou negativa no desconto e repasse das contribuições, bem como o desconto para o qual não seja feito repasse das contribuições, implicará no pagamento em dobro dos valores pelo empregador, que não poderá ser descontado retroativamente do empregado.

**§ 10º** - Na hipótese de alegação de nulidade da presente cláusula no que diz respeito às contribuições de empregados, o SINDBAST responderá judicialmente em conjunto com o empregador se acionado.

**§ 11º** - O SINCAESP poderá cobrar contribuição confederativa patronal, conforme tabela abaixo:

MÓDULOS 1 a 2	R\$ 237,89
MÓDULOS 3 a 4	R\$ 396,91
Acima de 4 MÓDULOS	R\$ 714,94
½ BOX	R\$ 318,03
1 BOX	R\$ 477,04
2 a 3 BOX	R\$ 555,93
4 BOX ou mais	R\$ 714,93
QUIOSQUES	R\$ 318,03
ATÍPICOS	R\$ 159,01

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES E TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL**

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho de empregado que tenha mais de 2 (dois) anos 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 do 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\$ 50,00 (cinquenta reais) a ser suportado pelo empregador.

**§ 12º** – As homologações poderão ser feitas por sistema informatizado com plataforma virtual ou fisicamente, a critério do SINDBAST, conforme por exemplo, o local de funcionamento da empresa;

**§ 13º** – 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 solicitação da homologação do TQA deverá ser feita pelo e-mail [tga@sindbast.org.br](mailto:tga@sindbast.org.br) ;
- c) O empregador deverá por ocasião da homologação do TQA, apresentar extrato analítico individual de FGTS, certidão de regularidade de pagamento contribuição ao e INSS, bem como comprovante de pagamento férias, 13º (décimo terceiro salário), horas extras, comissão, gratificações;
- d) 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 ser assinado pelo responsável do empregador ou seu preposto;
- e) Os empregados deverão ser orientados para trazer os holerites do período ao qual se pretende emitir Termo de Quitação Anual;
- f) As informações concernentes aos valores pagos aos funcionários ficam classificadas como confidenciais;
- g) O SINDBAST poderá deixar de homologar o “TQA” caso o empregado não concorde com valores e demais informações apresentadas;
- h) 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;

i) o empregador pagará ao sindicato, a título de reembolso de despesa operacional o valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) por Termo de Quitação Anual homologado.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DELEGADO SINDICAL**

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.

§1º - O Delegado Sindical será regido por esta norma na proporção gozará de estabilidade durante a vigência da convenção;

§2º - Fica estabelecido que haverá ao menos de 1 (um) Delegado Sindical para cada entreposto ou mercado do interior, além de 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.

§3º - A nomeação dos aviltados Delegados Sindicais regidos por esta norma respeitará o limite de 1(um) delegado por empregador.

§4º - Qualquer penalidade aplicada ao empregado Delegado Sindical regido por esta norma deverá ser comunicada ao SINDBAST juntamente com a comunicação ao trabalhador.

§5º - Os Delegado se manterão no exercício da função até que sobrevenha norma ulterior, ou mediante nova nomeação à critério do SINDBAST.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

Parágrafo Único –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 da Norma Coletiva seja ela Acordo, Convenção ou Dissídio de igual natureza, ou ainda 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.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO**

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 no mínimo um piso salarial;

§2º - havendo mais de um trabalhador prejudicado pelo descumprimento da cláusula, a multa será calculada da seguinte forma: (1 piso salarial) X (número de trabalhadores prejudicados) – piso salarial 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\$ 10.000,00 (dez mil reais).

§5º - Poderá haver a critério do SINDBAST tolerância mediante uma advertência devidamente notificada para evitar a formação de litígio, concedendo-se prazo para regularização do descumprimento ou flexibilização de parte desta cláusula mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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, a presente convenção coletiva.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 SEXAGÉSIMA NONA - DOS ESFORÇOS CONJUNTOS**

O SINDBAST e o SINCAESP se comprometem a envidar esforços para:

- a) Garantir que todos os direitos dos trabalhadores sejam respeitados;
- b) Para 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 crachá de identificação dos trabalhadores em todos os entrepostos, contendo referido crachá informações básicas como nome, CPF, data de admissão, salário atual e o empregador que trabalha;
- d) Implantar Convenções Coletivas de Trabalho nos Entrepostos do Interior do Estado;
- e) Instado o sindicato patronal por expediente oficial a dar propulsão às negociações coletivas de entrepostos de centrais de abastecimento do interior do Estado de São Paulo, o mesmo terá 30 (trinta) dias para adotar as providencias no sentido da conclusão, caso em que, se o mesmo se quedar inerte, poderá o SINDBAST procurar mediação da FECOMERCIO para concluir acordos coletivos ou convenções locais.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TRANSIÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O empregador da base de representação do SINDBAST que por qualquer razão estiver aplicando 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 7<sup>a</sup>, "Caput" da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

As controvérsias resultantes da aplicação desta Norma Coletiva serão dirimidas na Justiça do Trabalho, observando a sistemática estabelecida na Cláusula "Ação de Cumprimento".

}

ENILSON SIMOES DE MOURA  
Presidente  
SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP

ADERLETE CRISTINA MACAIRA  
Presidente  
SIND PERMISSIONARIOS CENTRAIS ABAST DE ALIM DO EST SP

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ANEXO 1 – MODELO DE BANCO DE HORAS COM LIMITES TÉCNICOS**

## Anexo 1

### BANCO DE HORAS - PREMISSAS E LIMITES TÉCNICOS

1 - O presente anexo tem a finalidade complementar o conteúdo na Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 de junho de 2024 a 31 de maio de no que diz respeito à implantação de banco de horas;

2 – Conforme cláusula 45 da convenção coletiva, restou estabelecido que este anexo traria parâmetros para elaboração de minutas a serem utilizadas pelas empresas em processos de implantação de banco de horas;

3 – A implantação de banco de horas deverá ser negociada pelo representante da empresa diretamente com seus empregados;

4 – As condições do acordo de banco de horas deverão ser as mesmas para todos os empregados;

5 – Os termos do “banco de horas” deverão ser transformados em minuta, que integrará o contrato de trabalho por período determinado, de no máximo 1 ano, respeitando-se a vigência da norma e eventuais prorrogações;

6 – Qualquer termo ou condição que extrapole os limites do modelo abaixo, em prejuízo do empregado serão considerados nulos de pleno direito;

7 – Após implantação do banco de horas uma cópia (scanner em formato pdf), com respectivo protocolo dos referidos acordos individuais, deverá ser remetida o SINDBAST via e-mail para [juridico@sindbast.org.br](mailto:juridico@sindbast.org.br) c.c. para [cobranca@sindbast.org.br](mailto:cobranca@sindbast.org.br) ;

8 – Empregados que se integrarem aos quadros do Empregador durante a vigência deverão também ter seus termos assinados e protocolados, com posterior envio ao SINDBAST para fins de controle, nos mesmos e-mails acima;

8 – Igualmente, a cada empregado deverá ser entregue uma via do acordo de banco de horas mediante protocolo;

## MODELO

### CLÁUSULA PRIMEIRA - DAS PARTES, DA VIGÊNCIA, DA ABRANGÊNCIA E DO ESCOPO, PERÍODO MÁXIMO DE APLICAÇÃO DO PRESENTE ACORDO INDIVIDUAL DE BANCO DE HORAS

EMPREGADOR (qualificação) com sede na CEASA – ENTREPOSTO (LOCALIZAÇÃO) EMPRESA, Estado de São Paulo, neste ato representado por NOME DO REPRESENTANTE DA EMPRESA, (qualificação), denominada neste instrumento simplesmente EMPRESAREGISTRA a implantação de banco de horas, ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO, na Clausula 45 da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025-simplificado que será tratado adiante singelamente como “BANCO”, pelo período de no máximo 1 ano.

### CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência do presente Acordo Individual de Trabalho no período de (data) à (data).

### CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Individual de Trabalho abrangerá todos os empregados da EMPRESA.

### CLÁUSULA QUARTA – DO ESCOPO

O presente acordo visa regulamentar a implantação do regime de Banco de Horas e compensação de dias;

### CLÁUSULA QUINTA – PREMISSAS DO SISTEMA DE BANCO DE HORAS

Poderá o Empregador adotar sistema de compensação de jornada de trabalho, nos termos do artigo 59 da CLT, **“A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)”**, desde que respeitadas as seguintes condições.

§1º As horas extras efetivamente prestadas, no limite de 2 (duas) horas por dia, poderão ser compensadas, no prazo de (até 1 ano), contadas a partir da realização primeira da hora extra a compensar.

§2º Na hipótese de ao final do prazo do parágrafo anterior, não terem sido compensadas todas as horas extras prestadas, estas deverão ser remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), com sua integração nos cálculos de férias, 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado e FGTS;

§3º As horas realizadas em dias de descanso semanal remunerado (domingos e feriados) não farão parte do Banco de Horas, portanto, não poderão ser compensadas e deverão ser pagas com adicional previsto (100% - cem por cento);

§4º Caso sejam concedidas pela empresa reduções de jornadas ou folgas compensatórias, além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa, sendo descontadas após o prazo do mencionado no §1º desta cláusula;

§5º A carga horária também poderá ser reduzida segundo as necessidades da empresa, sem desconto salarial, desde que compensado pelo empregado dentro do mesmo lapso temporal a que se refere ao prazo mencionado no §1º desta cláusula;

§6º A Empresa se compromete a fornecer mensalmente ao empregado extrato com saldo de horas, apontando o prazo para compensação;

§7º Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que o empregado tenha compensado as horas, será devido ao trabalhador o pagamento das horas de crédito acrescidas do adicional previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (60% - sessenta por cento);

§8º Ainda na hipótese do parágrafo anterior, caso o empregado tenha débito de horas, o mesmo, não poderá sofrer desconto;

## **CLÁUSULA SEXTA – QUESTÕES OPERACIONAIS DO BANCO**

O Banco de Horas propiciará período de redução/acréscimo de jornada de trabalho, com consequentes períodos de compensação, respeitando os seguintes critérios:

§1º Havendo trabalho superior a 44 horas semanais, o excedente será convertido em folgas remuneradas na proporção de 1 hora de trabalho para **1 h 36 minutos de descanso**.

§2º As horas realizadas em domingos e feriados **não serão inseridas** no Banco de Horas, devendo ser pagas na Folha de Pagamento como hora extra de **100% - cem por cento**;

§3º A ausência do empregado ao trabalho, para atender interesses pessoais, desde que devidamente ajustada com o empregador com antecedência poderá ser compensada através do sistema de banco de horas, na proporção de 01 hora de trabalho para 01 hora de descanso.

§4º Para horas ou dias pagos e não trabalhados, a compensação será procedida de forma consensual devendo empregado e gestor estabelecerem o que melhor lhes convir, não havendo direito a qualquer outro tipo de adicional, exceto adicional noturno, insalubridade e periculosidade, na hipótese de o serviço vir a ser prestado nestas condições.

§5º A jornada diária não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas.

§6º As horas a crédito ou a débito serão objeto de compensação em até (1 ano) e eventuais saldos devedores não compensados dentro do respectivo período serão descontados na folha de pagamento, não podendo ser transferidos para o período imediatamente seguinte.

§7º Na eventualidade da existência de saldo credor não compensado no respectivo período, deverá ser o mesmo pago a título de horas extras no mês subsequente ao encerramento do período entabulado (até um ano), ocasião em que deverá ser depositada a parcela referente ao FGTS incidente sobre o pagamento das horas extras não compensadas.

§8º A empresa concederá um dia de folga ao empregado, no mês de seu aniversário, essa folga não será contabilizada como banco de horas, o dia da folga será ajustada em comum acordo entre empresa e empregado;

## **CLÁUSULA SÉTIMA: OBRIGAÇÕES DA EMPRESA**

§1º A empresa comunicará os empregados os dias da semana em que haverá trabalho destinado a compensação, bem como sua duração e/ou data de compensação, não sendo necessário aviso prévio.

§2º O sistema não prejudicará o direito ao intervalo destinado a refeição e descanso, bem como períodos de descanso intrajornada e repouso semanal.

§3º A empresa garantirá o salário integral dos empregados relativos à jornada de trabalho (44hs semanais), salvo os descontos de faltas e/ou atrasos injustificados, licenças médicas superiores a quinze dias e outros afastamentos permitidos em lei, sem remuneração.

§4º A empresa estabelecerá os controles de frequência do empregado, indicando débitos, créditos e o saldo mensais realizados pelo mesmo.

§5º Quando da rescisão do contrato de trabalho, existindo créditos ou débitos do empregado, deverão ser observados os seguintes critérios:

- a) se por iniciativa desmotivada do empregado, será pago o saldo credor apontado ou descontado das verbas rescisórias eventual saldo devedor então existente;
- b) se por iniciativa desmotivada da Empresa, será pago o saldo credor apontado e não descontado das verbas rescisórias eventual saldo devedor então existente;
- c) se por justa causa, será pago o saldo credor apontado ou debitado das verbas rescisórias eventual saldo devedor então existente.

#### **CLÁUSULA OITAVA – MANUTENÇÃO DA APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Fica garantida a manutenção das demais cláusulas e regras da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 – SINDBAST/SINCAESP, salvo exceções aqui previstas, bem como a obrigação do Empregador de respeitar naquilo que não seja do escopo do presente acordo.

#### **CLÁUSULA NONA – TAXA DE FISCALIZAÇÃO DE CUMPRIMENTO DE ACORDO DE BANCO DE HORAS**

O Empregador pagará ao sindicato representante da categoria profissional, o SINDBAST, consoante **Anexo 2** da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025, taxa de fiscalização de cumprimento de acordos de banco de horas.

O pagamento deverá se dar via boleto que será enviado pelo SINDBAST por e-mail oficial do sindicato, após a comunicação da implantação e remessa de documentos previstas no preâmbulo acima, nos moldes da Clausula 45, §1º.

## **CLÁUSULA DÉCIMA – DA FISCALIZAÇÃO**

O Sindicato poderá a qualquer momento promover entrevistas com os empregados seja na sede da empresa ou fora dela para tratar da regularidade do cumprimento do acordo de banco de horas, bem como, solicitar a 3 (três) meses ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, cópia de extratos individuais de banco de horas.

## **CLÁUSULA NONA – REGULARIDADE JUNTO AO SINDICATO PATRONAL.**

A empresa deverá estar regularmente em dia com as contribuições devidas ao Sindicato dos Permissionários em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo –SINCAESP, conforme cláusula 62<sup>a</sup> da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 – SINDBAST/SINCAESP.

## **CLÁUSULA DÉCIMA – DA AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo ensejará multa de 1 (um) salário base por trabalhador prejudicado, prevalecendo esta cláusula sobre a cláusula penal geral da convenção coletiva.

## **CLÁUSULA DÉCIMA – FORO**

As controvérsias resultantes da aplicação deste Acordo Coletivo serão dirimidas perante a Justiça do Trabalho.

Local, data.

**Assinatura pela Empresa**

## **Protocolo pelo Empregado**

### **ANEXO II - ANEXO 2 – TAXA DE FISCALIZAÇÃO DE CUMPRIMENTO DE ACORDO DE BANCO DE HORAS**

#### **Anexo 2**

### **TAXA DE FISCALIZAÇÃO DE REGULARIDADE NO CUMPRIMENTO DE ACORDOS DE BANCO DE HORAS**

Premissas:

Conforme previsão do *caput* da cláusula 45, os Empregadores deverão pagar uma taxa de fiscalização repassadas ao SINDBAST para cada CNPJ.

Se grupo Empresarial, a taxa será aplicada multiplicada pelo número de Pessoas Jurídicas associadas;

Se Empregador Pessoa física, a taxa será dividida pela metade.

As faixas ficam assim definidas:

1. Empregador que tenha em seus quadros até 5 empregados, pagará taxa valor de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais) por CNPJ/CPF Empregadores;
2. Empregador que tenha em seus quadros de 6 até 10 funcionários, pagará taxa valor de R\$ 1.155,00 (um mil e quinhentos reais) por CNPJ/CPF;
3. Empregador que tenha em seus quadros de 11 até 20 funcionários, pagará taxa valor de R\$ 2.100 (dois mil e cem reais) por CNPJ/CPF, podendo ser parceladas em 2 vezes;
4. Empregador que tenha em seus quadros de 21 até 40 funcionários pagará taxa R\$ 3.200,00 (três mil e duzentos reais) por CNPJ/CPF, podendo ser parceladas em 2 vezes;
5. Empregador que tenha em seus quadros de 41 até 100 funcionários pagará taxa R\$ 4.200,00 (quatro mil e duzentos reais) por CNPJ/CPF, podendo ser parceladas em 2 vezes;
6. Empregador que tenha em seus quadros 101 ou mais funcionários pagará taxa R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por CNPJ/CPF, podendo ser parceladas em 2 vezes;

## ANEXO III - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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