

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP008592/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/08/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039201/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.299770/2025-54
DATA DO PROTOCOLO: 16/07/2025

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2025 a 31 de maio de 2026 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 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.

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\$ 1.860,60 (hum mil e oitocentos e sessenta reais e sessenta centavos) na data-base 01/06/2025, devendo sempre minimamente ser pago o piso estadual.

§ 2º - Para os operadores de empilhadeiras e paleteiras o piso salarial será de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) na data-base 01/06/2025, devendo sempre ser pago o piso do parágrafo primeiro, se este se tornar maior que o valor ora fixado;

§ 3º - Para os motoristas o piso salarial será de R\$ 2.600,00 (dois seiscientos reais) na data-base 01/06/2025, 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 2025.

§ 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 do salário mensal de R\$ 1.295,00 (hum mil e duzentos e noventa e cinco reais) na data-base 01 de junho de 2025.

§ 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 6,32% (seis inteiros e trinta e dois centésimos por cento), sobre os salários e demais benefícios econômicos praticados em 31/05/2025.

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.

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, sob pena de multa prevista nesta norma.

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 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 nona da presente Convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

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 10ª.

§ 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\$ 30,00 (trinta 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 nesta septuagésima primeira, §2º 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

Aos atuais empregados, que tenham 05 (cinco) ou mais 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.

§3º: Aos empregados que a partir desta data venham a se desligar da empresa não será devido o prêmio proporcional 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

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\$ 3.000,00 (três mil reais) de salário nominal, inclusive, afastados por motivos de férias, 01 (uma) cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais), que deverá conter, no mínimo:

10 Kg Arroz Tipo 1;
05 Kg Feijão Carioca Novo Tipo 1;
04 Latas Óleo de Soja Refinado;
01 Kg Sal Refinado;
04 Pcts. Macarrão Espaguete c/ Ovos;
02 Pts. Extrato de Tomate;
02 Latas Sardinha em Conserva;
01 Pt.Tempero Completo;
01 Kg Fubá Mimoso;
01 Kg Farinha de Mandioca;
01 Kg Farinha de Trigo Especial;
01 Pct. Leite em Pó Integral;
01 Lata (500g) Achocolatado em pó;
04 Kg Açúcar Refinado;

§ 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 paga na forma do parágrafo anterior, o empregador terá um prazo de 7 dias uteis para fornece-la em gêneros, cabendo ao mesmo garantir o local seguro para armazenamento.

§ 3º – É facultado aos empregadores concederem a cesta básica de alimentos aos empregados que percebam salário superior R\$ 3.000,00 (três mil e 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 - ASSIST. MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLOG E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEMITIDO

Aos empregados que possuam mais de 01 (um) ano de vínculo, e seus dependentes, 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.

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 - AUXILIO-CRECHE

Será concedido mensalmente benefício a título de auxílio-creche de R\$ 200,00 (duzentos reais) por criança em idade de 0 (zero) até 6 (seis) anos, às mães de crianças que sejam empregadas das empresas.

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 prevista nesta convenção, 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 ao término do exame.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 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 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 QUINTA - 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.

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo: Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham até 5 (cinco) funcionários.

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 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 a aposentadoria ou, 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.

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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 a fornecer aos operadores de empilhadeiras óculos de segurança, protetor auditivo, capacete de segurança, luvas de segurança e calçado fechado;

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

Insalubridade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EDUC. E ATIVIDADES SINDICAIS, DISP DE DIRETORES E DELEGADOS PARA ATIVIDADES

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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 acordado com o 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 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS E LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS

As empresas se comprometem a atualizar listagem de funcionários atuais em até 60 (sessenta dias) a partir da entrada em vigor da presente norma coletiva.

§ 1º - 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;

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

§ 4º - Se a empresa ingressar na base de representação durante a vigência desta norma, mesmo prazo será concedido para prestação da informação do *Caput*.

5º - São informações dos empregados que obrigatoriamente devem ser prestadas por todos os empregadores 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 - 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;

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 - 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.

§ 2º - Referida contribuição receberá a denominação do Tema 935, ou nova denominação na hipótese de legislação ou julgado do STF superveniente;

§ 3º - Fica garantido direito de oposição aos descontos, mesmo sendo a aprovação da contribuição realizada conforme abaixo definido;

§ 4º - O exercício do direito de oposição consubstanciado na manifestação do trabalhador pelo não pagamento, deverá ser feito presencialmente na sede, subseções e pontos de atendimento do SINDBAST, nos prazos e locais estabelecidos nesta cláusula, exceto nos casos das situações excepcionais abaixo dispostas;

§ 5º - As oposições deverão em regra ser manifestadas presencialmente e apenas a partir do registro da convenção, que será informado no *app* SINDBAST e site do sindicato - www.sindbast.com.br - na forma, período e horários dos atendimentos abaixo programados;

Atendimento

§ 6º - A abertura do prazo de agendamento e atendimentos presenciais se dará no segundo dia útil após, alternativamente, um desses eventos; i. registro da Convenção Coletiva de Trabalho no órgão competente, ou; ii. atribuição de efeito meramente devolutivo em eventual interposição de recurso ordinário após julgamento de dissídio coletivo em primeira instância;

§ 7º - A manifestação da oposição deverá ser feita com a entrega de justificativa que deverá conter o nome do trabalhador, CPF, nome do empregador e o CNPJ do empregador que trabalha de forma legível;

§ 8º - Os horários de atendimento referentes ficarão determinados nas alíneas abaixo conforme os entrepostos e cidades listadas:

a) Em **São Paulo – Capital**, na sede do SINDBAST para os empregados do entreposto de São Paulo – SP da CEAGESP, durante 15 (quinze) dias úteis após o prazo do parágrafo § 6º acima – de segunda a sexta-feira, das 09h às 12h e das 13h às 15h – respeitando-se a seguinte ordem:

i. 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;

ii. o atendimento presencial será feito com sistema de senhas;

iii. a distribuição de senhas para quem não houver agendado ocorrerá as entre 09h as 11h e entre 13h as 15h;

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 da alínea “a)”, - de segunda a sexta-feira, das 09h as 14h;

c) Em **Piracicaba/SP**, com o plantão de atendimento do SINDBAST, para os empregados dos empregadores da Entrepósito de Piracicaba da CEAGESP, no mesmo período do item “b)” acima - de segunda a sexta-feira, das 09h as 14h;

d) Em **Ribeirão Preto/SP** – para os empregados dos empregadores do entreposto de Ribeirão Preto da CEAGESP (CETRIB), na sub-sede do SINDBAST do ETRIB, nos 10 (dez) dias úteis após o período de oposição dos itens “b)” e “c)” acima - de segunda a sexta-feira, das 08h. as 13h.

e) Em **São José do Rio Preto** – para os empregados dos empregadores do entreposto de São José do Rio Preto, no mesmo prazo do item “d)” acima no ponto de atendimento do SINDBAST dentro da CEASA de S.J.R. Preto (entrepósito CEAGESP) – das 07h as 12h.

f) Em **Marília/SP** – para os empregados dos empregadores do entreposto da CEAGESP de Marília (CEASA Marília), nos 10 (dez) dias úteis após o período de oposição das alíneas “d)” e “e)” acima, no ponto de atendimento do SINDBAST dentro da CEASA- das 8h. as 13h;

g) Em **Presidente Prudente/SP** – para os empregados dos empregadores do entreposto da CEAGESP de P. Prudente (CEASA P. Prudente), no mesmo período da alínea “f)” acima, no ponto de atendimento do SINDBAST dentro da CEASA - das 8h. as 13h;

h) Em **Sorocaba/SP** – para os empregados dos empregadores do entreposto de Sorocaba da CEAGESP, nos 10 (dez) dias úteis após o período de oposição das alíneas “f)” e “g)” acima, no ponto de atendimento do SINDBAST dentro da CEASA – das 08h as 13h.

i) Aos empregados dos empregadores dos demais entrepostos será facultado manifestar-se excepcionalmente em oposição no prazo estabelecido da alínea “a)” 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;

§ 9º - 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, com aplicação de multa no valor correspondente a 10 (dez) pisos salariais previstos nessa norma;

§ 10º - 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.

Isenções, desconto para sócio e teto de contribuição

§ 11º - Não serão cobradas contribuições de sócios do SINDBAST (que pagarão apenas mensalidade) e de empregados afastados por qualquer motivo durante o período do afastamento;

§ 12º - No primeiro ano de trabalho do empregado da base do SINDBAST, o trabalhador que se tornar sócio do sindicato terá 30% de desconto nas mensalidades nos primeiros 12 meses.

§ 13º - 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);

Casos Excepcionais

§ 14º - 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, anexando comprovante de contratação recente por empregador da base e breve justificativa;

§ 15º - No referido e-mail deverá ser copiado ao departamento de recursos humanos – ou ao responsável pela elaboração de folha de pagamento – para que não ocorra desconto indevido;

§ 16º - 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;

§ 17º - E-mails enviados por qualquer trabalhador ao oposicao@sindbast.org.br sem a observância dos requisitos listados nesta norma coletiva não serão considerados para fins de oposição e poderão ser armazenados para eventuais demandas judiciais;

§ 18º - Fica garantida a abertura de prazo aos empregados que se encontrem em férias ou licença de qualquer natureza;

§ 19º - Fica também garantido ao trabalhador “PCD” o direito de manifestar oposição por e-mail;

Outras Disposições sobre oposição

§ 20º - 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 nos prazos nesta norma fixados, ou seja, sempre após a ocorrência de uma das hipóteses do parágrafo § 6º desta cláusula;

§ 21º - Os empregados que não contribuem e os não sócios, não sofrerão descontos até que seja realizado o atendimento do pedido de oposição;

§ 22º - 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 na cláusula;

§ 23º - Não será aceito envio de manifestação de oposição pelo empregador, seu preposto, ou qualquer superior do empregado, de forma que a manifestação deve ser feita individualmente pelo trabalhador interessado – sendo certo que o envio de manifestações coletivamente será considerado prática antissindical;

§ 24º - A oposição só será admitida se realizada em observância ao inteiro conteúdo desta cláusula;

§ 25º - 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;

Disposições sobre repasse de contribuição

§ 26º - O empregador deverá descontar mensalmente quando do pagamento do salário a contribuição prevista no *Caput* desta cláusula;

§ 27º - O repasse será feito através de boleto com vencimento todo dia 10;

§28º - 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;

§ 29º - 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.

§ 30º - O desconto de contribuições sem o devido repasse, se reiterado por mais de 1 (um) mês, implicará multa de 10 vezes o piso salarial mínimo previsto nessa convenção, sem prejuízo de outras sanções legais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AOS SINDICATOS PATRONAIS

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

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - 2025	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
De R\$ 0,01 até R\$ 30.000,00	R\$ 685,00
De R\$ 30.000,01 até R\$ 60.000,00	R\$ 1.050,00
De R\$ 60.000,01 até R\$ 90.000,00	RS 1.260,00
Acima de R\$ 90.000,00	R\$ 1.580,00

Parágrafo Único - Os sindicatos patronais poderão cobrar contribuição confederativa patronal, conforme tabela abaixo:

MÓDULOS 1 a 2 MÓDULOS	R\$ 230,00
3 a 4	R\$ 390,00
Acima de 4 MÓDULOS	R\$ 710,00
½ BOX	R\$ 310,00
1 BOX	R\$ 470,00
2 a 3 BOX	R\$ 550,00
4 BOX ou mais	R\$ 710,00

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 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\$ 70,00 (setenta 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 solicitação da homologação do TQA deverá ser feita pelo e-mail tqa@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 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 a 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 TERCEIRA - 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 - 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.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 plurimas 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 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\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 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 SCAF se comprometem a envidar 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 - FORO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTO A CLAUSULA PRIMEIRA DO TERMO ASSINADO

Parágrafo único – 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTO A CLAUSULA SEGUNDA DO TERMO ASSINADO

Parágrafo único - A abrangência econômica do sindicato patronal resta estabelecida conforme cadastros nacionais de entidade sindical – CNAEs: 4633-8/01 - Comércio Atacadista de Frutas, Verduras, Raízes, Tubérculos, Hortaliças e Legumes Frescos;

}

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

DARTAGNAN BALSEVICIUS JUNIOR
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS DO
ESTADO DE SAO PAULO

ANEXOS
ANEXO I - ATA SINDBAST

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA SCAF

[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>.