

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP011661/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/09/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR050205/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46472.003979/2016-98  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/08/2016

**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 Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). JOSE LUIZ BATISTA;

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 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS , plano da CNTC**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Nenhum funcionário das empresas receberá menos de R\$1.006,81 (Mil e seis reais e oitenta e hum centavos), a partir de 1º de junho de 2016, valor este que corresponde ao piso normativo anteriormente ajustado corrigido pelo índice disposto na cláusula 1 (hum) do presente acordo.

Ao empregado com idade de 14 a 16 anos, contratado na condição de “menor aprendiz”, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho (art. 80, § único, da CLT e Leis 6.086/74 e 8.069/90), com caráter profissionalizante, supervisão de um responsável e observância da legislação da educação e autorização do SENAC, perceberão um piso salarial de no mínimo R\$ 850,31 (Oitocentos e cinquenta reais e trinta e hum centavos).

Para ambos os casos, os contratados anteriormente não poderão ter seus salários reduzidos, sendo que o piso só poderá ser pago aos funcionários contratados após 01 de junho de 2016.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA-BASE**

Serão corrigidos os salários de seus empregados de forma a compatibilizar seu poder aquisitivo com o mesmo existente em 1º de junho de 2016, utilizando como referência para o período o ICV do DIEESE, ou seja 9,4356%.

Em razão da grave crise econômica que atravessa o País, as empresas com menos de 30 (trinta) funcionários poderão aplicar a correção de forma escalonada, sendo corrigidos os salários em 5% a partir de 1º de junho de 2016, e a segunda parte, ou seja 4,4356 a partir de 1º de dezembro de 2016.

A diferença relativa a correção referente aos meses de junho à novembro, para as empresas que optarem por aplica-la de forma escalonada, serão pagas aos empregados em parcela única junto com o salário de dezembro de 2017.

Para efeito de rescisão contratual, os funcionários eventualmente demitidos entre junho/2016 e dezembro/2016, farão jus ao salário corrigido integralmente, ou seja, com a aplicação do índice desta cláusula desde 1º de julho de 2016.

O Piso Salarial, o piso do menor aprendiz e outras cláusulas que tenham correção econômica serão corrigidos pelo índice ICV – DIEESE a partir de 1º de junho de 2016.

## **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 na ocorrência dos mesmos, sobre eles serão aplicados os aumentos, fixados na presente Norma Coletiva.

Todas as antecipações salariais concedidos espontaneamente pelas empresas somente poderão ser compensados na data-base.

### **CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Fornecimento de demonstrativo de pagamento aos empregados na data do pagamento, com a identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importância pagas, dos descontos efetuados e do total recolhido na conta vinculada do F.G.T.S., devendo ser destinado nominalmente ao funcionário.

As Empresas se comprometem a fornecer o demonstrativo de pagamento com os salários efetivamente pagos, ficando vedada à prática de quaisquer pagamentos sem o devido demonstrativo de pagamento.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

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

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 parte variável do salário, constituída por prêmios de produção, permanência, 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 garantido ao empregado substituto, à partir do primeiro dia da substituição, igual remuneração à do empregado substituído, inclusive nas substituições decorrentes de férias ou outros afastamentos ficando, desta forma, proibido o acúmulo de funções sem a devida remuneração. O substituto deverá receber, por escrito e contra-recibo, a determinação para a substituição, condição sem a qual não deverá exercê-la.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

Para os empregados que recebem parte variável de salário, representada por percentuais relativos a prêmio de permanência, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, transferência e outros decorrentes da prestação de serviços; os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média da parte variável, calculada com base nos valores e meses trabalhados, reajustados mediante a aplicação das correções salariais da categoria.

## **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 COMPOSTOS**

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais fica garantido um salário fixo de 2 (dois) salários mínimos.

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 meses, indexada, mês a mês, pelos mesmos índices de inflação apurados pelo IBGE, aplicados pelas empresas, no período aquisitivo.

O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

A remuneração dos primeiros 15 (quinze) dias do auxílio doença aos comissionistas será calculado pela média das comissões aferidas nos 3 (três) últimos meses imediatamente anteriores ao mês em que deve ser efetuado o pagamento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES**

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial garantido à 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.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 F.G.T.S.. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre a

hora normal e sua repercussão, garantindo-se sempre o pagamento de todas as horas extras prestadas, com o salário vigente, dentro de mês.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL E HORÁRIO NOTURNO**

Será efetuado o pagamento do adicional noturno com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna. Considera-se adicional noturno o período compreendido entre 22:00horas até às 5:00horas.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Quando houver laudo pericial apresentado pelo Sindbast acusando a existência de insalubridade ou periculosidade em quaisquer dependências das empresas, será concedido aos empregados nela lotados o adicional legal. Por ocasião da cessação dos contratos individuais de trabalho, ou quando houver transferência de função, serão fornecidos aos funcionários que exerçam tais funções, atestado de saúde (exame médico demissional) e anotações correspondentes na Carteira Profissional de Trabalho, nos termos das medidas preventivas de medicina do trabalho, previstas nos parágrafos 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> do artigo 169 da CLT e disciplinadas pela Norma regulamentadora (NR 07) aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho n.º 3.214 de 08/06/78.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE TURNO**

Será pago adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário dos empregados sujeitos ao regime de turno, garantindo-se 01 (uma) hora de intervalo para refeição. Na impossibilidade de concessão de intervalo, as empresas se comprometem a fornecer a refeição e efetuar o pagamento da hora em dobro, conforme previsto na lei 5.811/72.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados registrados na função de “caixa” receberão, mensalmente, adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) de seu próprio salário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Será proporcionada Assistência Jurídica integral 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 das empresas, sem custos para os mesmos

## **Prêmios**

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

Aos atuais empregados, que tenham 05 (cinco) ou mais anos de tempo de serviço contínuo e ininterrupto às empresas, será pago um adicional por permanência em serviço de 5% (cinco por cento), juntamente com o pagamento mensal dos salários.

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.

Para os empregados a serem admitidos à partir desta data, será garantido o início do pagamento do prêmio de permanência sempre que completado o período de 5 (cinco) anos ora estabelecido.

Aos empregados que, a partir desta data, não completarem o prazo estabelecido ininterruptamente, não será devido o prêmio, nem ao menos de forma proporcional.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO**

As empresas junto com o Sindicato Patronal envidarão esforços no sentido de minimizar os problemas com refeição de seus funcionários, podendo fazer convênios ou subsidiando refeições.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA**

A Empresa fornecerá, mensalmente, a seus empregados, que percebam até R\$ 1.346,06 (Hum mil, trezentos e quarenta e seis reais e seis centavos) de salário nominal, inclusive afastados por motivos de férias, 01 (uma) cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 110,75 (Cento e dez reais e setenta e cinco centavos), 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

Podendo a empresa fazer o pagamento da cesta básica em dinheiro no valor de R\$ 110,75 (Cento e dez reais e setenta e cinco centavos) não incorporando ao salário.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

As Empresas deverão fornecer mensalmente, desde que solicitado pelo funcionário, juntamente com o pagamento de salários, os vales transporte necessários para a locomoção de seus empregados até o local de trabalho, e do local de trabalho até suas residências, facultado a empresa o desconto de 6% (seis por cento) previsto na CLT. Podendo o mesmo ser pago em dinheiro, sem que este incorpore ao salário.

### **Auxílio Saúde**

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

As empresas que tiverem convênio médico garantirão aos seus empregados e seus dependentes, dispensado sem justa causa, o direito ao uso dos serviços médicos ou convênio da empresa, durante 90(nove) dias após o desligamento da empresa, sem custos para o mesmo.

### **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 pela empresa complementação do salário que somará ao benefício do I.N.S.S., enquanto perdurar o afastamento. Será 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.

Se necessário, conceder-se-á um adiantamento de 1 (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.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado e/ou pai, mãe, filhos (as), companheiro (a) e esposo (a); as empresas 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.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

No ato da rescisão do contrato de trabalho por motivo de aposentadoria junto ao INSS os empregados que contêm mais de 5 (cinco) e menos de 10(dez) anos de serviço nas empresas, será concedida, no ato de sua rescisão de contrato de trabalho, uma gratificação de valor igual ao último salário por eles recebidos. Aqueles que contêm mais de 10(dez) anos a gratificação será equivalente a duas vezes o valor do último salário.

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

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

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

Será garantido 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 C.L.T., parágrafo único, será estipulado pelas partes,



observando-se um único período, não admitindo, portanto, prorrogações e sendo o prazo máximo de 90(noventa) dias.

a) O salário do período do contrato de experiência será igual a 100% (cem por cento) do valor do salário nominal da função.

b) No caso de readmissão, será dispensada a celebração do 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 no ato da homologação de contrato de trabalho.

Deverá ser entregue ao funcionário, 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, as empresas fornecerão também o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário.

### **Aviso Prévio**

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

As empresas concederão aviso prévio aos empregados, de 30(trinta) dias, mais um dia por ano de serviço prestado às empresas, aos empregados que tiverem 45 (quarenta e cinco) ou mais 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 contra-recibo, das razões determinantes de sua dispensa ou suspensão, sob pena de tornar a suspensão ou demissão imotivada.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES**

De conformidade com a legislação vigente (Constituição Federal e Estatuto da Criança e do Adolescente) as empresas somente poderão contratar adolescentes a partir dos 14 (quatorze) anos de idade, ficando vedadas as contratações abaixo desta faixa etária.

Todos os empregados com idade entre 14 (quatorze) a 16 (dezesesseis) anos deverão ser registrados à partir do primeiro dia de trabalho como “aprendizes”, garantindo-se aos mesmos a extensão de todas as cláusulas da presente convenção.

### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS ESTUDANTE**

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

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.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SALÁRIOS DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência, previsto no artigo 451 da C.L.T., parágrafo único, será estipulado pelas partes, observando-se um único período, não admitindo, portanto, prorrogações e sendo o prazo máximo de 90 (noventa) dias.

a) O salário do período do contrato de experiência será igual a 100% (cem por cento) do valor do salário nominal da função.

b) No caso de readmissão, será dispensada a celebração do contrato de experiência.

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

#### **Plano de Cargos e Salários**

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

Mediante necessidade de cada empresa individualmente, poderá apresentar seu plano de cargos e salários, devendo ser homologado pelo SINDBAST e SINCAESP.

### **Qualificação/Formação Profissional**

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

As Empresas poderão, em conjunto com o sindicato, criar Programa de Treinamento, extensivo a todos os funcionários de todas as Empresas em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, inclusive aos analfabetos ou semi-alfabetizados, sem custos para os mesmos.

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

Aos funcionários que assim solicitarem, as Empresas 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 NONA - SEGURANÇA PATRIMONIAL OU OPERACIONAL**

Em hipótese alguma será utilizado qualquer de seus empregados na função de Vigia ou Segurança Patrimonial ou Operacional, sem que para tal tenha sido treinado e equipado, de acordo com a legislação vigente, bem como ter o salário e nomenclatura do cargo adequado.

### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRANSFERÊNCIA**

As empresas deverão comunicar obrigatoriamente e com antecedência mínima de 60(sessenta) dias, toda e qualquer transferência podendo a mesma ser efetivada somente mediante a anuência do empregado.

Será concedido obrigatoriamente, um 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE DE SALÁRIOS**

Todos os funcionários que exercem as mesmas funções nas empresas deverão receber a mesma remuneração salarial, desde que esteja enquadrado no P.C.S. apresentado pelas empresas e homologado pelo Sindicato.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE NO TRABALHO**

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

- a) Será permitido às funcionárias o livre acesso a cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento.
- b) Será concedida licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às mulheres adotantes, nos casos de adoção de crianças na faixa etária de 0 (zero) à 01 (Um) ano, 60 (sessenta) dias se a criança tiver de 1 (um) a 4 (quatro) anos e 30 dias se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade. A empresa pagará complementação no caso do valor pago pelo INSS ser inferior ao valor do salário.

### **Participação dos Trabalhadores na Gestão das Empresas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL**

As empresas com mais de 20(vinte) funcionários deverão ter 1 (um) delegado sindical. A eleição do Delegado Sindical deverá ser organizada pelo Sindbast.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS**

As empresas deverão em até 30 (trinta) dias a contar da assinatura desta convenção, apresentar em caráter confidencial ao sindicato relação de empregados atual, contendo nome completo, função, data de admissão e local de prestação.

§1º As empresas deverão prestar até o dia 20 (vinte) de cada mês, informações sobre admissões e demissões ocorridas, vinculadas ao CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego e anualmente, cópia da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, no mesmo prazo estabelecido pelo órgão governamental;

§2º As informações deverão ser prestadas através de ofício mediante protocolo na sede do sindicato ou através do email [cadastro@sindbast.org.br](mailto:cadastro@sindbast.org.br) com pedido de confirmação de leitura.

§3º O sindicato implementará um sistema de cadastro de empregados e de controle de admissões e demissões que funcionará em plataforma “on line” no endereço [www.sindbast.org.br](http://www.sindbast.org.br).

§4º Implementado o sistema mencionado no parágrafo anterior, as empresas serão comunicadas para que passem a prestar as informações citadas nesta cláusula e aquelas previstas na cláusula 73ª (septuagésima terceira) exclusivamente por tal sistema.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA C. T. P.S.**

As empresas 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.

Não se admitirá em hipótese alguma, trabalhadores nas empresas sem o devido registro em carteira, devendo o mesmo ser realizado à partir do 1º dia de trabalho, cujo contrato de experiência seguirá o estipulado na cláusula anterior.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Durante a vigência desta Norma Coletiva nenhum empregado nas condições abaixo discriminadas poderá ser demitido, salvo se por prática de falta grave comprovada em juízo, por razões fundamentadas em eventuais crises econômicas que atinjam todas as empresas, sendo as demissões de natureza política vedadas.

### **GESTANTES:**

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 podendo a mesma ser transferida de local de trabalho ou sofrer alteração na função e no horário de trabalho, assegurando-se a inalterabilidade do contrato de trabalho. A empregada gestante poderá solicitar mudança de função durante o período de gravidez caso seja clinicamente comprovada a incompatibilidade do trabalho com o seu estado, ficando assegurado, ao fim da licença-maternidade, o retorno à mesma função e cargo ocupado anteriormente.

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.

### **DOENÇA:**

Por 06 (seis) meses, após ter recebido alta médica, o empregado que por doença, tenha ficado afastado do trabalho por tempo igual ou superior a 90 (noventa) dias.

**APOSENTADORIA:**

Por 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores à complementação da idade para aposentadoria, ao empregado que tiver no mínimo 05 (cinco) anos de vínculo empregatício contínuo.

Por 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores à complementação ao tempo para aposentadoria pela Previdência Social.

**CIPA:**

Os empregados eleitos para CIPA, efetivos e suplentes, desde a data de inscrição para as eleições, até 01 (um) ano após o término do mandato.

**SERVIÇO MILITAR:**

Desde a data de alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.

**ABORTO:**

Por 03 (três) meses, à empregada em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico.

**AVISO PRÉVIO:**

Fica expressamente vedada a concessão de aviso prévio durante o período de licença, férias ou tratamento médico.

**PORTADORES ASSINTOMÁTICOS DE HIV E CÂNCER:**

Será garantida a estabilidade de emprego, enquanto perdurar a doença.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUNCIONÁRIO ACIDENTADO**

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na Empresa, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições.

a) que apresentem redução na capacidade laboral;

b) que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo.

Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional deverão, sempre que exigidas, ser reconhecidas pela Previdência Social.

## **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

Mediante necessidade a empresa individualmente deverá procurar o SINDBAST, se necessário em companhia do SINCAESP onde se realizará uma reunião para acordo de banco de horas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DO DIGITADOR**

Os empregados que exercem, exclusivamente, a função de digitador, estão sujeitos a jornada diária de, no máximo, 06 (seis) horas.

Deverão ser concedidos ao digitador os intervalos para descanso de que trata o Art.72 da C.L.T. (dez minutos a cada noventa trabalhados).

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS**

Fica garantida a marcação do ponto na entrada (início) da jornada de trabalho, sem qualquer desconto no dia e repouso, até 15 (quinze) minutos em cada registro de ponto diário, até o limite de 06 (seis) vezes por mês.

## **Férias e Licenças**

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 das mesmas.

Os empregados terão direito, se assim solicitarem, a usufruir suas férias em dois períodos.

Fica assegurada a participação de todos os funcionários na programação de suas férias.

O início do gozo de férias dos empregados, não poderá coincidir com as vésperas de sábados, domingos, feriados ou dias compensados, devendo coincidir com o primeiro dia útil subsequente àqueles.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS**

No caso de falecimento de pai, mãe e irmãos (as), esposo (a), companheiro (a) e filho (a), será garantido o abono de 03 (três) faltas, à partir da data do falecimento.

Para atender a internação e desinternação dos mesmos, serão abonadas as faltas correspondentes ao dia de internação e desinternação.

Será abonada a falta de 1/2 (meio) dia útil para o recebimento do PIS/PASEP, em Banco não localizado nas imediações do local de trabalho.

Para a realização de exame médico exigido pelas empresas, estas abonarão a ausência parcial ou total do dia necessário para a realização dos mesmos.

Fica estabelecido o abono de 02 (duas) faltas anuais, uma por semestre, ao empregado que comprovadamente doar sangue.

Será concedido aos empregados, por motivo de casamento, licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis.



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.

Para amamentar o filho até a idade de 06 (seis) meses, a empregada terá redução de 01 (uma) hora em cada expediente de trabalho.

Todo empregado terá direito a licença paternidade de 5 (cinco) dias úteis à partir do nascimento do filho e/ou adoção.

Será concedido aos empregados que tiverem filhos com doença infecto-contagiosas ou outros problemas que, comprovadamente, à critério médico, necessite a presença da mãe; licença de até 14 (quatorze) dias úteis.

Para os funcionários que forem dar entrada junto ao INSS em benefícios como aposentadoria e pensões, fica estabelecido o abono de 1 dia.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MEIO AMBIENTE**

Implantar-se-ão medidas para não agredir o meio ambiente. Não sendo possível implantá-las imediatamente, serão utilizadas medidas compensatórias aos prejudicados.

### **Uniforme**

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

Serão fornecidos, gratuitamente, uniformes, aventais e outras peças de vestimenta, bem como equipamento de proteção e de segurança individual, incluindo calçados especiais, quando for por eles exigidas na prestação ou quando a atividade assim o exigir, à todos os empregados; para cada atendimento de forma diversificada.

Serão adotadas medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual em relação as condições de trabalho e segurança dos trabalhadores. No primeiro dia de trabalho do empregado de produção e manutenção, as empresas procederão ao seu treinamento com E.P.I. (Equipamento de Proteção Individual) se necessário ao exercício das suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos nas próprias empresas.

A lavagem de roupas e uniformes que tenham contato com agentes biológicos ou químicos será de incumbência das empresas.

Serão instalados armários duplos em todos os vestiários de forma que sejam separadas as roupas de uso pessoal das de uso profissional, separando-se ainda roupas limpas das sujas.

Será garantido aos trabalhadores operacionais o tempo mínimo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal.

Assegura-se a manutenção bem como o reaparelhamento de todos os sanitários e vestiários.

### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CIPA/SIPAT**

O cipeiro titular ou suplente não estará sujeito a 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.

Serão convocadas as eleições da CIPA com 60(sessenta) dias de antecedência dando publicidade do ato e enviando cópia ao Sindbast nos primeiros 10(dez) dias do período acima estipulado, devendo as eleições serem supervisionadas pelo Sindbast.

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.

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

Não haverá limites para a reeleição dos Cipeiros representantes dos empregados.

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

É obrigatória a participação de um Cipeiro representante dos empregados na investigação das causas dos acidentes.

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.

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.

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 NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT**

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

Em caso de atraso ou omissão na comunicação oficial, a mesma empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência deste ato.

As empresas estão obrigadas 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.

As empresas estão obrigadas ainda, a comunicar ao Sindicato em 48 (quarenta e oito) horas, sobre acidente fatal ocorrido nas empresas ou de seu conhecimento de acidente fatal em trajeto.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA AIDS/HIV**

Serão promovidas campanhas de treinamento e prevenção da AIDS através de pessoal especializado, com a assistência do Sindbast, em seu horário normal de trabalho no prazo de 180dias, à partir da assinatura do presente acordo.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT, não será exigido por parte das empresas, exame admissional e/ou periódico que denuncie o vírus da AIDS.

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

Os empregados não serão obrigados a informarem às empresas sobre sua situação em relação ao HIV/AIDS, conforme o código de ética médica.

Aos portadores assintomáticos, deverá ser garantida função compatível com seu estado de saúde e educar o pessoal de seu ambiente de trabalho.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS**

Aos funcionários indicados pelo Sindbast, mediante prévia comunicação por escrito, 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 prejuízo 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 SEGUNDA - HORA SINDICAL**

Será instituída a “Hora Sindical”, que poderá ser utilizada<sup>01</sup> (uma) vez por mês para palestras ou outras atividades de caráter Sindical, desde que avisada a Empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Tal consistirá na dispensa das atividades normais, por uma hora, durante a jornada normal de trabalho, sem qualquer prejuízo financeiro aos empregados.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES**

Será fornecido, no prazo máximo de 30(trinta) dias, contados da data do recolhimento da Contribuição Especial e Sindical ao SINDBAST, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo nomes, função, datas de admissão, salários e valores da referida contribuição dos empregados, sendo que a relação poderá ser enviada via eletrônico.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES**

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho deverá ser feita no Sindbast.

Os Dirigentes Sindicais do interior do Estado de São Paulo ficam autorizados a proceder as homologações dos empregados lotados nas empresas da região.

O pagamento não poderá exceder ao décimo dia subsequente ao último dia efetivamente trabalhado, quando o aviso prévio for indenizado. No caso do aviso prévio ser cumprido, a homologação deverá ser feita um dia após o último dia trabalhado.

Na eventualidade de exceder o prazo legal de 10(dez) dias, a multa será de<sup>01</sup> (um) salário nominal, revertida a mesma ao empregado. Ressaltando que caso o empregado não compareça na data agendada pelo SINDBAST, o empregador poderá fazer o depósito do valor da rescisão contratual na conta do empregado.

As empresas, no ato da homologação, se comprometem a apresentar a seguinte documentação: Exame Médico Demissional, Carteira Profissional atualizada, Livro de Registro de Empregado, Aviso Prévio, 5 (cinco) vias Termo de rescisão de Contrato de Trabalho, 06 (seis) últimas Guias de Recolhimento do FGTS, Comprovante de pagamento dos 40% do FGTS (GRR), Guias do Seguro Desemprego (quando for o caso), uma Carta de Preposto, sendo que o pagamento dos valores deverá ser feito somente em dinheiro ou cheque administrativo.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL ASSISTENCIAL**

Será descontado do salário já reajustado de todos os empregados, em agosto de 2016, à título de Contribuição Especial, a porcentagem de 6% (seis por cento), para custeio das campanhas dos trabalhadores destas empresas, devendo o recolhimento ao Sindbast ser efetuado até o dia 10 (dez) do mês seguinte (setembro/2016).

Será enviado ao Sindbast uma relação contendo nomes, cargos, salários e descontos juntamente com os comprovantes de recolhimento ao banco.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Será descontado do salário dos empregados em centrais de abastecimento, nos meses que não houver contribuição Sindical ou Especial, à título de Contribuição Confederativa, o percentual de 1% (um por cento) do salário nominal e recolhido todo dia 10 do mês subsequente.

Essa contribuição visa o custeio do sistema confederativo e federativo da representação sindical. Conforme Assembléia realizada no dia 12/01/1996, e publicada no edital do dia 06/01/1996 no Diário Oficial do Estado.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Em consonância com a cláusula 1ª, deverá ser concedido metade do reajuste oferecido aos empregados.

Módulos	
1a 2	R\$ 237,89
3 a 4	R\$ 396,91
5 a 8	R\$ 555,93
Acima de 9	R\$ 714,94
Box	
½	R\$ 318,03
1	R\$ 477,04
2 a 3	R\$ 555,93
Acima de 4	R\$ 714,93
Quiosque	R\$ 318,03
Atípicos	R\$ 159,01
(Ambulantes, Banca de Jornal, Outros)	

Caso seja necessário, e demonstrada a necessidade, poderá haver aumento por meio de Assembleia Geral Extraordinária.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 à 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 ou Dissídio de igual natureza, ou ainda 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 disposição instrumentadas na presente Norma Coletiva, e ainda, Artigo 3º da Lei n.º 8.073 de 30 de julho de 1990.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

O não cumprimento de qualquer Cláusula desta Norma Coletiva pela empresa, implicará em multa de 01 (um) salário mínimo, por empregado e por infração, revertida a mesma para o Sindbast.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS ADQUIRIDOS**

Fica garantida, com as alterações apresentadas no presente pedido, a manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais concedidos por liberalidade das empresas.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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

**JOSE LUIZ BATISTA**  
Membro de Diretoria Colegiada  
SIND PERMISSIONARIOS CENTRAIS ABAST DE ALIM DO EST SP

### **ANEXOS ANEXO I - 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>.