



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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O PERÍODO DE JUNHO/2018 A MAIO/2019 DOS EMPREGADOS EM ENTREPÓSITOS E CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo – SINDBAST, registro sindical nº 005.133.02275-8 e CNPJ nº 56.822.489/0001-31, representado por seu Diretor Presidente o Sr. Enilson Simões de Moura, brasileiro, casado, residente à Rua Antonio Vaz Pires, nº 1755 – Caucaia do Alto – Cotia – SP, portador do RG nº 11.191.672-0 e CPF nº 133.447.906-25.

Sindicato dos Permissionários em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo – SINCAESP, registro sindical nº 002.127.03053-7 e CNPJ nº 62.707.278/0001-50, representado por seu Diretor Presidente o Sr. José Luiz Batista, brasileiro, Solteiro, comerciante, residente à Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946 – Pavilhão AMG, Vila Leopoldina – São Paulo – SP, portador do RG nº 16.179.210 e inscrito no CPF nº 041.447.298-50.

1ª - DATA-BASE: O termo inicial desta Norma Coletiva tem prazo de 01 (um) ano de vigência a contar de 1º de Junho de 2018 até 31 de Maio de 2019.

Parágrafo único: A vigência desta Norma Coletiva será prorrogada automaticamente por períodos sucessivos de um ano, caso não seja denunciada por quaisquer das partes.

2ª - REPRESENTATIVIDADE PROFISSIONAL/ABRANGENCIA ESPECÍFICA: A representatividade profissional de ambos os Sindicatos assim permanece:

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

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

3ª - REPRESENTAÇÃO SINDICAL: O SINCAESP reconhece o SINDBAST como único representante dos empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, conforme já decidido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) nos autos do Recurso em Mandado de Segurança nº 21.028/SP. O SINDBAST reconhece o SINCAESP como o único representante das empresas nas Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo



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

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

4ª - PISO SALARIAL: Nenhum funcionário das empresas receberá menos de R\$ 1.500,00 (Hum mil e quinhentos reais), a partir de 1º de junho de 2018, valor este que corresponde ao piso normativo anteriormente ajustado.

§1º 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\$ 1.000,00 (Hum mil reais).

§2º 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 2018.

5ª - 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 2018, utilizando como referência para o período o IPCA IBGE, INPC IBGE ou ICV DIEESE, o que for maior e mais benéfico ao trabalhador.

Parágrafo Único: O Piso Salarial, o piso do menor aprendiz e outras cláusulas que tenham correção econômica serão corrigidos na forma do caput desta cláusula.

6ª - 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.

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

7ª - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO: Deverá ser fornecido o demonstrativo 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.

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

8ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS: O pagamento dos salários deverá ser realizado até o quinto dia útil do mês seguinte.



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

Parágrafo Único: Quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário, serão estabelecidas 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.

9ª - INCIDÊNCIA NO D.S.R.: No pagamento dos descansos semanais remunerados, incidirá obrigatoriamente a parte variável do salário, constituída por prêmios de produção, permanência, adicional noturno, periculosidade, insalubridade e qualquer outro decorrente da prestação de serviços.

10ª - 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 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.

11ª - 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 das prestações 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.

12ª - 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.

13ª - SALÁRIOS COMPOSTOS: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais fica garantido um salário fixo de 2 (dois) salários mínimos.

§1º Aos empregados que recebem salários compostos (fixo mais parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis pelo empregado nos últimos doze meses, indexada, mês a mês, pelos mesmos índices de inflação apurados pelo IBGE ou ICV - DIEESE, o que for maior e mais benéfico ao trabalhador, aplicados pelas empresas, no período aquisitivo.

§2º O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

§3º 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.

14ª – PROMOÇÕES: Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial garantido a partir do primeiro dia na nova função.



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

15ª - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA: Para o empregado que se aposentar durante a vigência desta Norma Coletiva, será concedida no ato de sua rescisão de contrato de trabalho, uma gratificação de valor igual ao último salário por ele recebido. Aquele que contem mais de 10 (dez) anos a gratificação será equivalente a duas vezes o valor do último salário.

16ª - 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.

17ª - 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 do mês.

18ª - 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 horário noturno o período compreendido entre 22:00 horas até às 5:00 horas.

19ª - 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.

20ª - PRÊMIO PERMANÊNCIA: Aos atuais empregados, que tenham 05 (cinco) ou mais anos de tempo de serviço contínuo e ininterrupto nas empresas, 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 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.

§3º Aos empregados que, a partir desta data, não completarem o prazo estabelecido ininterruptamente, não será devido o prêmio, nem ao menos de forma proporcional.

21ª – 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.

§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.



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

§3º O início do gozo de férias dos empregados, respeitarão 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.

22ª - 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.

23ª - 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.

DOS BENEFÍCIOS

24ª – 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.

25ª - CESTA BÁSICA: A Empresa fornecerá, mensalmente, a seus empregados, que percebam até R\$ 1.600,00 (Hum mil e seiscentos reais) de salário nominal, inclusive afastados por motivos de férias, 01 (uma) cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 150,00 (Cento e cinquenta reais), que deverá conter, no mínimo:

- 01 Lata (500g) Achocolatado em pó;
- 04 Kg Açúcar Refinado;
- 10 Kg Arroz Tipo 1;
- 01 Pct. Biscoito Cream Cracker;
- 01 Kg Café Torrado e Moído;
- 02 Pts. Extrato de Tomate;
- 01 Kg Farinha de Mandioca Crua;
- 01 Kg Farinha de Trigo Especial;
- 03 Kg Feijão Carioca Novo Tipo 1;
- 01 Kg Fubá Mimoso;
- 01 Lata de Goiabada;



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

- 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;

Parágrafo Único: A empresa poderá fazer o pagamento da cesta básica em dinheiro no valor de R\$ 150,00 (Cento e cinquenta reais) não incorporando ao salário.

26ª - 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 3% (três por cento) previsto na CLT. Podendo o mesmo ser pago em dinheiro, sem que este incorpore ao salário.

27ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEMITIDO: As Empresas que tiverem convênio médico garantirão aos seus empregados e seus dependentes, dispensados sem justa causa, o direito de uso dos serviços médicos ou convênio da empresa, pelo prazo de 06 (seis) meses e no máximo 24 (vinte e quatro) meses após o desligamento da empresa, sem custo para o mesmo, sem prejuízo das demais garantias legais.

28ª - 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.

Parágrafo único: 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;

29ª - 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.

30ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL: Será fornecido, gratuitamente, uniformes, aventais e outras peças de vestimenta, bem como equipamento de proteção e de



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

segurança individual, incluindo calçados especiais, quando for por eles exigidas na prestação ou quando a atividade assim o exigir, a todos os empregados; para cada atendimento de forma diversificada.

§1º Serão adotadas medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual em relação às 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.

§2º A lavagem de roupas e uniformes que tenham contato com agentes biológicos ou químicos será de incumbência das empresas.

§3º 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.

§4º 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.

§5º Assegura-se a manutenção bem como o reaparelhamento de todos os sanitários e vestiários.

31ª - 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.

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

§2º 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.

32ª - 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 180 dias, à partir da assinatura do presente acordo.

§1º 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.

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

§3º Os empregados não serão obrigados a informarem às empresas sobre sua situação em relação ao HIV/AIDS, conforme o código de ética médica.



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

§4º Aos portadores assintomáticos, deverá ser garantida função compatível com seu estado de saúde e educar o pessoal de seu ambiente de trabalho.

33ª - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS: As empresas deverão implementar plano de cargos e salários por via de Acordo Coletivo de Trabalho.

34ª - 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.

§1º O salário do período do contrato de experiência será igual a 100% (cem por cento) do valor do salário nominal da função.

§2º No caso de readmissão, será dispensada a celebração do contrato de experiência.

35ª - AVISO PRÉVIO ESPECIAL: As empresas concederão aviso prévio aos empregados na forma da Lei 12.506/11

§1º Será concedido o aviso prévio 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.

§2º Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnio o que ultrapassar.

36ª - 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.

37ª – DEMISSÕES: Todo empregado demitido será submetido a exame médico, compreendido como investigação clínica, sendo que tais resultados deverão ser entregues ao empregado mediante recibo no ato da **homologação** do contrato de trabalho.

Parágrafo único: Deverá igualmente 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, as empresas fornecerão também o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

38ª - 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.



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

Parágrafo único: Todos os empregados com idade entre 14 (quatorze) a 18 (dezoito) 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.

39ª - EMPREGADOS ESTUDANTES: Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes nos dias que prestarem exames vestibular.

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

40ª - 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.

41ª – 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.

§1º 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.

42ª - 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.

43ª - 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.

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

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

44ª - 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.

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



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

45ª - JORNADA DE TRABALHO: A 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.

§1º Não serão admitidas as contratações por tempo parcial (art. 58-A da CLT) e intermitente (art. 443, § 3º da CLT), exceto por via de Acordo Coletivo.

§2º As empresas 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. 59 e 59-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.

46ª 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 Coletivo que atenda a necessidade da empresa.

47ª - JORNADA DO DIGITADOR: Os empregados que exercem, exclusivamente, a função de digitador, estão sujeitos a jornada diária de, no máximo, 06 (seis) horas.

Parágrafo Único: 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).

DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA, FALTAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS, AFASTAMENTOS, E APOSENTADORIAS

48ª - 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.

- a) **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,



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

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.

- b) **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.
- c) **APOSENTADORIA:**
 - I) 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.
 - II) Por 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores à complementação ao tempo para aposentadoria pela Previdência Social.
- d) **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.
- e) **SERVIÇO MILITAR:** Desde a data de alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.
- f) **ABORTO:** Por 03 (três) meses, à empregada em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico.
- g) **AVISO PRÉVIO:** Fica expressamente vedada a concessão de aviso prévio durante o período de licença, férias ou tratamento médico.
- h) **PORTADORES ASSINTOMÁTICOS DE HIV E CÂNCER:** Será garantida a estabilidade de emprego, enquanto perdurar a doença.

Parágrafo único: 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 empresa e funcionário, com assistência do SINDBAST, que assistirá e no ato lavrará termo de evento.

49ª - 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;



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

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

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

50ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS: As ausências serão consideradas como justificadas e serão abonadas, desde que devidamente comprovadas, nos seguintes casos:

- a) 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.
- b) Para atender a internação e desinternação dos mesmos, serão abonadas as faltas correspondentes ao dia de internação e desinternação.
- c) Será abonada a falta de ½ (meio) dia útil para o recebimento do PIS/PASEP, em Banco não localizado nas imediações do local de trabalho.
- d) Para a realização de exame médico exigido pelas empresas, estas abonarão a ausência parcial ou total do dia necessário para a realização dos mesmos.
- e) Fica estabelecido o abono de 02 (duas) faltas anuais, uma por semestre, ao empregado que comprovadamente doar sangue.
- f) Será concedida aos empregados, por motivo de casamento, licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis.
- g) Para gestantes será concedida licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) 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.
- h) Enquanto durar a amamentação de seu filho, a empregada terá redução de 01 (uma) hora em cada expediente de trabalho.
- i) Todo empregado terá direito a licença paternidade de 20 dias corridos à partir do nascimento do filho e/ou adoção.
- j) 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.



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

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

DAS CLÁUSULAS SINDICAIS

51ª - HORA SINDICAL: Será instituída a “Hora Sindical”, que poderá ser utilizada 01 (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.

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

52ª - DELEGADO SINDICAL: As empresas com mais de 20 (vinte) funcionários deverão ter pelo menos 1 (um) representante delegado sindical, eleito por processo organizado pelo SINDBAST, nos termos do artigo 611-A, VII da CLT.

53ª - 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 prejuízos no salário, férias, 13º salário, F.G.T.S. e outros títulos que acompanham o contrato de trabalho. Sendo permitido até 14 (quatorze) dias por ano.

54ª - 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.

55ª – HOMOLOGAÇÕES: Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho deverá ser feita no SINDBAST.

§1º Os Dirigentes Sindicais do interior do Estado de São Paulo ficam autorizados a proceder às homologações dos empregados lotados nas empresas da região.

§2º As empresas no ato da rescisão do contrato de trabalho e da homologação se comprometem a cumprir o quadro determinado no art. 477 e seus §§ da CLT e apresentar a seguinte documentação: Exame Médico Demissional, Carteira Profissional Atualizada, Livro de Registro de Empregado, Aviso Prévio, 3 (três) vias do termo rescisão de contrato de Trabalho, Extrato Analítico da conta vincula do Trabalhador, Comprovante de pagamento dos 40 %(quarenta) 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 transferência bancária previamente confirmada pelo trabalhador através do comprovante de transação bancária.

§3º Deverá ser emitido termo de quitação anual pelo SINDBAST, conforme prevê o art. 507-B da CLT, aos empregados e empregadores, por via de Acordo Coletivo.



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

56ª - 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, devendo as eleições ser 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 pela empresa 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.

57ª - 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, a mesma empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência deste ato.



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

§2º 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.

§3º 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.

58ª - 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 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.

§4º Implementado o sistema mencionado no parágrafo anterior, as empresas serão comunicadas para que passem a prestar as informações citadas nesta cláusula.

59ª - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO: Ajustam as partes que poderão ser firmados Acordos entre o SINDBAST e as empresas que forem filiadas ao SINCAESP nos termos do art. 611-A, da CLT.

60ª - 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.

§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 da Norma Coletiva ou Dissídio de igual natureza, ou ainda reclamações plúrimas ou dispostos na presente Norma Coletiva, independente da outorga de poderes, quando a Entidade Sindical funcionar como substituta processual, ficando dispensado o comparecimento do empregado na audiência, uma vez que esteja representado legalmente pelo SINDBAST, face aos termos do Artigo 620, 622 e 872, parágrafo único da C.L.T. e disposição instrumentadas na presente Norma Coletiva, e ainda, Artigo 3º da Lei n.º 8.073 de 30 de julho de 1990.



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

61ª - MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO: O não cumprimento de qualquer Cláusula desta Norma Coletiva implicará em multa de 1 (hum) salário mínimo, por empregado e por infração, revertida a mesma para os trabalhadores prejudicados pela infração.

62ª - 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.

63ª - 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.

64ª - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE: Será garantida ao empregado admitido após a data-base, a aplicação de todas as Cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva.

65ª – 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 SIMÕES DE MOURA
PRESIDENTE – SINDBAST**