



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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS TRABALHADORES EM ENTREPÓSOS E CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - PERÍODO DE JUNHO/2018 A MAIO/2019

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, portador do RG nº 11.191.672-0 e CPF nº 133.447.906-25, com endereço comercial na Av. Dr. Gastão Vidigal nº 1946 – EDSED I – Vila Leopoldina- São Paulo/SP.

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. Claudio Simões Furquim Leite Junior**, brasileiro, casado, comerciante, portador da Cédula de Identidade RG nº 7.990.607-2 SSP/SP, inscrito no CPF sob o nº 013.115.528-80, com endereço comercial na Av. Dr. Gastão Vidigal nº 1946 – MFE-B Módulos 71/72 – Vila Leopoldina- São Paulo/SP.

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.



Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do 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

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

4ª - PISO SALARIAL – A partir de 1º de junho de 2018, os empregados não poderão perceber salário inferior a R\$1.110,84 (um mil cento e dez reais e oitenta e quatro centavos), respeitando-se sempre o piso estadual.

Parágrafo Primeiro – 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 2018.

Parágrafo Segundo – 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.

Parágrafo Terceiro – O “aprendiz” deverá ser remunerado pelo número de horas efetivamente trabalhadas, cujo valor da hora será calculado tendo como base o valor de R\$ 906,15 (novecentos e seis reais e quinze centavos);

Parágrafo Quarto – 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.

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 2017, utilizando como referência para o período o IPCA IBGE.

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, 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.



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

7ª - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO – Mensalmente, será fornecido demonstrativo de pagamento aos empregados na data do pagamento, com a identificação da empresa, a discriminação da natureza dos valores e importâncias pagas, dos descontos efetuados e do total recolhido na conta vinculada do FGTS, devendo este demonstrativo ser destinado nominalmente ao funcionário.

Parágrafo Único – As Empresas se comprometem a fornecer o demonstrativo de pagamento com os salários efetivamente pagos, ficando vedada a prática de qualquer pagamento sem o correspondente demonstrativo de pagamento.

8ª - 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 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.

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

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 temporários, 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 – O cálculo para pagamento de férias e 13º salário deverá ser efetuado com base na remuneração do empregado, considerando-se sobre as parcelas variáveis de natureza salarial a média aritmética dos valores recebidos pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses, considerada a parte variável o disposto no parágrafo primeiro da Cláusula Nona da presente Convenção.

12ª - D.S.R. – FALTAS – Quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, o D.S.R. deverá ser pago de forma proporcional, com desconto de 1/5 (um quinto) ou 1/6 (um sexto), para jornadas de 05 (cinco) ou 06 (seis) dias, respectivamente, por dia de falta ou atraso injustificado.

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



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

Parágrafo Primeiro – 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.

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

Parágrafo Terceiro – 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 06 (seis) meses imediatamente anteriores ao mês em que ocorreu o afastamento.

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

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.

Parágrafo Único – Esta cláusula poderá ser flexibilizada mediante Acordo Coletivo firmado com o SINDBAST.

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 FGTS. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, salvo se houver pacto de Banco de Horas firmado mediante Acordo Coletivo com o SINDBAST, que inclusive poderá alterar o valor do acréscimo.

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.



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

19ª - 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.

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.

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – 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.

Parágrafo Terceiro – O prêmio Permanência poderá deixar de ser pago mediante Acordo Coletivo firmado com o SINDBAST com a implementação do Plano de Cargos e Salários, respeitados os direitos adquiridos.

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.

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

Parágrafo Segundo – 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.

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

Parágrafo Quarto – 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.

Parágrafo Quinto – 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.



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

23ª - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS – Quando não houver adoção de qualquer forma legal de jornada flexível de trabalho (banco de horas, horário flexível, compensação semanal, etc.), não serão descontadas as variações de horário no registro de entrada (início da jornada) do empregado não excedentes de 15 (quinze) minutos, desde que não ultrapasse o limite de 06 (seis) ocorrências (atrasos) por mês.

DOS BENEFÍCIOS

24ª - 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 da empresa.

25ª - CESTA BÁSICA – A Empresa fornecerá, mensalmente, a seus empregados, que percebam até R\$ 1.434,82 (um mil quatrocentos e trinta e quatro reais e oitenta e dois centavos) de salário nominal, inclusive durante o período de gozo de férias, 01 (uma) cesta básica de alimentos com valor mínimo de R\$ 118,30 (cento e dezoito reais e trinta centavos), a qual deverá conter, pelo menos:

- 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;

Parágrafo Primeiro – É facultado às empresas concederem a Cesta Básica de Alimentos aos empregados que percebam salário superior a R\$ 1.434,82 (um mil quatrocentos e trinta e quatro reais e oitenta e dois



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

centavos), desde que seja garantido este auxílio a todos os empregados de menor salário e não haja discriminação de qualquer natureza.

Parágrafo Segundo – O auxílio cesta básica previsto nesta norma coletiva poderá ser concedido pelas empresas *in natura*, OU em espécie sem que incorpore ao salário ou mediante vale alimentação em cartão (cartão supermercado).

Parágrafo Terceiro – Independente da forma de concessão adotada pela empresa, o auxílio cesta básica previsto nesta norma coletiva tem natureza indenizatória, não integra a remuneração do empregado e não se incorpora ao salário.

26ª - VALE TRANSPORTE – A empresa deverá fornecer ao empregado que solicitar, antecipada 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.

Parágrafo Único – A empresa 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.

27ª- ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA 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 pela empresa, 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 Primeiro – O prazo poderá ser alterados mediante Acordo Coletivo firmado com o SINDBAST.

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

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



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

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 Primeiro: 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;

Parágrafo Segundo: o benefício será limitado a 02 (dois) anos, sendo que o período poderá ser reduzido mediante Acordo Coletivo firmado com o SINDBAST, respeitados os direitos adquiridos.

29ª - AUXÍLIO FUNERAL – No caso de falecimento do empregado ou cônjuge a empresa pagará aos seus herdeiros, a título de auxílio-funeral, juntamente com o salário e outras verbas do trabalhador, o valor correspondente a 04 (quatro) vezes o piso da categoria, sendo dispensado caso a empresa possua plano funerário para empregado e cônjuge.

Parágrafo Único: Caso o plano da empresa não cubra o auxílio funeral com os mesmos valores desta cláusula a Empresa deverá complementar o valor pago pelo plano.

30ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – As empresas 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: (i) adquirir o EPI adequado ao risco de cada atividade; (ii) exigir e fiscalizar seu uso; (iii) fornecer ao trabalhador somente o EPI aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; (iv) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação do EPI; (v) substituir o EPI imediatamente, quando danificado ou extraviado; (vi) realizar a higienização e manutenção periódica do EPI; (vii) comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) qualquer irregularidade observada em relação ao EPI; e, (viii) registrar o fornecimento do EPI ao trabalhador, nos termos das normas regulamentadoras do MTE.

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – 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.



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

Parágrafo Terceiro – As empresas envidarão esforços para assegurar a manutenção e o regular reaparelhamento de todos os sanitários e vestiários destinados ao uso de seus empregados.

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 semialfabetizados, sem custos para os funcionários.

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

Parágrafo Segundo – 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, sem que isso importe qualquer prejuízo aos 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, durante o horário normal de trabalho dos empregados, no prazo de 180 dias a contar da assinatura desta Convenção Coletiva.

Parágrafo Primeiro – É vedado às empresas exigirem exame admissional e/ou periódico que denuncie o vírus da AIDS, que deverão sempre respeitar a confidencialidade de toda a informação médica dos empregados, especialmente daqueles portadores do vírus HIV.

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

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

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

33ª - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – As empresas poderão instituir Plano de Cargos e Salários, individualmente, o qual deverá ser homologado pelo no sindicato, mediante assinatura de Acordo Coletivo a ser firmado com o SINDBAST.

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.



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

Parágrafo Primeiro – No caso de readmissão de empregado na mesma função que exercia na empresa, em até seis meses do rompimento do vínculo anterior, será dispensada a celebração do contrato de experiência. No entanto, se a readmissão ocorrer em função diversa, poderá ser celebrado um novo contrato de experiência.

35ª - AVISO PRÉVIO ESPECIAL – As empresas concederão aviso prévio aos empregados na forma da Lei 12.506/11, de 30 dias, mais um dia por ano de serviço prestado às empresas, aos empregados que tiverem mais de 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.

Parágrafo Único: Referida cláusula poderá ser flexibilizada por acordo coletivo de trabalho firmado junto ao SINDBAST.

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.

38ª - EMPREGADOS ESTUDANTES – Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes nos dias que prestarem exame 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.

39ª - SEGURANÇA PATRIMONIAL OU OPERACIONAL – Em nenhuma hipótese poderão as empresas designar qualquer de seus empregados para o desempenho de função de vigia ou segurança patrimonial ou operacional, sem a devida contratação e remuneração, a qual deverá estar anotada na CTPS, adequado treinamento, fornecimento de todos os recursos necessários, e observância à legislação vigente.

40ª – TRANSFERÊNCIA – As empresas 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.



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

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

Parágrafo Segundo – Toda e qualquer transferência, nos termos do Artigo 469 da CLT, deverá ser comunicada ao empregado com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

41ª - IGUALDADE DE SALÁRIOS – Todos os funcionários que exercem as mesmas funções nas empresas deverão receber a mesma remuneração salarial, prevalecendo as disposições do Plano de Cargos e Salários que deverá ser negociado por via de acordo coletivo e homologado pelo Sindicato.

42ª - 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.

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

Parágrafo Segundo – 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.

43ª - 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.

44ª - 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.

Parágrafo Primeiro – As empresas 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.

Parágrafo Segundo – 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.

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

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



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

Parágrafo Quinto – 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.

45ª BANCO DE HORAS – O sistema de Banco de Horas poderá ser adotado pelas empresas por via de acordo coletivo de trabalho com o SINDBAST.

46ª - 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).

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

47ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA – Será assegurada a estabilidade provisória nas hipóteses e condições previstas abaixo, salvo se por prática de falta grave comprovada em juízo ou em processo de mediação, assim como por razões fundamentadas em eventuais crises econômicas que atinjam todas as empresas sendo as demissões de natureza política vedadas:

- I. **GESTANTE:** à empregada gestante que, na data do retorno da licença maternidade tenha ao menos 01 anos contínuos de vínculo empregatício com a respectiva empresa, durante o período de gravidez e até 03 (três) meses após o término da licença prevista no art. 392 da CLT, não podendo esta ser transferida, ou sofrer alteração de função e horário de trabalho, sendo-lhe assegurada a inalterabilidade do contrato de trabalho durante a estabilidade provisória.
 - i. 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 retomo à mesma função e cargo ocupados anteriormente.

Obs.: 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.

- II. **DOENÇA:** 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, por tempo igual ou superior a 90 (noventa) dias.



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

III. APOSENTADORIA:

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

IV. **CIPA:** aos 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.

V. **SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** ao empregado convocado para o serviço militar obrigatório, desde a data de alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.

VI. **ABORTO:** à empregada por 03 (três) meses, em caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico.

VII. **AVISO PRÉVIO:** 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.

VIII. **PORTADORES ASSINTOMÁTICOS DE HIV E CÂNCER:** Será garantida a estabilidade de emprego, enquanto perdurar o tratamento da doença.

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – O funcionário deverá informar ao Empregador imediatamente no ato da rescisão qualquer uma das condições acima previstas.

Parágrafo Terceiro – Nos casos de aposentadoria previstas nas letras “a” e da presente Cláusula, o funcionário deverá apresentar, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do aviso de rescisão, documento oficial do INSS demonstrando o direito a aposentadoria, ou justificar a não apresentação mediante comunicação ao RH da empresa.

48ª - 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;



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

b) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo.

49ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS – O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

- a) por 5 (cinco) dias úteis em caso de nascimento de filho ou adoção a partir da data do nascimento;
- b) por até 03 (três) dias consecutivos a contar da ocorrência, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), filho, pai, mãe, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- c) por 01 (um) dia, para efetivamente atender internação ou desinternação das pessoas elencadas no inciso I, 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 pela empresa;
- f) por até 01 (um) dia a cada 6 (seis) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- g) será concedida aos empregados, por motivo de casamento, licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis;
- h) para gestantes será concedida licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, podendo iniciar-se à partir de 04 (quatro) semanas antes do parto. A licença-maternidade poderá ser aumentada em 02 (duas) semanas após o parto mediante atestado, garantindo-se à gestante, em ambos os casos, o recebimento dos salários do período de afastamento e também o retorno ao cargo ocupado no início da licença;
- i) enquanto durar a amamentação de seu filho a empregada terá redução de 01 (uma) hora em cada expediente de trabalho, limitado ao prazo máximo de 2 (dois) anos;
- j) por até 07 (sete) dias, para cuidar de filho com doença infectocontagiosa ou outros problemas de saúde que, comprovadamente, à critério do médico, necessite da presença da mãe;
- k) por 01 (um) dia, para dar entrada junto ao INSS em pedidos de benefícios previdenciários, tais como aposentadoria e pensão.

DAS CLÁUSULAS SINDICAIS



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

50ª - 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 financeiros aos empregados, até 01 (uma) vez por mês, para realização de palestras ou outras atividades de caráter sindical, desde que avisada a Empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Parágrafo Único – 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.

51ª - 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.

52ª - 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.

53ª - 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.

54ª – HOMOLOGAÇÕES – Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho de empregado que tenha mais de um ano de vínculo deverá ser feita no SINDBAST.

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

Parágrafo Segundo – 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, 03 (três) vias do termo rescisão de contrato de Trabalho, Extrato Analítico da conta vincula do Trabalhador, Comprovante de pagamento dos 40 % (quarenta) por cento 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, cheque administrativo ou transferência bancária previamente confirmada pelo trabalhador através do comprovante de transação bancária.

Parágrafo Terceiro – Poderá 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

Paragrafo Quarto – O pagamento das verbas rescisórias não poderá exceder ao décimo dia subsequente ao último dia efetivamente trabalhado, quando o aviso prévio for indenizado. No caso de o aviso prévio ser cumprido, o pagamento deverá ser feito um dia após o último dia trabalhado.

Paragrafo Quinto – Na eventualidade de exceder o prazo legal de 10 (dez) dias, será devida ao empregado multa correspondente ao valor de 01 (um) salário nominal. Caso o empregado não compareça na data de homologação agendada pelo SINDBAST, a empresa poderá efetuar o depósito do valor da rescisão contratual em conta bancária de titularidade do empregado.

Parágrafo Sexto – 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, as empresas fornecerão também o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

55ª - 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.

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – 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.

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

Parágrafo Quarto – Não haverá limites para a reeleição dos Cipeiros representantes dos empregados.

Parágrafo Quinto – 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.

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

Parágrafo Sétimo – 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.



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

Parágrafo Oitavo – 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.

Parágrafo Nono – A CIPA deverá elaborar mensalmente boletim sobre suas resoluções e distribuí-los a todos os empregados.

56ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO – CAT – É 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 empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado venha a sofrer em decorrência deste ato.

Parágrafo Único – As empresas deverão, obrigatoriamente, fornecer ao SINDBAST cópia da documentação do CAT enviada ao MTE, nos meses de abril, junho, outubro e janeiro, no prazo de 10 (dez) dias após o protocolo, sendo que, nos casos de acidente fatal durante a execução dos serviços ou o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, as empresas deverão comunica-lo ao SINDBAST no prazo de 48 (quarenta e oito horas), a contar do conhecimento do fato.

57ª - 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.

Parágrafo Primeiro – As empresas deverão prestar até o dia 20 (vinte) de cada mês, informações sobre admissões e demissões ocorridas no mês anterior, 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;

Parágrafo Primeiro – As informações poderão 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.

Parágrafo Terceiro – Ao SINDBAST é facultado implementar um sistema de cadastro de empregados e de controle de admissões e demissões em plataforma “on-line” no endereço www.sindbast.org.br.

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

58ª - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO – Ajustam as partes que as empresas que forem associadas ao SINCAESP poderão ser firmar Acordos Coletivos de Trabalho com o SINDBAST nos termos do art. 611-A da CLT.



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

Parágrafo Único: Os Acordos deverão reduzidos a termo e assinados pelas partes em três vias para homologação junto ao SINDBAST e aprovação pelo SINCAESP.

59ª - 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.

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

60ª - MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO – O não cumprimento de qualquer Cláusula desta Norma Coletiva implicará no direito do Sindicato exigir multa de 1 (hum) salário mínimo, por empregado e por infração.

Parágrafo Único: Poderá haver à critério do SINDBAST tolerância mediante uma advertência devidamente notificada para evitar a formação de litígio, concedendo-se prazo para regularização do descumprimento, ou flexibilização de parte desta cláusula mediante acordo coletivo de trabalho.

61ª - 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.

62ª - DIREITOS ADQUIRIDOS – Fica garantida manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais concedidos por liberalidade das empresas, com as alterações apresentadas na presente convenção.

63ª - 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.(VERIFICAR SE NÃO HÁ REDUNDÂNCIA COM A CLÁUSULA DO PISO SALARIAL)

64ª - DOS ESFORÇOS CONJUNTOS – O SINDBAST e o SINCAESP poderão envidar esforços para:

- a) Garantir que todos os direitos dos trabalhadores sejam respeitados,
- b) Para contratar planos de assistência e seguros diversos, além de firmar outros convênios que possam beneficiar a categoria como um todo (empregados e empregadores), a fim de reduzir os custos da



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

assinatura da presente norma coletiva para empresas ou aumentar os benefícios aos trabalhadores e empresários.

65ª - DOS ENTREPOSTOS MUNICIPAIS, PRIVADOS E DO INTERIOR – As partes se comprometem a estudar a implantação de convenções específicas para cada Entrepósito do Estado de São Paulo, visando adequações às especificidades de cada local.

66º - DA MEDIAÇÃO – As partes se comprometem a criar no Entrepósito de São Paulo – ETSP com a assinatura da presente Convenção Coletiva, um grupo de trabalho visando a instituição de uma Câmara de Mediação Trabalhista, com o único objetivo de evitar que eventuais divergências entre Empregados e Empregadores alcance o Poder Judiciário.

67ª - 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**

**CLAUDIO SIMÕES FURQUIM LEITE JUNIOR
PRESIDENTE – SINCAESP**