

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007540/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/08/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042299/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.155643/2023-26
DATA DO PROTOCOLO: 02/08/2023

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial será estabelecido para toda categoria segundo suas atividades cotidianas e exercício de ofício da seguinte maneira:

§ 1º - Para os trabalhadores que exerçam qualquer atividade nas empresas de centrais de abastecimento de alimentos do Estado de São Paulo, desde que não sejam as listadas nos parágrafos 2º e 3º abaixo, o piso salarial será de R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais) na data-base 01/06/2023, devendo sempre ser pago o piso estadual vindo este a se tornar maior que o valor ora fixado;

§ 2º - Para os motoristas caminhoneiros o piso salarial será de R\$ 2.057,00 (dois mil e cinquenta e sete reais) na data-base 01/06/2023, devendo sempre ser pago o piso do parágrafo anterior se tornar maior que o valor ora fixado;

§ 3º - Para os operadores de empilhadeiras o piso salarial será de R\$ 1.912,03 (hum mil e novecentos e doze reais e três centavos) na data-base 01/06/2023, devendo sempre ser pago o piso do parágrafo primeiro se tornar maior que o valor ora fixado;

§ 4º – Os empregados contratados antes da data base não poderão ter seus salários reduzidos, sendo que o piso normativo só poderá ser pago aos trabalhadores admitidos após 1º de junho de 2023.

§ 5º – O empregado com idade entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, ou, se deficiente ou universitário, até os 24 anos e desde que o período da contratação não exceda um ano, poderão ser contratados na condição de "aprendiz", nos termos da Lei 10.097/2000 e do Decreto nº 5.598/2005.

§ 6º – O “aprendiz” deverá ser remunerado pelo número de horas efetivamente trabalhadas, cujo valor da hora será calculado tendo como base o valor mensal de R\$ 1.171,00 (hum mil, cento e setenta e um reais) na data-base 01 de junho de 2023.

§ 7º – Até os 18 (dezoito) anos o “aprendiz” não cumprirá jornada de trabalho diária superior a 06 (seis) horas e, a partir dos 18 (dezoito) até os 24 (vinte e quatro) anos, o máximo de 08 (oito) horas.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA-BASE

As cláusulas econômicas, exceto aquelas que tem valor nominal fixado na redação da presente convenção, serão reajustadas pelo IPCA/IBGE acumulado do período compreendido de junho de 2022 até maio de 2023, aplicando-se o índice de reajuste de 3,94% (três inteiros e, noventa e quatro por cento) sobre os salários e demais benefícios econômicos praticados em 31/05/2023.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS E COMPENSAÇÕES

Não serão compensados os aumentos concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial, de mérito, mudança de categoria e, quando existirem, sobre eles serão aplicados os reajustes fixados nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Único - Todas as antecipações salariais concedidas espontaneamente aos empregados somente poderão ser compensadas na data-base.

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

Parágrafo Único - Quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário, serão estabelecidos condições e meios para que o empregado possa dirigir-se à agência bancária no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso.

Remuneração DSR

CLÁUSULA OITAVA - INCIDÊNCIA NO D.S.R.

No pagamento dos descansos semanais remunerados, incidirá obrigatoriamente a parte variável do salário, constituída por adicional noturno, periculosidade, insalubridade e qualquer outro decorrente da prestação de serviços.

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

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

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Será garantida ao empregado substituto, a partir do primeiro dia da substituição, igual remuneração à do empregado substituído, inclusive nas substituições decorrentes de férias ou outros afastamentos temporários, ficando desta forma proibido o acúmulo de funções sem a devida remuneração. O substituto deverá receber, por escrito e contrarrecibo, a determinação para a substituição, condição sem a qual não deverá exercê-la.

CLÁUSULA DÉCIMA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

O cálculo para pagamento de férias e 13º salário deverá ser efetuado com base na remuneração do empregado, considerando-se sobre as parcelas variáveis de natureza salarial a média aritmética dos

valores recebidos pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses, considerada a parte variável o disposto no parágrafo primeiro da Cláusula Nona da presente Convenção.

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIOS COMISSIONADOS

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais fica garantido uma remuneração mínima de 1 salário e 1/2 do piso da categoria.

§ 1º – Aos empregados que recebem salários compostos (fixo mais parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis pelo empregado nos últimos doze (12) meses.

§ 2º – O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pela média dos últimos 12 (doze) meses de trabalho.

§ 3º – A remuneração dos empregados que recebem comissão pelos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento por motivo de doença, será calculada pela média aritmética das comissões por ele aferidas nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao mês em que ocorreu o afastamento.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO

Será pago integralmente o 13º salário durante a vigência da presente Norma Coletiva, tendo por base o salário nominal do empregado afastado por motivo de doença.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), com sua integração nos cálculos de férias, 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado e FGTS. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL E HORÁRIO NOTURNO

Deverá ser efetuado o pagamento do adicional noturno com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna.

Parágrafo Único – Considera-se horário noturno o período compreendido entre 22:00 horas até às 5:00 horas.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Os empregados registrados na função "caixa" receberão, mensalmente, adicional de quebra de caixa equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário nominal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Será proporcionada assistência jurídica integral pelo empregador e sem custo ao empregado que, no desempenho normal de suas funções, for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho das funções delegadas e na defesa do patrimônio da empresa.

Prêmios

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 de salários.

§ 1º – Aos empregados em referência no caput desta cláusula, a cada 05 (cinco) anos de serviços prestados contínuos e ininterruptos, será aumentada a referida premiação, acumulando-se novos 5% (cinco por cento), e assim sucessivamente e na mesma progressão aritmética.

§ 2º – Para os empregados que ainda não tenham completado 5 (cinco) anos, ou admitidos à partir do registro desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica assegurado o pagamento de prêmio de permanência em valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário nominal mensalmente.

§ 3º – O prêmio em referência no Parágrafo Segundo será devido anualmente sempre que completado o período de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho ininterrupto.

§ 4º – A natureza do prêmio em referência no Parágrafo Segundo é remuneratória e não integra o salário para fins de contribuições e encargos.

§ 5º – Aos empregados em referência no Parágrafo Segundo acima, será aumentada a referida premiação, acumulando-se novos 5% (cinco por cento), a cada 05 (cinco) anos de serviços prestados contínuos e ininterruptos, e assim sucessivamente e na mesma progressão aritmética.

§ 6º – O prêmio em referência no parágrafo segundo poderá ter a somatória de suas parcelas mensais pagas à vista ou em doze vezes mensais, iguais e consecutivas, a partir do primeiro mês em que o empregado alcançar o período de cinco anos de vínculo.

§ 7º – O prêmio Permanência poderá ser objeto de Acordo Coletivo firmado com o SINDBAST com a implementação do Plano de Cargos e Salários, respeitados os direitos adquiridos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA NATUREZA DO PRÊMIO

Nos termos do art.457, § 2º da CLT, fica estabelecido que o pagamento de prêmios não integra a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, e poderão ser pagos em espécie e com habitualidade.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

A Empresa fornecerá, mensalmente, a seus empregados, que percebam até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) de salário nominal, inclusive afastados por motivos de férias, 01 (uma) cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), que deverá conter, no mínimo:

01 Lata (500g) Achocolatado em pó;

04 Kg Açúcar Refinado;

10 Kg Arroz Tipo 1;

01 Pct. Biscoito Cream Cracker;

01 Kg Café Torrado e Moído;

02 Pts. Extrato de Tomate;

01 Kg Farinha de Mandioca Crua;

01 Kg Farinha de Trigo Especial;

03 Kg Feijão Carioca Novo Tipo 1;

01 Kg Fubá Mimoso;

01 Lata de Goiabada;

01 Pct. Leite em Pó Integral;

02 Pcts. Macarrão Espaguete c/ Ovos;

04 Latas Óleo de Soja Refinado;

01 Kg Sal Refinado;

02 Latas Sardinha em Conserva;

01 Pt. Tempero Completo;

§ 1º - A empresa poderá fazer o pagamento da cesta básica em dinheiro no valor de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), não incorporando ao salário.

§ 2º - É facultado as empresas concederem a cesta básica de alimentos aos empregados que percebam salário superior R\$ 2.000,00 (dois mil reais), desde que seja garantida este auxílio a todos empregados de menor salário e que não haja discriminação de qualquer natureza.

§ 3º - o auxílio cesta básica previsto nesta norma coletiva poderá ser concedido in natura, ou em espécie sem que incorpore ao salário ou mediante vale alimentação em cartão.

§ 4º - independente da forma da concessão adotada pela empresa, o auxílio cesta básica previsto nesta norma coletiva, possui natureza indenizatória, não integra a remuneração do empregado e não se incorpora ao salário.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - É facultado a empresa conceder vale-combustível aos empregados, em valor mensal equivalente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês de referência, a ser pago diretamente em folha de pagamento de salário, podendo a empresa, realizar o desconto de 6% (seis por cento) do salário base do empregado, hipótese em que, da mesma forma, o vale-combustível não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos e não constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou FGTS.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSIST. MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLOG E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEDITADO

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.

§ 1º – Aos empregados que não possuam 01 (um) ano de vínculo, serão assegurados 30 (trinta) dias.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE

Aos empregados afastados do serviço por motivo de acidente do trabalho ou doença, será concedida pela empresa complementação do salário que somará ao benefício do I.N.S.S. 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.

§ 1º - Se necessário, conceder-se-á um adiantamento de 01 (um) salário nominal, a ser descontado em 10 (dez) parcelas iguais e consecutivas, para os funcionários e/ou dependentes para as situações abaixo: 1 - Afastamento por doença; 2 - Por acidente de trabalho; 3 - Morte; 4 - Invalidez permanente;

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no artigo 451 da CLT, parágrafo único, será de no máximo de 90 (noventa) dias, sendo o período inicial definido a cada contratação, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período ao inicialmente estipulado.

§ 1º - No caso de readmissão de empregado na mesma função que exercia na empresa, em até seis meses de rompimento do vínculo anterior, será dispensada a celebração de contrato de experiência.

§ 2º - Se a readmissão ocorrer em função diversa, deverá ser celebrado um novo contrato de experiência.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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) anos de idade. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias recebendo em pecúnia o que ultrapassar.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado por escrito e contrarrecibo, das razões determinantes de sua dispensa ou suspensão, sob pena de tornar a suspensão ou demissão imotivada.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTE

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

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

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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 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.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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, nos termos do artigo 469 da CLT.

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

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

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

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

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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 a partir do 1º dia de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

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

§ 2º - A empregada gestante poderá solicitar mudança de função durante o período de gravidez caso seja comprovado, mediante atestado médico, que sua condição é incompatível com o desempenho das atividades que exercia, ficando-lhe assegurado, ao final da licença maternidade, o retorno à mesma função e cargo ocupados anteriormente.

§ 3º - Para dirimir quaisquer dissensões interpretativas, fica assegurada a estabilidade provisória para a empregada gestante, mesmo na hipótese de tratar-se de contrato por prazo determinado, especialmente o de experiência.

§ 4º - Fica garantida a estabilidade do empregado por 03 (TRÊS) meses após ter recebido alta médica oficial do INSS, independentemente de recursos administrativos, ao empregado que tenha ficado afastado do trabalho, por motivo de doença não ocupacional, por tempo igual ou superior a 90 (noventa) dias.

§ 5º - Fica garantida a estabilidade de 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores ao cumprimento de requisitos de aposentadoria, ao empregado que tiver no mínimo 05 (cinco) anos de vínculo empregatício contínuo.

§ 6º - Fica garantida a estabilidade dos empregados eleitos para compor a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), efetivos e suplentes, desde a data de inscrição para as eleições, até 01 (um) ano após o término do mandato.

§ 7º - Fica garantida a estabilidade do empregado convocado para o serviço militar obrigatório, desde a data de alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.

§ 8º - Fica garantida a estabilidade à empregada por 03 (três) meses, em caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico.

§ 9º - Durante o período de licença, férias ou tratamento médico contínuo de doença grave assim considerada pela previdência social, comprovada por atestado, não será dado aviso prévio aos empregados.

§ 10º - Será garantida a estabilidade de emprego, enquanto perdurar o tratamento da doença ocupacional.

§ 11º Os contratos de trabalho se rescindirão sem observância dos prazos acima citados, no caso de prática de falta grave devidamente comprovada, pedido de demissão ou por mútuo acordo entre empresa e funcionário, com assistência do SINDBAST, que assistirá e no ato lavrará termo de evento.

§ 12º O funcionário deverá informar ao Empregador imediatamente no ato da rescisão qualquer uma das condições acima previstas.

§ 13º No caso de aposentadoria previsto no parágrafo 5, e nos casos de licença médica previsto no parágrafo 9, da presente Cláusula, o funcionário deverá apresentar, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do aviso de rescisão, documento oficial do INSS demonstrando o direito a aposentadoria, ou justificar a não apresentação mediante comunicação ao RH da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUNCIONÁRIO ACIDENTADO

Nos casos de acidentados do trabalho ou doença profissional (comprovadamente reconhecida pela Previdência Social), será garantida a continuidade do vínculo empregatício ao empregado pelo período de 02 (dois) anos, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que presentes as seguintes condições:

- a) haja comprovada redução na sua capacidade laboral;
- b) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 – 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.

§ 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. 58 e 58-A (sistema 12x36) da CLT.

§ 5º – Não se aplicará aos empregados o quanto disposto no §5º do art. 59 da CLT, ficando restrita a negociação relativa a banco horas aos acordos coletivos de trabalho.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

O sistema de Banco de Horas poderá ser adotado pelas empresas por via de acordo coletivo de trabalho com o SINDBAST.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DO DIGITADOR

Os empregados que executam exclusivamente a função de digitador estão sujeitos à jornada máxima de 06 (seis) horas diárias e deverão gozar dos intervalos previstos no art.72 da CLT (dez minutos de repouso a cada noventa minutos de trabalho consecutivo).

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS

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

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

Será concedida uma gratificação de férias correspondente a 1/3 (um terço) do salário total de cada empregado, inclusive nas férias indenizadas. O pagamento dos valores correspondentes ao período das férias será sempre com dois dias de antecedência ao início delas.

§ 1º– Os empregados terão direito, se assim solicitarem, a usufruir suas férias em 3 (três) períodos.

§ 2º – Fica assegurada a participação de todos os funcionários na programação da data de início e término do gozo de férias a partir da entrada no período aquisitivo.

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

§ 4º – As férias poderão ser concedidas de forma fracionada em até 3 (três) períodos respeitando o mínimo de 14 (quatorze) dias seguidos dos termos do §1º do art. 134 da CLT.

§ 5º – Será obrigatória a concessão do período total de férias, ainda que fracionado, no 1º ano após o período aquisitivo, sob pena de sofrer o empregador os efeitos do art. 137 da CLT, sem prejuízo das demais sanções legais.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

- a) por 5 (cinco) dias úteis em caso de nascimento de filho ou adoção a partir da data do nascimento;
- b) por até 03 (três) dias consecutivos a contar da ocorrência, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), filho, pai, mãe, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- c) por 01 (um) dia, para efetivamente atender internação ou desinternação das pessoas elencadas no item “b)”, acima, desde 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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:

- a) adquirir o EPI adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir e fiscalizar seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o EPI aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação do EPI;
- e) substituir o EPI imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) realizar a higienização e manutenção periódica do EPI;
- g) comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) qualquer irregularidade observada em relação ao EPI; e,
- h) registrar o fornecimento do EPI ao trabalhador, nos termos das normas regulamentadoras do MTE.

§ 1º – Sempre que possível e necessário, serão instalados armários duplos em todos os vestiários, de forma que sejam separadas as roupas de uso pessoal das de uso profissional, bem como as roupas limpas das sujas.

§ 2º – Será garantido aos trabalhadores operacionais o tempo mínimo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal, sem prejuízo do intervalo para refeição e descanso.

§ 3º – As empresas envidarão esforços para assegurar a manutenção e o regular reaparelhamento de todos os sanitários e vestiários destinados ao uso de seus empregados.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA/SIPAT

O cipeiro titular ou suplente não estará sujeito à rotatividade, transferência de função ou local de trabalho, somente o estará mediante a anuência do mesmo e com eleição de novo membro para representação do setor.

§ 1º – Serão convocadas as CIPAS com 60 (sessenta) dias de antecedência dando publicidade do ato e enviando cópia ao SINDBAST nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado, 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.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

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

§ 1º - Em caso de atraso ou omissão na comunicação oficial, a mesma empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência deste ato.

§ 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.

Garantias a Portadores de Doença não Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA AIDS/HIV

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

§ 1º – É vedado 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.

§ 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 vírus HIV/AIDS, conforme o código de ética médica.

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

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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/CONCESSIONÁRIOS/AUTORIZATÁRIOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO".

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

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS

Os funcionários indicados pelo SINDBAST, mediante prévia comunicação por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, poderão participar de cursos de interesse da categoria profissionalizante, ou congresso, encontros e eventos similares, sendo-lhes assegurados o cargo, vantagens e função em que se achavam investidos os empregados, não sofrendo os mesmos, quaisquer prejuízos no salário, férias, 13º salário, F.G.T.S. e outros títulos que acompanham o contrato de trabalho. Sendo permitido até 14 (quatorze) dias por ano.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - HORA SINDICAL

Será instituída a "Hora Sindical", consistente na dispensa das atividades normais, por uma hora, durante a jornada normal de trabalho, sem qualquer prejuízo financeiro aos empregados, para realização de palestras ou outras atividades de caráter sindical, desde que em horário e data acordado com a empresa com 15 (quinze) dias de antecedência.

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

§ 2º – A recusa reiterada no agendamento de hora sindical será considerada prática antisindical, sujeita a multa nos termos desta convenção.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS DE ACORDO COM A LEI LGPD

LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS DE ACORDO COM A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

As empresas deverão em até 90 (noventa) dias a contar do registro desta convenção, atualizar as informações dos empregados nos termos desta convenção junto ao SINDBAST, através das orientações disponíveis no site oficial do Sindbast, link (<https://sindbast.org.br/cad-fun-assoc/>) em caráter confidencial, e em conformidade com a Lei n. 13.853, de 2019 – Lei Geral de Proteção de Dados, com fulcro em seu artigo

7º, §7º, ficando o mesmo responsável pelo armazenamento e descarte quando o caso, sempre de forma segura, dos respectivos dados.

§ 1º - A partir da primeira apresentação ou atualização de listagem, as empresas deverão prestar a cada seis meses, informações sobre admissões e demissões ocorridas no semestre anterior, preferencialmente pelo sistema disponível no site do SINDBAST (<https://sindbast.org.br/cad-fun-assoc/>), podendo a referida informação também ser enviada por e-mail (cadastro@sindbast.org.br) com pedido de confirmação de leitura ou entregue em via física impressa mediante protocolo, na sede do SINDBAST, ou na subsede ao Diretor local nos entrepostos do interior onde o sindicato profissional não possui sede, respeitando sempre a formatação disponível no link indicado.

§ 2º - As informações referentes às admissões deverão ser prestadas nos termos destas cláusulas serão enviadas e recebidas em caráter sigiloso com total observância da "LGPD" e serão administradas pelo Controlador de Dados do SINDBAST;

§ 3º - As informações serão eliminadas em cinco anos após rescisão de contrato de trabalho por qualquer motivo;

§ 4º - Qualquer empregado poderá apresentar repúdio à prestação das informações listadas na presente cláusula de convenção coletiva, no mesmo prazo de eventual oposição à contribuição – alínea "c" da cláusula sexagésima ,b , desta CCT - devendo fazê-lo por e-mail (Igpd@sindbast.org.br) informando à empresa empregadora, que passará a se obrigar a informar ao SINDBAST no prazo estabelecidos no *caput* da presente cláusula ou, sendo o caso de novo contrato de trabalho, no período definido no parágrafo primeiro da mesma, as seguintes informações: 1) – quantidade de funcionários; 2) datas de admissão, e, 3) cargos/funções existentes na empresa;

§ 5º A empresa que não possuir empregados, deverá apresentar RAIS negativa, ou declaração com reconhecimento de firma em cartório informando que não tem empregados registrados ou ainda as informações do e-social quando o caso;

§ 6º São informações dos empregados que obrigatoriamente devem ser prestadas pelas empresas ao sindicato: Nome Completo, número de inscrição no PIS (Programa de Integração Social, número do CPF (Cadastro de Pessoa Física), Cargo/Função exercido, Local de Trabalho (nos casos em que a empresa atue em mais de um Entrepasto), última remuneração recebida pelo empregado, telefone ou e-mail de contato do empregado.

§7ª O não cumprimento integral desta cláusula sujeitará a empresa ao pagamento da multa prevista na clausula nesta norma coletiva.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE ATIVIDADES DO SINDICATO PROFISSIONAL

Ao SINDBAST, nos termos da nota técnica número 02, de 26 de outubro de 2018, c.c. demais notas técnicas que permeiam o assunto em comento nesta cláusula da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho - CONALIS/MPT, que versa sobre a matéria, fica instituída a contribuição de 1% do salário base, por empregado da base de representação, filiado ou não, a ser descontada pela Empresa e repassada ao SINDBAST, todo mês no 10º dia útil de cada mês;

- a) fica garantido direito de oposição aos descontos mesmo sendo a aprovação da contribuição realizada conforme abaixo definido;
- b) o exercício do direito de oposição, consubstanciado na manifestação de trabalhador não associado, deverá ocorrer em até 20 (vinte) dias após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no órgão competente, ou no mesmo prazo, se o trabalhador ingressar na base na vigência desta norma;
- c) para manifestar e exercitar direito de oposição o empregado deverá se dirigir a sede do SINDBAST, situado na Avenida Doutor Gastão Vidigal, 1946 - Edsed 2 conj. 40 - Vila Leopoldina, São Paulo - SP, 05314-000, sempre que for funcionário lotado no **Entrepasto da Capital**;
- d) Os empregados dos entrepostos/Centrais de Campinas, São José do Rio Preto, Presidente Prudente, Piracicaba, Araraquara, Sorocaba e Ribeirão Preto, deverão realizar seu direito de oposição perante o diretor local, devendo realizar agendamento prévio, conforme orientações a seguir: **Campinas**: Diretor Renato Aparecido Vidal - (Informação protegida pela LGPD, ligar 11-38379877); **São José do Rio Preto**: Welinton Mateus Silva – (Informação protegida pela LGPD, ligar 11-38379877); **Presidente Prudente**: Filadelfio Alves Junior - (Informação protegida pela LGPD, ligar 11-38379877); **Piracicaba**: Pedro Eugênio Adamo (Informação protegida pela LGPD, ligar 11-38379877); **Araraquara**: Antônio Valentim Bergamasco (Informação protegida pela LGPD, ligar 11-38379877); **Sorocaba**: Hélio de Paula Freire (Informação protegida pela LGPD, ligar 11-38379877); **Ribeirão Preto**: João Francisco Bolito (Informação protegida pela LGPD, ligar 11-38379877);
- e) Os empregados dos demais entrepostos e centrais de abastecimento deverão realizar seu direito de oposição por e-mail (oposicao@sindbast.org.br) com confirmação de leitura, para protocolar requerimento de não desconto da contribuição apresentando sua justificativa de forma simplificada;
- f) Fica registrado que a estipulação de contribuição na convenção coletiva de trabalho foi instituída em valor razoável após aprovação em assembleia legítima, representativa e democrática, regularmente convocada e com ampla participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não ao sindicato, nos termos definidos pelo estatuto do SINDBAST;

Parágrafo Único - O SINCAESP poderá cobrar contribuição confederativa patronal, conforme tabela abaixo:

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

QUIOSQUE	R\$ 318,03
ATÍPICOS	R\$ 159,01

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES E TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL

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

§ 1º – Os Dirigentes Sindicais do SINDBAST no 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 apresentar a seguinte documentação:

- a) Exame Médico Demissional,
- b) Carteira Profissional Atualizada,
- c) Livro de Registro de Empregado,
- d) Aviso Prévio, 03 (três) vias do termo rescisão de contrato de Trabalho,
- e) Extrato Analítico da conta vincula do Trabalhador,
- f) Comprovante de pagamento dos 40 % (quarenta) por cento do FGTS (GRR - quando for o caso),
- g) Guias do Seguro Desemprego (quando for o caso),
- h) Carta de preposto,

§ 3º: Os pagamentos dos valores poderão ser feitos em dinheiro, cheque administrativo ou transferência bancária previamente confirmada pelo trabalhador através do comprovante de transação bancária.

§ 4º – O pagamento das verbas rescisórias não poderá exceder ao décimo dia subsequente ao último dia efetivamente trabalhado, quando o aviso prévio for indenizado.

§ 5º - No caso de o aviso prévio ser cumprido, o pagamento deverá ser feito um dia após o último dia trabalhado.

§ 6º – Na eventualidade de exceder o prazo de 10 (dez) dias, será devida ao empregado multa correspondente ao valor de 01 (um) salário nominal.

§ 7º - Caso o empregado não compareça na data de homologação agendada pelo SINDBAST, a empresa poderá efetuar o depósito do valor da rescisão contratual em conta bancária de titularidade do empregado.

§ 8º – Deverá ser entregue ao empregado, no ato da homologação, cópia da ficha cadastral ou do livro de registro de empregados, devidamente autenticada e, no caso do funcionário ter trabalhado em atividades insalubres, penosas ou perigosas, as empresas fornecerão também o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

§ 9º - O SINDBAST deverá realizar a homologação todo vez que solicitado, salvo recusa ressalvada por escrito.

§ 10º - Sempre que se tornar penoso ao trabalhador a ida até o sindicato para fins de homologação, por motivos de saúde, distância de nova moradia/emprego, outro de mesma relevância, a homologação poderá ser feito por vídeo conferencia (meio telemático).

§ 11º - O procedimento de homologação implicará cobrança de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a ser suportado pela empresa.

§ 12º – Poderá ser emitido termo de quitação anual somente com a participação do SINDBAST, conforme prevê o art. 507-B da CLT.

- a) O “TQA” deverá ser homologado individualmente para cada trabalhador, uma vez por ano, mediante os procedimentos estabelecidos pelo SINDBAST;
- b) A solicitação da homologação do TQA deverá ser feita por via de protocolo de solicitação na sede do SINDBAST, ou pelos canais de internet disponíveis;
- c) A empresa deverá por ocasião da solicitação de homologação do TQA, apresentar extratos de FGTS e INSS, bem como comprovante de pagamento férias, 13º (décimo terceiro salário), horas extras, comissão, gratificações;
- d) Ainda por ocasião da solicitação da homologação do Termo de Quitação Anual, a empresa deverá apresentar relatório de pagamentos realizados “RELATÓRIO DA FICHA FINANCEIRA”, discriminando as verbas conforme sua natureza e competência do ano em questão, devendo ainda referido relatório ser assinado pelo responsável da empresa;
- e) Os empregados deverão ser orientados para trazer os holerites do período ao qual se pretende emitir Termo de Quitação Anual;
- f) As informações concernentes aos valores pagos aos funcionários ficam classificadas como confidenciais;
- g) O SINDBAST poderá deixar de homologar o “TQA” caso o empregado não concorde com valores e demais informações apresentadas;
- h) O SINDBAST fica desobrigado de atender solicitação de emissão de TQA em relação a algum funcionário ou a determinado grupo de funcionários se o (s) mesmo (s) estiver em litígio com a Empresa;

A empresa pagará ao sindicato, a título de reembolso de despesa operacional o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) à por Termo de Quitação Anual homologado.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DELEGADO SINDICAL

Os Entrepósitos do interior e as empresas com mais de 20 (vinte) funcionários, poderão ter pelo menos 1 (um) delegado sindical, eleito por processo organizado pelo SINDBAST, nos termos do artigo 611-A, VII da CLT.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO E DA VEDAÇÃO DAS PRÁTICAS ANTISINDICAIS

O não cumprimento de qualquer Cláusula desta Norma Coletiva implicará em multa de 50% (cinquenta por cento) de um salário base por empregado e por infração, revertida aquele que for prejudicado podendo ser um grupo de trabalhadores ou o próprio SINDBAST.

§1º - As multas contra empresas que tenham até 20 funcionários não poderão ultrapassar o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

§2º- Poderá haver a critério do SINDBAST tolerância mediante uma advertência devidamente notificada para evitar a formação de litígio, concedendo-se prazo para regularização do descumprimento ou flexibilização de parte desta cláusula mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ALTERAÇÃO DA NORMA COLETIVA

A qualquer momento, em se constatando substancial alteração da ordem econômica, modificações aceleradas ou substanciais nos índices de inflação vigentes, as partes se comprometem a discutir, no todo ou em parte, a presente convenção coletiva.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DOS ESFORÇOS CONJUNTOS

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

- a) Garantir que todos os direitos dos trabalhadores sejam respeitados;
- b) Para contratar planos de assistência e seguros diversos, além de firmar outros convênios que possam beneficiar a categoria como um todo (empregados e empregadores);
- c) Implantar crachá de identificação dos trabalhadores em todos os entrepostos, contendo referido crachá informações básicas como nome, RG, CTPS, PIS, data de admissão e empresa que trabalha.
- d) Implantar Convenções Coletivas de Trabalho nos Entrepostos do Interior do Estado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - TRANSIÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO

A empresa da base de representação do SINDBAST que por qualquer razão estiver aplicando coletiva diversa desta convenção, e, que venha a ser por entendimento do poder administrativo ou por sentença judicial a passar a seguir esta norma coletiva, deverá aplicar as condições mais benéficas aos empregados, sendo vedado retrocesso como no comando do artigo 7^a caput da Constituição Federal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FORO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO A CLAUSULA PRIMEIRA

Devido ao sistema do Mediador ter parametrização fechada, o parágrafo único abaixo, é a complementação à cláusula primeira dessa Convenção Coletiva de Trabalho assinado entre as partes.

Parágrafo único – Todas as cláusulas continuam válidas até a homologação da convenção coletiva posterior, a fim de evitar prejuízo a categoria dos trabalhadores.

}

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

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

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