
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

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. ENILSON SIMOES DE MOURA, e **DEL MORO & DEL MORO LTDA**, inscrita no CNPJ nº 00.877.761/0007-11, localizada na Avenida Dr. Gastão Vidigal, nº 1946, PAV. AMH, BOX 21 e 30, Vila Leopoldina, São Paulo - SP, neste ato representado (a) por sua Diretora, Sra. PAULA DEL MORO celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE - As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de julho de 2026 até 30 de junho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos, plano da CNTC**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

CLÁUSULA TERCEIRA - NOVOS CONTRATADOS - Os empregados admitidos posteriormente à celebração do presente Instrumento ou após firmado Acordo Coletivo, no que se aplicar, aderem automaticamente as condições ora estabelecidas.

CLÁUSULA QUARTA - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE - O Prêmio Assiduidade tem por objetivo premiar e estimular o colaborador que tenha trabalhado integralmente o mês de apuração, do primeiro ao último dia, sem faltas injustificadas, atrasos, saídas antecipadas e desde que o colaborador não tenha incorrido em qualquer infração disciplinar que resulte em aplicação de advertência e/ou suspensão.

§ 1º: Não fará jus ao recebimento do prêmio o colaborador que possuir afastamentos, independente da natureza, superiores a 15 (quinze) dias, consecutivos ou cumulativos, no mês de apuração, como por exemplo: afastamento por motivos de saúde e/ou pelo INSS, férias, reclusão, licença maternidade, licença paternidade, serviço militar, suspensão contratual ou quaisquer outros motivos previstos ou não em Lei, ou norma coletiva.

§ 2º: O valor do benefício é de R\$ 200,00 (duzentos reais) o qual será creditado no cartão premiação do colaborador até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês, desde que cumpridos os requisitos previstos no parágrafo anterior. Caso a data recaia em sábado, domingo, ou feriado, o crédito será realizado no primeiro dia útil subsequente;

§ 3º: O valor do benefício não é cumulativo, sendo certo que o prêmio poderá ser utilizado nos estabelecimentos credenciados que aceitem a bandeira do cartão Multibenefícios, observadas as regras e condições de utilização estabelecidas pela operadora do cartão;

§ 4º: O valor do benefício poderá ser revisto pelo Empregador, o qual poderá reajustá-lo para mais ou para menos, sem que reste configurado como "direito adquirido" ou "expectativa de direito", com ciência ao SINDBAST e aos funcionários com 60 dias de antecedência antes da mudança;



SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

FILIADO A



§ 5º: Ajustam as partes que o benefício instituído não possui natureza salarial, não integrando, portanto, o salário e por consequência não servindo de base de cálculo para quaisquer verbas trabalhistas e previdenciárias.

§ 6º: Dada a natureza indenizatória do prêmio assiduidade (Lei n.º 13.467/2017), ajustam as partes que o benefício a ser pago não integra salário ou cálculo das verbas contratuais para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários, fundiários, contratuais e/ou rescisórios.

CLÁUSULA QUINTA – DEFINIÇÕES E CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE AO PRÊMIO ASSIDUIDADE - Para fazer jus ao prêmio, o(a) colaborador(a) deverá cumprir cumulativamente no período de apuração os requisitos abaixo:

- 1) Colaboradores - são os colaboradores devidamente registrados em Carteira de Trabalho na Del Moro & Del Moro Ltda, de quaisquer setores, sejam eles operacionais ou administrativos.
- 2) Faltas Injustificadas - O(a) colaborador(a) não pode ter faltas ou atrasos injustificados, mesmo que sejam referentes a meio período, ou horas falta computadas ao final da jornada. São consideradas faltas injustificadas as ausências ao trabalho não autorizadas ou não justificadas por documento hábil, nos termos **do § 2º desta cláusula**, seja referente ao dia todo de trabalho, ao período de trabalho (matutino, vespertino ou noturno), ou a horas falta computadas ao final da jornada de trabalho regular.
- 3) Atrasos e Saídas Antecipadas - A concessão do prêmio está condicionada à pontualidade, ou seja, ausência de atrasos, saídas antecipadas ou qualquer irregularidade de jornada durante o mês de apuração.
 - a) Faltas ao trabalho: O(A) colaborador(a) perderá o direito ao Prêmio Assiduidade na competência em que ocorrer falta injustificada ao trabalho, independentemente da quantidade de dias de ausência.
 - b) Atrasos e saídas antecipadas: Registros de horas faltas na jornada diária, em razão do não cumprimento integral da carga horária contratada ou observância dos horários de entrada, saída e intervalo de refeição (almoço/jantar).
- 4) Ausências Justificadas - Serão aceitas exclusivamente as ausências justificadas previstas em legislação e nas convenções e acordos coletivos aplicáveis, a ausência só será considerada justificada se o protocolo do documento comprobatório for realizado dentro das condições, nos termos **do § 2º desta cláusula**.
- 5) Após a devida justificativa a ser aprovada pela Gestão de Pessoas, documentos apresentados após o prazo poderão ser aceitos como justificativa, desde que justificadamente entregues antes do processamento do pagamento do prêmio.

§ 1º: PARA FINS DESTA POLÍTICA, CONSIDERA-SE:

- 1) Atestado médico: documento emitido por médico que indique o período de dispensa das atividades laborais, conforme avaliação clínica individual;
- 2) Atestado/Declaração de acompanhamento: documento emitido por médico que comprove a presença de acompanhante em consulta ou procedimento, indicando data e período; somente serão aceitos acompanhamentos referentes a filhos menores de idade, ascendentes em primeiro grau (pai e/ou



SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

FILIADO A



mãe) em condição de dependência, ou pessoas não listadas comprovadamente dependentes dos cuidados e presença dos colaboradores, observados os prazos limitados na Lei e convenções coletivas de trabalho (o que for mais benéfico ao(a) colaborador(a)). Ultrapassados os mencionados prazos e havendo descontos das faltas, haverá perda do direito ao Prêmio Assiduidade na respectiva competência.

- 3) Declaração de comparecimento: documento fornecido pelo setor administrativo do estabelecimento de saúde, assim como o atestado por médico, sem recomendação de afastamento do trabalho;
- 4) Afastamentos - O prêmio assiduidade tem como objetivo reconhecer a aderência às normas, frequência contínua e pontualidade ao trabalho. Assim, não será devido nos dias ou meses em que o(a) colaborador(a) permanecer afastado(a) por:
 - a) Atestados Médicos de até 15 (quinze) dias: Nos casos de afastamento devidamente comprovado por atestado médico, com duração de até 15 (quinze) dias dentro da mesma competência, não haverá perda do direito ao Prêmio Assiduidade, desde que integralmente cumpridos os demais critérios estabelecidos nesta política.
 - b) Atestados Médicos superiores a 15 (quinze) dias: Quando o afastamento ultrapassar 15 (quinze) dias, a partir do 16º (décimo sexto) dia, o(a) colaborador(a) perderá o direito ao Prêmio Assiduidade nas competências em que estiver afastado.
 - c) Períodos de gozo de férias até 13 (treze) dias: Quando o(a) colaborador(a) usufruir até 13 (treze) dias de férias na competência, permanecerá elegível ao recebimento do Prêmio de Assiduidade, desde que cumpra integralmente os demais requisitos previstos nesta política.
 - d) Período de gozo de férias superiores a 13 (treze) dias: Nos casos em que o período de férias usufruído na competência seja igual ou superior a 14 (quatorze) dias, o(a) colaborador(a) não será elegível ao recebimento do Prêmio de Assiduidade.
 - e) Reclusão do empregado: Nos casos de reclusão do(a) empregado(a), devidamente comprovada, o(a) colaborador(a) perderá o direito ao recebimento do Prêmio Assiduidade na competência em que ocorrer o afastamento, independentemente da duração do período de reclusão.
- 5) Apuração cumulativa: Para fins de apuração, todos os períodos de afastamento verificados dentro da mesma competência serão considerados de forma cumulativa, independentemente da sua natureza, sejam eles: atestados médicos, declarações de acompanhamento, férias, licenças, serviço militar ou outros previstos em Lei ou convenção coletiva. Em decorrência disso, se a soma dos dias de afastamento por um ou mais motivos na competência for igual ou superior a 16 dias, o(a) colaborador(a) não fará jus ao recebimento do Prêmio Assiduidade no respectivo mês de apuração.

§ 2º: DOCUMENTOS ACEITOS PARA JUSTIFICATIVA

- 1) Falecimento do cônjuge, filhos, pais, irmãos ou avós 2 dias Certidão de óbito
- 2) Licença Paternidade 5 dias Certidão de nascimento
- 3) Casamento 5 dias Certidão de casamento (CCT aplicada)

- 4) Atestado de Saúde 15 dias Atestado médico
- 5) Declaração de Comparecimento Declaração de comparecimento
- 6) Declaração de Acompanhante Conforme CCT
- 7) Declaração de acompanhante Comparecimento em Juízo
- 8) Declaração de comparecimento Serviço Militar
- 9) Declaração de comparecimento Serviço Eleitoral Dobro dos dias trabalhados
- 10) Declaração de comparecimento e trabalho Doação de Sangue 1 dia ao ano
- 11) Atestado Vestibular Declaração de comparecimento

CLÁUSULA SEXTA – DAS MEDIDAS DISCIPLINARES DO PRÊMIO ASSIDUIDADE - O prêmio não será concedido nos casos em que houver registro de advertência escrita e/ou suspensão no mês de apuração, independentemente do motivo, eis que a aderência às normas internas e externas de conduta são pressupostos da premiação legal, nos termos do art. 457, §4º da CLT.

- 1) A apuração será realizada com base nas informações registradas em sistema e ficha laboral do empregado, considerando exclusivamente os registros efetuados na competência de apuração.
- 2) Desligamentos: Os colaboradores desligados por qualquer motivo, seja por iniciativa própria ou da empresa, durante a competência de apuração do Prêmio Assiduidade, não farão jus ao recebimento no respectivo mês.
- 3) Admissões: O Prêmio Assiduidade somente será devido aos colaboradores que cumprirem integralmente os requisitos estabelecidos neste Acordo Coletivo sendo, para tanto, considerados apenas os meses cheios efetivamente trabalhados, do primeiro ao último dia útil do mês.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA FORMA DE PAGAMENTO DO PRÊMIO ASSIDUIDADE - O prêmio possui valor mensal fixado em R\$ 200,00 (duzentos reais), sendo o pagamento do crédito realizado no 15º (décimo quinto) dia útil do mês subsequente ao período de apuração.

- 1) O período de apuração corresponderá à competência vigente do fechamento da folha de pagamento.
- 2) A apuração do direito ao recebimento do Prêmio Assiduidade ocorrerá após o fechamento da folha, a partir do 5º (quinto) dia útil do mês. Após a apuração do direito ao recebimento do prêmio, será realizado o lançamento do crédito no cartão do colaborador e o setor financeiro efetuará o pagamento dos boletos, para que os valores sejam disponibilizados nos cartões. Dessa forma, fica estabelecido, que a liberação do crédito ocorrerá no 15º (décimo quinto) dia útil de cada mês.
- 3) O crédito será efetuado no cartão Alelo, exclusivamente na modalidade Alelo Multibenefícios aceitos nas unidades da Casa Aurora, DelNorte e DelMoro Supermercados.
- 4) O valor creditado será cumulativo em caso de não utilização, podendo o crédito disponível ser utilizado posteriormente mesmo em caso de rescisão contratual, até o uso do valor total disponível.
- 5) O recebimento do prêmio está condicionado ao cumprimento integral dos requisitos previstos nesta política mês a mês, dentro do período de apuração, de modo que o(a) colaborador(a) poderá deixar de receber o valor caso não

atenda algum(ns) dos requisitos previstos, de tal forma que o recebimento do valor em um mês não garante direito ao recebimento em mês posterior.

PARÁGRAFO ÚNICO - DISPOSIÇÕES GERAIS - O prêmio possui natureza indenizatória, não integrando o salário e seus reflexos para quaisquer fins, conforme legislação vigente (art. 457, §4º da CLT).

CLÁUSULA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - A empresa acordante se compromete a sempre que houver dúvidas ou divergências quanto ao cumprimento do presente Instrumento, bem como dirimir os conflitos de interesses que possam surgir nas relações entre empresa e empregado, antes de quaisquer medidas judiciais ou administrativas, se valerão da “*Comissão de Conciliação Prévia*”, nos termos da Lei nº 9958 de 12 de janeiro de 2000, para buscar solução mais célere e de forma amigável.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONA - PARTE INTEGRANTE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - Fazem parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho, **TODAS** as Cláusulas da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026 SINDBAST/SCAF mantida entre SINDICATO PROFISSIONAL E SINDICATO PATRONAL para o exercício 2025/2026 e 2026/27, bem como a obrigação da EMPRESA respeitar naquilo que não seja do escopo do presente acordo, todas as demais cláusulas das convenções futuras, em vigor, que não conflitem com as estabelecidas neste Instrumento, prevalecendo sempre as mais benéficas para os empregados;

CLÁUSULA DÉCIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO - O Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo poderá promover Ação de Cumprimento, perante a Justiça do Trabalho, em nome próprio ou de seus representados, a fim de obter pronunciamento judicial sobre o cumprimento do instrumento coletivo. E à Justiça do Trabalho competente para proferir decisão em Ação de Cumprimento pelo Sindicato Profissional, em nome da própria Entidade reclamante, ou em favor de todos os seus representados, sindicalizados ou não, quando houver descumprimento ao presente Acordo, 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 Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, face aos termos do Artigo 620, 622 e 872, parágrafo único da C.L.T., e ainda, Artigo 3º da Lei n.º 8.073 de 30 de julho de 1990.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – RENOVAÇÃO - Quando da renovação do Acordo Coletivo ou solicitado pelo Sindicato Assistente, se obriga a empresa a comprovar, através de relatório e comprovantes de pagamento do prêmio assiduidade aos empregados, o cumprimento do acordo anterior, e quando solicitada pela Delegacia Regional do Trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PUBLICIDADE - A empresa manterá obrigatoriamente uma via do Acordo Coletivo de Trabalho e do Regimento Interno no estabelecimento ao qual se refere.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – REEMBOLSO DE DESPESAS OPERACIONAIS - A EMPRESA pagará ao SINDICATO, o valor de R\$ 2.100 (dois mil e cem reais) divididos em 2 parcelas iguais de R\$ 1.050,00 com vencimentos em 13/08/2026 e 13/09/2026 via boleto, a título de reembolso de custos operacionais pelas tratativas quanto ao procedimento do presente acordo coletivo de trabalho, independente de Aprovação ou Não da Minuta levada para a assembleia geral virtual dos trabalhadores da empresa no dia 13/08/2026;

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DISPOSIÇÕES FINAIS.

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, o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - devido ao constante debate sobre redução de jornada de trabalho em âmbito nacional, no caso de ocorrer qualquer alteração na legislação nacional vigente, será reanalisado os termos desse acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORO - Observadas às determinações contidas no artigo 625 da Consolidação das Leis Trabalhistas, fica eleito o Foro Trabalhista da Comarca da cidade de São Paulo, com exclusão de qualquer outro, por mais privilegiado que seja ou venha se tornar, para nele serem dirimidas as dúvidas e controvérsias resultantes deste instrumento.

SÃO PAULO, 01 DE JULHO DE 2026

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

PAULA DEL MORO
Diretora
DEL MORO & DEL MORO LTDA