SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BRASÍLIA-DF, CNPJ n. 03.157.055/0001-06, neste ato representado (a) por seu Presidente em exercício, S.r.(o). **ZACARIAS DE ASSUNÇÃO** CPF n.698.697.151-68;

E o

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE BRASÍLIA-DF, CNPJ n. 00.316.760/0001-02, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). PAULO SERGIO DIAS LOPES CPF n. 221.487.281-72;

Celebram o 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 do presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2016 a 30 de abril 2017 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Sindicato das Indústrias de Alimentação de Brasília**, com abrangência territorial no **DF**.

RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

as anotações, salários, reajustes e pagamento e ajustes/correções salariais **CLÁUSULA TERCEIRA-** A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, inclusive no contrato de experiência, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUARTA- REAJUSTE SALARIAL

As empresas representadas pelo SIAB/STIAB corrigirão os salários dos seus empregados com o percentual de 7%. O percentual deverá ser aplicado sobre os salários vigentes em 01 de Maio de 2016, compensando eventuais antecipações concedidas ficando inteiramente zeradas todas as perdas salariais ocorridas até a presente data.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – MENOR APRENDIZ - Os aprendizes, contratados sob o regime da Lei n.º 10.097, de 19/12/2000, Lei n.º 11.180, de 26/09/2005 e Decreto n.º 5.598, de 01/12/2005 não estão sujeitos às cláusulas e condições aqui acordadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – SALÁRIO MENOR APRENDIZ -Aos aprendizes será assegurado o pagamento de salário mínimo definido em âmbito nacional.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO

A empresa pagará aos trabalhadores contratados na vigência da presente Convenção, um piso salarial nunca inferior ao piso salarial da categoria.

FUNÇÕES	SALÁRIO ANTERIOR	SALÁRIO ATUAL
AUXILIAR ADM JUNIOR	866,72	935,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	866,72	935,00
BACONISTA/ATENDENTE	866,72	935,00
CAIXA	886,95	949,04
CONFEITEIRO	1.137,57	1.217,20
COZINHEIRA	938,22	1.003,90
SALGADEIRO	938,22	1.003,90
AUXILIAR DE PRODUÇÃO	872,00	935,00

DOCEIRO	991,31	1.060,70
MOTORISTA ENTREGADOR	1.018,40	1.089,69
PADEIRO	1.137,57	1.217,20
PIZZAIOLO	942,56	1.008,54
RECEPCIONISTA	866,72	935,00
SECRETÁRIA	877,55	938,98

PARÁGRAFO PRIMEIRO: DO DISSÍDIO. Do art. 9º - Nenhum empregado poderá ser dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias anteriores à data de sua correção salarial, ou, seja, do dia primeiro de abril ao dia 30 de abril do ano correspondente. Caso o funcionário seja dispensado imotivadamente, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, como previsto nos art. 9º, das Leis nºs 6708/79 e 7238/84. Terá direito a indenização o funcionário que receber aviso prévio trabalhado/indenizado, no período de 1ª de abril a 30 de abril.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados demitidos sem justa causa no período de 1º a 30 de abril de 2016, com aviso prévio trabalhado ou indenizado, será devido o percentual de reajuste salarial que passará a vigorar a contar de 1º de maio de 2016.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de não haver sido definido o índice de reajuste, fica assegurado ao empregado o direito ao recebimento das diferenças devidas, tão logo seja definido o percentual, que deverão ser pagas por meio de termo de rescisão complementar, devidamente homologada no Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO QUARTO - DO VENDEDOR: O funcionário que exercer função de vendedor, respeita-se a garantia do salário mínimo, ou seja, o menor salário da categoria R$ 935,00 (novecentos e trinta e cinco reais), (478, CLT; Art. 7ª VI CF/88), acrescentando comissão. Para os empregados que tem direito à comissão ou percentagens, a rescisão será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço, conforme preconiza o art.478 §4ª CLT. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo

empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias, segundo art.142 §3ª da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: DA IGUALDADE ENTRE OS SEXOS– Assegura-se garantia de salário igual ao do homem, para o trabalho igual, registrado em carteira, na mesma função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

PARÁGRAFO SEXTO: Os empregados que tiverem jornada de trabalho superior a 4(quatro) horas trabalhadas terão o direito de descansar no mínimo 15(quinze) minutos, esses quinze minutos não serão computados na duração do trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Os funcionários que tiverem jornada de mais de 06 (seis) horas, terão direito a usufruir de intervalo para alimentação e repouso de pelo menos 1h00 (uma hora), nos termos do art. 71, da CLT.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

A empresa, não efetuando o pagamento dos salários em moeda corrente, deverá proporcionar aos seus empregados, tempo hábil para recebê-lo no banco.

CLÁUSULA SETIMA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O não pagamento dos salários do empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente acarretará multa, de acordo com a Legislação em vigor, bem como, multa por descumprimento da Convenção.

CLÁUSULA OITAVA - DO CONTRA-CHEQUE

As empresas deverão fornecer aos seus empregados, um comprovante mensal contendo as discriminações das verbas pagas e dos descontos efetuados a qualquer título, bem como, as informações pertinentes ao depósito do FGTS.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DA QUEBRA DE CAIXA

Gratificação de caixa - Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação no valor de pelo menos 5% (cinco por cento) sobre seu salário, que serão integralizadas a sua remuneração.

PARÁGRAFO ÚNICO: As diferenças de caixa que forem apuradas na conferência do encerramento de cada turno, são de inteira responsabilidade do empregado responsável, e deverão ser pagas de acordo com os critérios estabelecidos pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA- CHEQUES DEVOLVIDOS

As empresas não poderão debitar/descontar dos salários dos seus empregados incumbidos de manusear valores, os valores referentes aos cheques sem provisão de fundos, exceto nos casos em que não tenham obedecido as normas da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários dos seus empregados, de acordo com o art. 462, da CLT, além daqueles previstos em lei, também os que sejam referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos, contribuições às associações de empregados e outros benefícios concedidos, incluindo multas por infração de trânsito, nos casos em que o veículo da empresa estiver sendo dirigido por empregado desta e

avarias decorrentes da utilização de veículos da empresa por empregados desta, seja por culpa ou dolo, desde que previamente autorizadas por escrito pelo próprio empregado

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA- LIGAÇÕES TELEFÔNICAS PARTICULARES

Para os empregados que recebem aparelho de telefone celular, de propriedade do empregador, para realização de ligações telefônicas relacionadas às atividades de serviço, visando objetivar o bom uso do aparelho, o empregador estabelecerá uma média de consumo máximo por usuário. Fica o empregador autorizado a descontar do salário do empregado os valores correspondentes a ligações efetuadas por este, de natureza particular, sob o título de "Ligações Telefônicas Particulares"

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O usuário será responsável pela guarda e conservação do aparelho, sendo que se causar algum dano no referido aparelho, por culpa ou dolo, deverá realizar o reparo ou permitir que o empregador o faça, autorizando o desconto referente ao mesmo, em sua folha de pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Convencionam as partes que a utilização do aparelho telefone celular, embora não seja imprescindível, facilita as tarefas do empregado, sendo, portanto, fornecido para o trabalho e nos termos do parágrafo 2º do artigo 458 da CLT, não será considerado como salário "in natura".

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica convencionado, também, que o empregador poderá efetuar o desconto das ligações efetuadas pelo empregado, através de telefone fixo, desde que se refiram a "Ligações Telefônicas Particulares."

PARÁGRAFO QUARTO- Vedação de uso de telefone celular por parte dos trabalhadores durante o horário de trabalho. Estabelecem as partes convenentes a proibição de uso de aparelho celular no ambiente de trabalho durante o expediente, sendo permitido o

uso nos períodos de intervalo de repouso, ou em casos excepcionais mediante autorização da gerência da empresa ou do proprietário da mesma. As partes convenentes também estabelecem que a inobservância por parte dos (as) trabalhadores (as) ao previsto nesta cláusula ensejará a aplicação de penalidades por parte do empregador, como advertências, suspensões (nos casos de reincidência) e demissão por justa causa.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA- AUXÍLIO CRECHE

Ao empregador facultá-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação (06 meses), quando existente na empresa mais de 20(vinte) mulheres maiores de 18 anos, facultando o convênio com creches no local de sua residência, ou o empregador poderá optar pelo pagamento do valor de R$ 245,00(duzentos e quarenta e cinco reais), em duas parcelas iguais que deverão ser pagas ate o sexto mês após o nascimento da criança, sendo que este valor não será integralizado na remuneração do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA- DO PLANO ODONTOLÓGICO

O STIAB proporcionará aos seus sindicalizados atendimentos odontológicos, com o diferencial de ter vários procedimentos gratuitos e outros com até 70% (setenta por cento) de desconto, tudo isso com profissionais de diferentes áreas da odontologia prontos para atender os trabalhadores da categoria.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA- DO CONVÊNIO MÉDICO

Os trabalhadores sindicalizados tem o direito a colocar três dependentes legais no Convênio Médico. Para isto basta comparecer a uma das clinicas munidos dos seguintes documentos: Documentos de Identidade, carteirinha de sócio do sindicato e o último contracheque.

As especialidades que não são gratuitas terão descontos de até 50% (cinquenta por

cento).

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica assegurado ao integrante desta empresa, uma jornada de trabalho nunca superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, bem como a fruição de intervalo para repouso e alimentação de pelo menos 1h00 (uma hora), como estabelece o art. 71, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, nos exatos termos do art. 59 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados que cumprirem a jornada de trabalho com adoção de horário de revezamento, plantão ou inteiramente ou 12 x 36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), não fará jus à hora extraordinária, sendo em razão da natural compensação ou pela inexistência de trabalho nas trinta e seis horas seguintes, não havendo diurno, salvo quanto ao adicional noturno, sendo que a concessão ou não de intervalo intrajornada não descaracteriza esta jornada de trabalho de 12x36 horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica assegurado o intervalo intrajornada de uma hora para todos os funcionários que trabalharem em jornada de 12x36 horas, conforme dispositivo de lei.

PARÁGRAFO QUARTO– Considera-se já remunerado o trabalho nos domingos e feriados que porventura coincidem com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação ou pelo descanso nas 36 horas seguintes.

PARÁGRAFO QUINTO – Fica estabelecido que os empregados que cumprem jornada em escalas de trabalho, de revezamento e ou fixas, terão suas horas, excedentes de um dia, compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não excedam ao limite de 10 horas diárias.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- HORÁRIO DE COMPENSAÇÃO E/OU PRORROGAÇÃO

Ficam as empresas autorizadas a implementar sistemas de compensação e prorrogação de jornada de trabalho, desde que não subsistam cumulativamente ao mesmo empregado, ou seja, dos mesmos não será exigido que trabalhem em sistema de compensação e de prorrogação. O horário de compensação ou prorrogação, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 e do art. 59, da CLT, faculta à empresa como será cumprido, observando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a compensação de horário, fica instituído um BANCO DE HORAS, constituído entre débitos e créditos, da seguinte forma:

a) Trabalho além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais – conversão das horas extras em *folgas remuneradas* na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, com exceção dos serviços prestados no descanso semanal remunerado ou feriados, quando será observada a conversão de uma hora de trabalho por duas de descanso.

b) A empresa registrará nos controles de frequência o *banco de horas,* valendo referido como prova em juízo.

c) As horas que integram o Banco de Horas, poderão ser compensadas no próprio mês em que tiverem sido trabalhadas, ou, nos meses posteriores, observando-se o limite máximo de 06 meses para a referida compensação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de dispensa do empregado por iniciativa da empresa ou pedido de demissão por parte do empregado, a empresa pagará com as demais verbas rescisórias, pelo valor vigente a época, o saldo credor de horas extras.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de dispensa do empregado por iniciativa da empresa ou pedido de demissão por parte do empregado, a empresa descontará, com as demais verbas rescisórias, pelo valor vigente à época, o saldo devedor comprovado no banco de horas. O desconto não será considerado indevido, na medida em que o empregado estará ciente, durante a vigência do contrato de trabalho, do saldo de seu banco de horas e desde já autoriza o desconto nos termos do artigo 462, da CLT.

Controle da Jornada

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS E ABONO DE FALTAS

As faltas ocorridas por motivo de doença, acidente e odontológicas somente poderão ser justificadas através de atestados com o respectivo CID (Código Internacional de Doença), devidamente assinado e carimbado pelo profissional emitente e desde que sejam apresentados no prazo de 48h00 (quarenta e oito horas) da data de sua expedição, sob pena de ser considerada a ausência como injustificada, gerando desconto sem prejudicar a penalidade disciplinar cabível, sendo ainda que a validade dos mesmos dependerá de visto e aceitação do serviço médico da empresa, nos termos do parágrafo primeiro, do art. 12, do Decreto 27048/1949, o qual ensina que "a doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela

designado e pago".

PARÁGRAFO ÚNICO- DA OBRIGATORIEDADE DO PROTOCOLO

No caso de o (a) empregado (a), no prazo previsto nesta cláusula, apresentar o atestado médico ao seu empregador, este deverá providenciar uma fotocópia do documento e nele colocar o nome, a assinatura de quem recebeu o atestado em nome da empresa e a data, entregando-a ao (à) empregado (a) .

Férias e Licenças

CLÁUSULA DÉCIMA NONA : As férias poderão ser concedidas em até 02(dois) períodos, desde que previamente acordado com o empregado.

Licença Remunerada

CLÁUSULA VIGÉSIMA :- LICENÇA CASAMENTO

No caso do empregado afastar-se para casamento terá licença remunerada de 05(cinco) dias consecutivos, a contar da data do evento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA:- LICENÇA FUNERAL

O empregado que tiver parente falecido (pais, cônjuges, avós dependentes ou filhos) terá direito a 03 (três) dias consecutivos de licença remunerada, contados a partir da data do falecimento. Caso os avós não sejam dependentes do empregado, este também terá o direito a 01 (um) dia de licença remunerada, contado da data do falecimento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA À GESTANTE E ADOÇÃO

A empregada gestante terá garantia assegurada de emprego e salário, desde a comprovação do seu estado gravídico até 05 (cinco) meses após o parto, mesmo no

contrato de experiência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: EM CASO DE ADOÇÃO- A empregada terá direito ao período integral da licença maternidade prevista no art. 392 da CLT, ou seja, 120 dias, independentemente da idade da criança adotada.

A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Artigo acrescentado pela Lei nº 10.421, de 15.04.2002, DOU 16.04.2002)

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA- LICENÇA PATERNIDADE

No caso de nascimento de filhos o empregado terá licença de 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento.

DAS HORAS EXTRAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA- HORAS EXTRAS

Sempre que solicitado pela empresa, com antecedência, não poderá o empregado recusar-se a trabalhar além da jornada normal por mais de 02(duas) horas/dia, sob a pena de sofrer punições disciplinares, conforme previsto no regulamento empresarial.

A empresa remunerará o trabalho extraordinário de seus empregados na forma seguinte:

a) 50% (cinquenta por cento) de adicional em relação à hora normal, para as horas extraordinárias diária, de Segunda a Sábado;

b) 100% (cem por cento) de adicional em relação à hora normal em Domingo, feriados e dia do evangélico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- DOMINGOS E FERIADOS: O trabalho realizado em dias de feriados e domingos, conforme previsto no item "b", da cláusula 24ª, será pago com adicional de 100% (cem por cento). Caso seja estipulado outro dia de folga, não será

devido o pagamento a título de horas extras.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Fica considerado o feriado de carnaval somente a terça-feira, os demais dias o funcionário deverá trabalhar normalmente.

PARÁGRAFO TERCEIRO- DOS CARGOS DE CONFIANÇA, as funções consideradas de confiança não se aplica a Cláusula 24ª, quando o salário do cargo de confiança compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento), conforme preconiza o art. 62, §da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO- DAS HORAS INTRAJORNADAS

O funcionário que trabalhar mais de 06 (seis) horas diárias terá intervalo intrajornada de pelo menos uma hora, conforme art.71 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA-HORAS IN ITIRENE

Condução Fornecida pelo Empregador - Jornada de Trabalho

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o

tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

Adicional Noturno

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- ADICIONAL NOTURNO

A empresa concederá aos trabalhadores que exercem atividades no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas um adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre o salário base do empregado, devendo ser individualizado na folha de pagamento, se for habitual será integralizado ao salário.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA- VIAGENS

Se os empregados forem deslocados de seus serviços para fora do Distrito Federal, ficará a empresa obrigada a cobrir as despesas de viagem e estadia, necessárias ao cumprimento dos seus respectivos serviços, conforme regimento interno respectivo.

CLÁUSULAVIGÉSIMA OITAVA– DO TRANSPORTE

Ficam os empregadores obrigados a fornecer o transporte para os seus empregados, em espécie ou mediante o vale transporte. (Lei 7418/85), entre o local de sua residência e de seu trabalho e vice-versa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de haver reajuste de passagens e optando a empresa pelo pagamento em espécie, deverá esta, quando for o caso, proceder ao respectivo complemento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Mesmo quando o pagamento se der em espécie, será

descontado o percentual legal, sendo que os valores pagos não integrarão os salários, para quaisquer efeitos legais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Entende-se que a base de cálculo para desconto de vale transporte, compreenderá a remuneração fixa, ou seja, o salário básico.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa fornecerá sem qualquer ônus para seus empregados, o vale transporte necessário ao deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, ao empregado cujo gasto exceder a 06% (seis por cento) de seu salário básico, conforme a Lei n° 7.418, de 18.12.85.

PARÁGRAFO QUINTO: O tempo despendido pelo empregado em transporte especial fornecido pela empresa, de ida e volta para o local de trabalho de difícil acesso, não servido de transporte público, ou, servido apenas parte do trajeto é computável na jornada de trabalho, conforme preconiza a Súmula 90 do TST.

PARÁGRAFO SEXTO: A empresa poderá descontar na concessão dos vales-transportes de um mês, aqueles não utilizados no mês anterior, em virtude de faltas, suspensões, atestado médico, licença e outras ausências não justificadas.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO

Os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva. Que possuem jornada diária de trabalho superior a 6 horas, terão direito ao recebimento de refeição balanceada custeada por seus empregadores ou à concessão de auxílio alimentação/refeição, computando todos os dias trabalhados no mês, conforme a região de atuação profissional ,nas áreas urbanas ou rurais, para uso de alimentação no período de intervalo que compreende a jornada de trabalho, sendo fixado no valor mínimo de R$

11,00 (onze reais) por dia de trabalho. Fica estipulado que os valores pagos sob a forma de vale refeição ou alimentação e ainda o fornecimento da mesma não integram o salário para qualquer fim, não sendo considerado salário "in natura".

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 02 (dois) salários base aos dependentes legais do empregado.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- GARANTIA NA RESCISÃO CONTRATUAL

A liquidação dos direitos trabalhistas resultante das rescisões de contratos de trabalho, deverá ser efetivada no prazo definido no parágrafo 6° art. 477 da CLT.

a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou;

b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão quando da ausência do Aviso Prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO

O pedido de demissão ou quitação da rescisão de Contrato de Trabalho, firmado por empregado com mais de 06 (seis) meses de serviço, só será válido quando feito com assistência do Sindicato Laboral, ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do parágrafo 1º do art. 477, da CLT, cabendo à empresa ou representante

legal, quando a rescisão for procedida perante o ente sindical, comparecer ao Sindicato no ato da rescisão contratual com a devida documentação.

Termo de rescisão contratual (em 05 vias)
CTPS – devidamente atualizada
Guia de seguro desemprego
Aviso Prévio
G.R.F.C (Guia de recolhimento rescisória do F.G.T.S),devidamente recolhida.
Extrato do FGTS
Atestado médico (demissional)
Carta de apresentação.
Ficha de registro ou livro com foto.
Carta de Preposto, se não for responsável legal.
Contrato Social e última alteração.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso a empresa faça o depósito do valor da rescisão na conta do empregado, deverá apresentar o referido comprovante de depósito no ato da homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Homologações deverão ser previamente marcadas com o ente sindical, dentro do horário de funcionamento do mesmo (segunda a sexta-feira das 08:00 às 18:00). Estando o Sindicato fechado, por motivo relevante, no horário previamente designado, as homologações das rescisões contratuais poderão ser feitas no primeiro dia subsequente ao vencimento e ou abertura do mesmo, respeitado a expedição da competente declaração pelo ente sindical à empresa acerca da impossibilidade de homologação na data agendada. Na eventualidade do ente sindical estar fechado na data prevista para homologação e por fato alheio a vontade da empresa, resta afastada a multa prevista no parágrafo 8º, do artigo 477, da CLT.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA–DA JUSTA CAUSA

O empregado dispensado sob alegação de falta grave, deverá ser avisado do fato, por escrito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA- CARTA DE AVISO PRÉVIO

O aviso prévio, tanto comunicado pela empresa quanto pelo empregado, será efetuado por escrito e contra recibo, devendo ser mencionado na respectiva comunicação se o mesmo deverá ser trabalhado ou não, sob pena de falta da referida menção, entender-se como DISPENSADO DO CUMPRIMENTO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Na rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, será pago ao empregado, além do prazo legal de aviso, 03(três) dia a mais por ano completo de serviço prestado a mesma empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que foi demitido que no curso do aviso prévio, desejar afastar-se do emprego, fica dispensado do cumprimento do mesmo, garantido o recebimento do salário referente aos dias trabalhados. O mesmo se aplica ao empregado que pedir demissão desde que comprove novo emprego, comunicando a empresa por escrito.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- VESTIÁRIOS

A empresa fornecerá local apropriado (vestiário) para troca de roupas e guarda dos pertences dos empregados que tiverem que trocar de roupas no local de trabalho ou quando lhe for exigido o uso de uniforme ou guarda-pó.

PARÁGRAFO ÚNICO: As partes estabelecem que o tempo destinado à troca de roupas não será considerada jornada de trabalho para qualquer fim, na medida em que naquele período o empregado não está aguardando ou executando ordens do empregador, o que afasta a previsão do artigo 4º da CLT.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA– DO TRABALHO POR CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Fica facultada as partes convenentes, a criação de **Contrato de Trabalho por Prazo Determinado** nos termos da Lei nº 9.601/98, e o pagamento das verbas rescisórias deverão ser feito até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA- APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

A empresa, na medida de suas possibilidades, promoverá a admissão de deficientes físicos compatíveis com o serviço, conforme dispositivo de lei.

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

Normas Disciplinares

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA- DO CONSTRANGIMENTO MORAL

A empresa envidará esforços para que sejam implementadas orientações de conduta

comportamental aos seus respectivos Supervisores, Gerentes e Dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA- GARANTIA DE AMAMENTAÇÃO

Todas as mulheres empregadas que estiverem amamentando seus filhos terão assegurado o direito de amamentá-lo até que este complete 06 (seis) meses de idade. Isto ocorrerá em 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada, durante a jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DO RECÉM-NASCIDO

Os intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT poderão ser acumulados em único intervalo da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Uma vez fixado o horário, o mesmo somente poderá ser alterado por acordo entre empregado e empregador.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS DO EMPREGADO AFASTADO TEMPORARIAMENTE

Aos empregados afastados do serviço por auxílio doença, e que percebam o benefício previdenciário respectivo há mais de 60 (sessenta) dias corridos, serão garantidos o

emprego e o salário, pelo o período mínimo de 60 (sessenta) dias, contados da data da comunicação de sua alta ou cessação do benefício previdenciário. Caso o afastamento do serviço seja por acidente de trabalho, o período de estabilidade é de um ano, contado a partir da cessação do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esses empregados não poderão ter seus contratos rescindidos pelo empregador, durante o período de estabilidade, a não ser em razão de falta grave ou pedido de demissão formulado pelo empregado, devendo o recibo de quitação, nesse caso ser homologado no Sindicato laboral, nos termos do §1º do art.477 da CLT, ainda que o empregado não tenha completado 06 (seis) meses de empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA : PRÉ-ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem faltando até 18 (dezoito) meses, imediatamente anteriores a complementação dos requisitos mínimos necessários a aquisição do direito a aposentadoria pela Previdência Social, na conformidade da legislação vigente, e, cumulativamente, ter, no mínimo, tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 05 (cinco) anos de serviços prestados para a Empresa, fica assegurado à garantia do empregado ou dos salários durante o período que faltar para aposentadoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fazer jus ao direito garantido nesta cláusula, deverá o empregado, que receber aviso prévio, apresentar à Empresa documentos ou declaração do INSS, comprovando o tempo que possui para exercer o direito à aposentadoria, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias após receber a comunicação de desligamento, após o que, se não for observado, extingue o direito a garantia do empregado ou dos salários previstos o caput desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o funcionário seja demitido por justa causa não terá direito a pré- estabilidade a aposentadoria.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AVISO À CATEGORIA

A empresa permitirá livre acesso em suas dependências dos representantes do STIAB, para fins de sindicalização ou distribuição de informativo à classe laboral, devendo haver comunicação prévia. Entretanto, qualquer manifestação do ente sindical para fins de sindicalização ou distribuição de informativo nas dependências da empresa, deverá o ente sindical, informar por escrito, a dimensão da manifestação, para que a empresa disponibilize eventualmente espaço físico para tanto.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será assegurada o livre acesso nas dependências da empresa dos representantes do STIAB para fins de fiscalizar o cumprimento da presente Convenção sob pena de ação de cumprimento.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA- DA PUBLICIDADE

As partes obrigam-se a promover a ampla divulgação desta convenção coletiva acordadas entre os empregados e empregadores, o que poderá ser procedido em quadros próprios disponibilizados pela empresa e pelo sindicato, no seu mural.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA– CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Para fazer face aos custos com assistência prestada a toda categoria, em atendimento ao disposto no artigo oitavo, inciso terceiro da Constituição Federal, e na conformidade das últimas decisões do Supremo Tribunal Federal – STF, considerando que foi aprovado pela Assembléia Geral Ordinária da categoria profissional, realizada em 15 de abril de 2016 que deliberou sobre os itens da negociação coletiva de trabalho, delegou poderes para assinatura desta convenção coletiva de trabalho, e de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal e os vários preceitos da consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que obrigam ao sindicato promover assistência e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda

a categoria, e na forma do inciso IV do mesmo art. 8º da Constituição Federal, que autoriza a fixação de contribuição, pela Assembleia geral dos sindicatos, independentemente da prevista em LEI, para suplementar o custeio do sistema sindical e confederativo, é fixada a contribuição assistencial a ser paga por todos os representados sindicalizados, na forma prevista nos parágrafos desta cláusula.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: A empresa descontará dos seus empregados, duas parcelas de 4% (quatro por cento) sobre a renumeração salarial. A primeira parcela no porcentual de 4% (quatro por cento) no mês de junho de 2016 e a segunda de 4% (quatro por cento) no mês de novembro de 2016, incidente sobre o salário base, daquele mês, em favor da entidade profissional, para ampliação da assistência prestada e desenvolvimento patrimonial, recolhendo ao sindicado obreiro até o 5º (quinto) dia, após o desconto. Os admitidos, após essas datas, o desconto será realizado no primeiro mês de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A importância de que trata a presente cláusula será recolhida na Caixa Econômica Federal, agência 0008 Taguatinga, Conta nº 630-9, mediante guia a disposição do empregador na sede do sindicato ou diretamente na tesouraria do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Brasília – Distrito Federal, localizado na QND 13 Lote 07 Sala 205 – Avenida Comercial Norte – Taguatinga Norte. Fone (61)3351-4710

PARÁGRADO TERCEIRO – Na falta do pagamento das contribuições fica o Sindicado autorizado a promover as medidas cabíveis para o recebimento, bem como proceder á inclusão do devedor no cadastro do serviço de proteção ao crédito - SPC Serasa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA-DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Conforme deliberação da Assembleia Geral do SIAB – Sindicato das Indústrias de

Alimentação de Brasília, todas as empresas filiadas recolherão a Contribuição Confederativa Patronal, em duas parcelas anuais, a primeira delas equivalente a 1/30 (um trinta avos) da folha de pagamento referente ao mês de fevereiro, até o dia 15 de março, e a segunda e a última equivalente a 1/30 (um trinta avos) da folha de pagamento bruta referente ao mês de junho, até 15 julho, respeitando o limite mínimo para a categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: DA FORMA DE RECOLHIMENTO

O recolhimento deverá ser efetuado em guia própria, emitida pelo SIAB, ou através de depósito na Conta Corrente 0953-4, junto a Agência 002 – Planalto Brasília DF da Caixa Econômica Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: DO PAGAMENTO APÓS O PRAZO DE VENCIMENTO

O pagamento após o prazo de vencimento acarretará a incidência de juros mora e multa, conforme prevista em lei.

PARÁGRADO TERCEIRO: A falta de pagamento da Contribuição Confederativa Patronal por parte das empresas da categoria econômica da indústria de alimentação do Distrito Federal, autoriza o SIAB a proceder à adoção das medidas cabíveis para o referido recebimento, inclusive a inclusão do nome do devedor no Serviço de Proteção ao crédito – SPC.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo/descumprimento

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA - A INOBSERVÂNCIA DOS FUNDAMENTOS

A inobservância dos fundamentos ajustados por qualquer das partes ou dos ditames legais e convencionais, importará na denúncia desta Convenção, nos termos do art. 615 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Fica estipulada multa correspondente a 01 (uma) vez o menor salário normativo da categoria, por funcionário, pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas, na forma seguinte:

a) em favor do empregado, por conta da empresa, quando o mesmo for diretamente atingido;

b) em favor do Sindicato (STIAB), por conta da empresa, quando o mesmo for diretamente e notadamente prejudicado quando de eventual descumprimento das cláusulas convencionadas.

c) em favor do Sindicato (SIAB), por conta da empresa, quando o mesmo for diretamente e notadamente prejudicado quando de eventual descumprimento das cláusulas convencionadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JUIZO COMPETENTE

No curso da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, caso ocorra mudança no padrão monetário vigente no País ou qualquer outro fato de natureza semelhante, as cláusulas econômicas aqui tratadas serão adaptadas à nova ordem econômica, independente de outras providências que serão acordadas e sem qualquer prejuízo para os empregados destinatários desta avença.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - NO CURSO DA APLICAÇÃO

Será competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências na aplicação do presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

ZACARIAS DE ASSUNCÃO

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BRASILIA DF

PAULO SERGIO DIAS LOPES

Presidente

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE BRASÍLIA