



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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O PERÍODO DE JUNHO/2017 A MAIO/2018 DOS TRABALHADORES DA CODASP CIA. DE DESENVOLVIMENTO AGRÍCOLA DE SÃO PAULO

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1ª - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA BASE

Serão corrigidos os salários de seus empregados de forma a compatibilizar seu poder aquisitivo com o mesmo existente em 01.06.2016, utilizando como referência para o período o IPCA do IBGE ou ICV do DIEESE, sendo aplicado aquele que melhor remunerar os trabalhadores.

2ª - PRODUTIVIDADE

Será concedida produtividade de 15% (quinze por cento) sobre os salários de maio de 2017, já corrigidos conforme a cláusula anterior.

3ª - RECOMPOSIÇÃO DOS SALÁRIOS

Será recomposto, trimestralmente, o poder aquisitivo dos salários de seus empregados, utilizando como referência o IPCA do IBGE do período ou ICV do DIEESE sendo aplicado aquele que melhor remunerar os trabalhadores.

4ª - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

Todas as antecipações salariais, sejam elas espontâneas, dissídios ou acordos, só poderão ser descontados na data base.

5ª - DIRETOR REPRESENTANTE E CONSELHO DE REPRESENTANTES

A CODASP deverá instituir 01 (um) Diretor Representante eleito pelos funcionários, conforme dispõe a Constituição do Estado de São Paulo, em seu Capítulo III - Da Organização do Estado - Capítulo I - Da Administração Pública - Seção I - Disposições Gerais - Artigo 115 - Parágrafo XXIII.

Para tanto a CODASP providenciará mudanças adequadas em seu estatuto.

A CODASP deverá implantar também, de acordo com a Legislação em Vigor, o Conselho de Representantes.

6ª - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A CODASP deverá implantar Programa de Participação nos Resultados, com base na Medida Provisória nº 1.539-28/97, de 13/02/1997 e Decreto nº 41.497, de 26/12/2006 do Governo do Estado de São Paulo, sobre os resultados do exercício de 2017.



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

7ª - COMPENSAÇÕES

Não serão compensados os aumentos concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial e de mérito e, na ocorrência dos mesmos sobre eles serão aplicados os aumentos fixados na presente Norma Coletiva.

8ª - GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO

Modificar-se-á a remuneração dos cargos de confiança de forma a incorporar a gratificação de função nos salários.

9ª - PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS

Plano de Cargos, Salários e Carreiras já apresentado na DRT – Delegacia Regional do Trabalho (Acordo Coletivo 1998/1999), e implantado na Empresa em Agosto de 1998, continuará com Cronograma e procedimentos de implantação acompanhados por Comissão Paritária SINDBAST – CODASP. Em caso de implantação de um novo plano os estudos serão encaminhados por comissão com participação do SINDBAST, sua implantação só poderá ser efetivada com a aprovação dos trabalhadores.

Enquanto o Plano de Carreira não for efetivado, será feita uma equiparação salarial dos técnicos administrativos (que tenham curso de nível médio) ao salário inicial dos técnicos operacionais. O mesmo vale para aqueles que estão há muitos anos na mesma função e não são contemplados com qualquer promoção.

Deverá ser feita a equiparação do salário inicial do Técnico Operacional com o inicial do Técnico Especialista.

Deverá ser respeitado a porcentagem de 4,5 (quatro e meio) entre as faixas salariais.

10ª – ANUÊNIO

Será concedido, à todos os seus empregados, mensalmente, o adicional por tempo de serviço para (anuênio), a partir da data de admissão, tendo por base de cálculo 2% (dois por cento) ou R\$ 50,00 (Cinquenta reais) para cada ano de trabalho (vale o que for maior).

11ª - PISO SALARIAL

Nenhum trabalhador poderá perceber salário nominal inferior a 5 (cinco) salários mínimos. Sempre que um trabalhador receber reajuste por razão do aumento no salário mínimo, a proporcionalidade entre as faixas deverá ser respeitada, sendo a diferença repassada a todos os demais trabalhadores da CODASP. O salário mínimo a ser considerado deverá sempre ser o maior entre o estadual e o federal.

12ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO



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

Garantir-se-á ao empregado substituto, a partir do primeiro dia, igual remuneração a do empregado substituído, dando-se preferência aos funcionários da mesma Unidade e, em cada Departamento da Matriz, qualquer que seja o cargo, inclusive nas substituições decorrentes de férias e/ou outros afastamentos. Esta medida deverá ser estendida à todas substituições decorrentes do afastamento do titular por período superior a 10 (dez) dias. O substituto deverá receber, por escrito e contra-recibo e, antecipadamente, a determinação para a substituição, condição sem a qual não deverá exercê-la.

Em hipótese alguma, será permitido o acúmulo de funções.

13ª - SALÁRIO ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função do outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição o mesmo do substituído, a partir do primeiro dia.

14ª - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Será garantido ao empregado admitido após a data base, a aplicação de todas as cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva.

15ª - SALÁRIOS DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O salário do período do contrato de experiência será igual a 100% (cem por cento) do valor do salário nominal da função. No caso de readmissão, será dispensada a celebração do contrato de experiência.

16ª - FÉRIAS

Será concedida uma gratificação de férias correspondente a 100% (cem por cento) do salário total de cada empregado, inclusive nas férias indenizadas. O pagamento dos valores correspondentes ao período das férias será sempre com dois dias de antecedência ao início das mesmas. Se solicitado, a título de empréstimo, a ser descontado em 12 (doze) parcelas iguais, será concedido 01 (um) salário nominal por ocasião das férias.

As férias serão divididas, de acordo com o interesse do funcionário em duas vezes, sendo uma vez, coletiva. As férias coletivas serão para todos da Empresa uma vez por ano e negociadas com o Sindicato para toda a categoria.

Será implantado, depois de consulta aos funcionários, o sistema de férias coletivas no período entre o natal e as festividades de ano novo.

Fica assegurada a participação de todos os funcionários na programação de suas férias.

O início do gozo de férias dos empregados, não poderá coincidir com as vésperas de sábados, domingos, feriados ou dias compensados, devendo coincidir com o primeiro dia útil subsequente àqueles.

Em hipótese alguma será permitido o desconto, nas gratificações de férias, das faltas ao trabalho.



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

Para os empregados com mais de 5 (cinco) anos de vínculo empregatício, a duração das férias será de 45 (quarenta e cinco) dias corridos.

Será permitido ao empregado o exercício de suas férias em qualquer período do ano, sendo-lhe facultado o direito de solicitar antecipação de 50% (cinquenta por cento) do seu 13º salário.

A C.T.P.S. quando enviada para atualização, deverá ser devolvida no prazo máximo de 10 (dez) dias.

Serão rediscutidas as Férias Coletivas.

Será concedido quando do retorno das férias um salário nominal a ser descontado em 10 (dez) vezes para aqueles que assim o quiserem.

17ª - INCIDÊNCIAS DO D.S.R., FÉRIAS E 13º SALÁRIO

A remuneração variável de adicionais diversos ou horas extraordinárias incidirão pela média verificada no período, no cálculo para pagamento do D.S.R., férias e 13º salário. No cálculo do D.S.R. a média será encontrada pelos totais dos adicionais e horas extraordinárias trabalhadas na semana, dividido por seis dias. No cálculo das férias e 13º salário, a média será encontrada pelo total recebido nos 12 (doze) meses anteriores e dividido por 12 (doze). Para efeito de cálculo será sempre atualizado o valor da hora extra.

18ª - PROMOÇÕES

O acesso ou promoção para qualquer cargo, em todos os níveis, far-se-á exclusivamente através de PROCESSO SELETIVO INTERNO, vedadas as nomeações ou designações discriminatórias.

O recrutamento externo será utilizado quando não existir no quadro de pessoal, empregado que preencha os requisitos mínimos do cargo como: escolaridade, cursos técnicos (quando for o caso), ou experiência que o capacite ao exercício das funções.

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial garantido a partir do primeiro dia em que esta ocorrer.

Os funcionários que, comprovadamente forem assíduos, terão direito a promoções automáticas.

19ª - SEGURANÇA PATRIMONIAL OU OPERACIONAL

Em hipótese alguma será utilizado qualquer de seus empregados na função de agente de Segurança Patrimonial ou Operacional, sem que para tal tenha sido treinado e equipado, de acordo com a legislação vigente, bem como ter o salário e nomenclatura do cargo adequado.

20ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

No caso de falecimento de pai, mãe, irmãos (as), esposo (a), companheiro (a), filhos (as), sogro (a) e avós será garantido o abono de 08 (oito) faltas, à partir da data do falecimento.

Para atender a internação e desinternação dos mesmos, serão abonadas as faltas correspondentes ao dia de internação e desinternação.

Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946 - EDSSED I - Sala 10 - Vila Leopoldina - São Paulo - SP

Cx.Postal 66.341 - CEP: 05314-000 - Fone/Fax (11) 3837.9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31



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

Será abonada a falta de um dia para o recebimento do PIS/PASEP, em Banco não localizado nas imediações do local de trabalho. Estando a Unidade localizada fora do perímetro urbano, serão abonados 02 (dois) dias.

Para a realização de exame médico exigido pela empresa, esta abonará a ausência parcial ou total do dia, necessária para a realização dos mesmos.

Fica estabelecido o abono de falta dos empregados no caso de necessidade de consulta médica do filho menor de 14 (quatorze) anos, ou pessoa com deficiência, mediante comprovante médico.

Fica estabelecido o abono de 2 (duas) faltas anuais, uma por semestre ao empregado que, comprovadamente, doar sangue.

Será concedido aos empregados, por motivo de casamento, licença remunerada de 10 (dez) dias úteis.

Para gestantes será concedida licença-maternidade de 180 dias, podendo iniciar-se a partir de 4 semanas antes do parto. A licença-maternidade poderá ser aumentada de 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 mesmo cargo ocupado no início da licença.

Para amamentar o filho até a idade de 06 (seis) meses, a empregada com jornada de trabalho de 06 (seis) horas terá redução de meia hora em cada expediente de trabalho; para as que cuja jornada é de 08 (oito) horas a redução será de 01 (uma) hora.

Todo empregado terá direito a licença paternidade de 10 (dez) dias úteis, à partir do nascimento do filho(a) e/ou adoção.

Será concedido às empregadas que tiverem filhos com doenças infecto-contagiosas ou outros problemas que comprovadamente, a critério médico, necessite a presença da mãe, licença de até 14 (quatorze) dias úteis.

Para os funcionários que forem dar entrada junto ao I.N.S.S., em benefícios como aposentadorias e pensões, fica estabelecido o abono de 01 (uma) falta).

Todo empregado (a) terá direito a licença de 1 (um) dia para participação de provas em concursos públicos e vestibulares

Será abonada a falta no dia do aniversário de nascimento do funcionário(a)

Será abonada a falta do funcionário(a) em caso de necessidade comprovada de acompanhamento de irmão, irmã e pais com problemas excepcionais à órgão de tratamento como APAE, hospitais e clínicas especializadas, para realizar consultas, exames, terapias e outros procedimentos para a saúde do familiar.

A Codasp garantirá serviço de assistência e apoio social aos empregados desmotivados, com problemas psicossociais, etc.

21ª - LICENÇA PRÊMIO

A CODASP regularizará imediatamente a situação dos funcionários que fazem jus à Licença Prêmio.



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

22ª - ADICIONAL NOTURNO

Será efetuado o pagamento do adicional noturno com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora diurna. Considera-se adicional noturno o período compreendido entre 20:00 horas até às 6:00 horas.

23ª – TURNO DE TRABALHO

A CODASP implantará o regime de 10 dias trabalhados e 04 de descanso para os trabalhadores que estiverem em ação no campo.

Será pago adicional de 20% (vinte por cento) sobre os salários dos empregados sujeitos ao regime de turno de revezamento.

24ª - VALE REFEIÇÃO

Será fornecido mensalmente à todos os funcionários da Capital e Interior sem custos para os mesmos, um cartão contendo 30 (trinta) Vales de Refeição. O valor facial do Vale Refeição deverá ser reajustado em 50% (cinquenta por cento).

Os empregados que, por motivo de horário de trabalho e/ou estudo, almoçam ou jantam na empresa, poderão apresentar nota fiscal para reembolso da despesa com limite de até R\$ 40 (quarenta reais), desde que esta medida seja justificada por escrito pelas respectivas chefias. O empregado, por ocasião das férias e/ou outros afastamentos, também terá direito de receber os vales refeições correspondentes. A entrega dos vales refeições será sempre no último dia útil de cada mês. Será fornecido vale refeição para os empregados requisitados a fazer horas extras.

O valor do vale refeição deverá acompanhar sempre a evolução dos salários.

25ª - EMPREGADO ESTUDANTE

Serão reembolsados todas as despesas efetuadas com material e transporte escolar devidamente comprovada a todos os empregados e dependentes. Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau,

curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, desde que notificada a empresa até 03 (três) dias após a efetivação da matrícula, com comprovação mensal da frequência as aulas e com entrada até 01 (uma) hora após início da jornada de trabalho, ou saída antecipada de 01 (uma) hora.

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, nos dias que prestarem exames e/ou provas de ingresso, bimestrais e finais em escolas oficiais ou reconhecidas.

A CODASP oferecerá bolsas de estudo de até cem por cento aos seus funcionários que estejam estudando, seja nos níveis fundamental, médio ou superior.



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

26ª - MENSALIDADE ESCOLAR

Será pago, de 50% (cinquenta por cento) a 100% (cem por cento), de acordo com o aproveitamento comprovado pelo estabelecimento de ensino, as mensalidades para cursos de nível técnico, superior, supletivo e de idiomas para qualquer empregado que requerer, mediante comprovação, e também o transporte para o local de estudo.

Implantar-se-á, à partir de junho de 2017, Programa de Alfabetização extensivo a todos empregados que se interessarem sem custos para os mesmos, estando a empresa comprometida a divulgar tal Programa.

27ª - VALE TRANSPORTE

Será reembolsado integralmente as despesas decorrentes de transporte.

Nas unidades onde sua localização for fora do perímetro urbano, a empresa fornecerá condução própria, conforme a Legislação vigente.

28ª - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado e/ou dependente será pago, a título de auxílio funeral, 10 (dez) salários mínimos no ato da requisição.

A empresa arcará com todas as despesas do seguro de vida em grupo, sendo que o mesmo não poderá ser inferior a 30 (trinta) salários mínimos.

29ª - PRÊMIO NATALINO

Será pago, à todos os seus empregados, juntamente com o pagamento salarial do mês de Dezembro/2017, o percentual de 30% sobre o salário bruto, à título de prêmio natalino.

30ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA OU PSICANALÍTICA AO EMPREGADO DEMITIDO OU APOSENTADO

Aos empregados dispensados sem justa causa, aos aposentados e a seus dependentes, será garantido o direito ao uso dos serviços médicos ou convênio da empresa, durante 90 (noventa) dias após a data de demissão ou aposentadoria, sem custo para os mesmos. Se os trabalhadores, demitidos ou aposentados desejarem, poderão, mediante contribuição mensal para tal fim, continuar com a assistência na forma da Lei.

31ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA PARA APOSENTADOS

Será garantida, de acordo com a lei 9.656 de 03/06/1998, convênio médico para os aposentados que saírem da empresa. Deverão continuar pagando os mesmos custos antes patrocinados pela Codasp.



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

32ª - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Será paga a insalubridade e a periculosidade a todos os trabalhadores que fizerem jus a ela e promoverá ações de caráter preventivo para que seus trabalhadores tenham todo equipamento que se fizerem necessários.

33ª - 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.

34ª - COMPLEMENTAÇÃO, AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE

Aos empregados afastados do serviço por motivo de acidente do trabalho ou doença, será concedida complementação do salário que se somará ao benefício do I.N.S.S., enquanto perdurar o afastamento.

Se necessário, será concedido um adiantamento no valor de 1 (um) salário nominal, a ser descontado em 10 (dez) parcelas iguais e consecutivas, para os funcionários e/ou dependentes para as situações abaixo:

- 1- afastamento por doença;
- 2- por acidente de trabalho;
- 3- morte;
- 4- invalidez.

35ª - COMPENSAÇÃO DE DIAS

Será elaborado anualmente, programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, finais de semana, quinta-feira santa e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado. Este programa deverá ser comunicado ao Sindbast, antes do final do ano em exercício, que procederá consulta aos envolvidos

36ª - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), tendo sua integração nos cálculos de férias, 13º salário, aviso prévio, descanso remunerado e F.G.T.S..

As horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados e na folga dos empregados sujeitos ao regime de turno, serão remuneradas com acréscimo de 250% (duzentos e cinquenta por cento) sobre a hora normal e a sua repercussão, garantindo-se sempre que todas as horas extraordinárias prestadas serão pagas com os salários vigentes.



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

37ª - CORREÇÃO DE CARGOS

Serão corrigidos os casos de funcionários que prestaram concurso na empresa para determinado cargo e foram contratados em cargo inferior. Serão corrigidos também os casos de funcionários que foram rebaixados de função quando da implantação do atual Plano de Cargos e Salários.

38ª - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS

Fica garantido a marcação do ponto na entrada, sem qualquer desconto no dia e repouso, até 15 (quinze) minutos em cada registro de ponto diário, até o limite de 06 (seis) vezes por mês.

39ª - LICENÇA PRÊMIO E COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Será garantida extensão do benefício da licença prêmio e complementação da aposentadoria à todos os trabalhadores, nos termos da Lei Estadual 4819/58.

Será garantido aos trabalhadores o direito de receber a Licença Prêmio em pecúnia.

40ª – PROGRAMA CASA PAULISTA

A CODASP envidará esforços para incluir seus trabalhadores do Programa Casa Paulista.

41ª - RESIDÊNCIAS

Não serão cobrados aluguéis, taxas, impostos e etc., dos funcionários que habitam em residências de propriedade da empresa.

42ª - DIÁRIAS E VIAGENS

Será atualizado mensalmente as diárias com pesquisas realizadas no interior e comunicar ao Sindbast, inclusive reduzir as diferenças existentes entre as faixas em vigor.

Quando do uso de veículos de propriedade do empregado para atividades profissionais, será remunerado o valor do quilômetro rodado a base de 30% (trinta por cento) do preço do combustível.

Todo funcionário terá direito, em caso de viagem a serviço, a utilizar os mesmos direitos acima com anuência prévia de seu superior imediato, estando o veículo em questão coberto por prêmio de seguro, recolhido pela empresa.

43ª - PLANTÃO À DISTÂNCIA

O plantão à distância será remunerado na forma de horas extras com os adicionais descritos, na presente pauta. Essa forma de plantão deverá ser devidamente comunicada por escrito e contra recibo ao empregado.



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

44ª - APOSENTADORIA

Manter-se-á aos funcionários, a partir da data de entrada do requerimento do benefício de aposentadoria, recebimento integral de seus salários e demais vantagens, até que à eles seja efetuado o primeiro pagamento da renda mensal do I.N.S.S..

Será estendido o convênio médico à todos os empregados aposentados, pensionistas e à seus dependentes, sem custos para os mesmos.

Fica assegurado ao empregado que se aposentar por tempo de serviço ou por idade, estando há pelo menos 1 (um) ano no respectivo cargo, promoção de um percentual equivalente ao intervalo da faixa salarial horizontal da tabela salarial para cada 02 (dois) anos de serviços prestados à empresa, até o limite da classe em que estiver lotado. Caso o funcionário já se encontrar no limite máximo de sua classe, o benefício corresponderá a um adicional de 6,5% (seis e meio por cento) sobre o seu respectivo salário.

Deverá ser entendido como intervalo da faixa salarial o que é determinado no plano de cargos e salários, ou seja, 4,5% (quatro virgula cinco por cento).

Para os cargos que por sua característica sejam enquadrados em faixas salariais acima da inicial "A" em função de compatibilizar com o Mercado de Trabalho, para efeito do cálculo de promoção para aposentadoria, a faixa o qual estiver enquadrado será considerada a inicial.

Para efeito da complementação da aposentadoria, no caso da extinção do cargo do funcionário aposentado, será garantido o valor do salário para efeito da complementação, encontrando o valor equivalente na faixa salarial de outro cargo não extinto.

Ficam garantidas aos aposentados e/ou pensionistas, na revisão dos respectivos enquadramentos no Plano de Cargos e Salários, as vantagens concedidas por ocasião da aposentadoria.

Fica garantido ao empregado que se aposentar, uma complementação do salário recebido no I.N.S.S. de forma a conceder aos mesmos, 100% (cem por cento) do salário daqueles que estão na ativa em seu respectivo cargo. No caso de extinção do cargo será garantido o valor do salário, para efeito de complementação, encontrando o valor equivalente na faixa salarial de outro cargo não extinto.

Fica garantida a revisão, no prazo de 30 (trinta) dias, de todos os processos de complementação de aposentadoria e/ou pensão, com vistas a serem corrigidas as distorções existentes com relação aos respectivos enquadramentos no P.C.S. em vigor conforme estabelece a Legislação pertinente.

45ª – COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Será estabelecido uma comissão para avaliar os casos de complementação de aposentadoria.

46ª - VAGAS

Será entregue ao Sindbast e distribuído para todos os funcionários do interior e da matriz, para que seja fixado em local onde todos tenham acesso, as listas com as vagas autorizadas e os pré-requisitos ao cargo, com prazo de 30 (trinta) dias de antecedência. Será executado sempre através de pessoal próprio toda atividade pertinente a seus objetivos.

Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Sala 10 - Vila Leopoldina - São Paulo - SP

Cx.Postal 66.341 - CEP: 05314-000 - Fone/Fax (11) 3837.9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31



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

Os responsáveis pela divulgação de vagas, serão sumariamente demitidos por justa causa, quando sonegarem as mesmas.

47ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Durante a vigência desta Norma Coletiva nenhum empregado poderá ser demitido, salvo por prática de falta grave comprovada em juízo.

GESTANTE:

A empregada gestante, durante o período de gravidez, até 12 (doze) meses após o término da licença prevista no Artigo 392 da C.L.T., não podendo a mesma ser transferida de local de trabalho ou sofrer alteração no horário e função, assegurando-se a inalterabilidade do contrato de trabalho. A empregada gestante poderá solicitar mudança de função durante o período de gravidez, caso seja clinicamente comprovada a incompatibilidade do trabalho com seu estado, ficando assegurado, ao fim da licença maternidade, o retorno à mesma função e cargo ocupado anteriormente.

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

DOENÇA:

Por 12 (doze) meses, após ter recebido alta médica, o empregado que por doença, tenha ficado afastado do trabalho por tempo igual ou superior a 90 (noventa) dias.

APOSENTADORIA:

Por 60 (sessenta) meses, imediatamente anteriores a complementação da idade para aposentadoria, ao empregado que tiver, no mínimo, 05 (cinco) anos de vínculo empregatício contínuo.

Por 60 (sessenta) meses, imediatamente anteriores a complementação ao tempo de serviço para aposentadoria pela Previdência Social.

Estabilidade integral para todos os funcionários até ser resolvido o processo de aposentadoria em trâmite no I.N.S.S..

NATALIDADE:

Ao empregado pai, a partir da constatação da gravidez da esposa e por 12 (doze) meses após o nascimento do filho.

ABORTO:

Por 12 (doze) meses à empregada em caso de aborto, devidamente comprovado por atestado médico.



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

CIPA:

Os empregados eleitos para CIPA, efetivos e suplentes, desde a data de inscrição para as eleições, até 01 (um) ano após o término do mandato.

SERVIÇO MILITAR:

Desde a data do alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa.

AVISO PRÉVIO:

Fica expressamente vedada a concessão de aviso prévio durante o período de licença ou tratamento médico.

TRANSFERÊNCIA:

Ao empregado transferido será assegurada estabilidade no emprego durante 24 (vinte e quatro) meses.

Sempre que houver transferência definitiva, todas as despesas com transportes e mudança deverão correr por conta do empregador computando-se como serviço o tempo dispensado no trajeto.

Caracterizada, por quaisquer motivos, a transferência, será pago a importância de 30% (trinta por cento) sobre a somatória de todas as verbas de natureza salarial.

Ao empregado transferido será concedida uma licença remunerada de 10 (dez) dias úteis para instalar-se no novo local de trabalho.

PORTADORES ASSINTOMÁTICOS E DOENTES DE AIDS:

Será garantida a estabilidade de emprego, enquanto perdurar a doença.

DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO:

Será garantida, aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional e/ou do trabalho, estabilidade de 12 meses após a constatação do acidente / doença profissional e/ou do trabalho (obs.: esses 12 meses estão em acordo com as leis previdenciárias – vide Lei 8.213/1991. Art. 118) a permanência na empresa enquanto perdurarem a doença e/ou seqüelas de acidentes no trabalho, sem prejuízo

de sua remuneração mensal e outros títulos que compunham seu salário à época do acidente e/ou doença profissional e/ou do trabalho.



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

PRIVATIZAÇÃO OU OUTRA FORMA DE GESTÃO:

Em caso de privatização, extinção, fusão, ou outra forma de gestão da empresa, fica assegurada a estabilidade provisória no emprego, a contar de 1º de junho de 2017 até a efetiva conclusão do processo, à todos os empregados que na data supra estejam prestando serviços na empresa, inclusive àqueles que se encontrarem em gozo de férias, de licença-prêmio ou afastamentos por motivo de doença, acidente de trabalho, bem como os licenciados na forma do artigo 743, da CLT. Ficam assegurados ainda, os níveis salariais e os atuais vencimentos e vantagens do exercício dos cargos e funções.

Aqueles que estiverem enquadrados nos termos da Lei estadual nº. 4819/58 não poderão ser dispensados, mesmo em caso de privatização, devendo os mesmos serem incorporados por outra estatal similar.

Nenhum funcionário poderá ser dispensado, devendo ser incorporado por outra empresa estatal, sendo mantido o salário e demais vantagens do cargo.

Qualquer discussão sobre privatização ou outra forma de gestão deverá ser feita com o conjunto dos trabalhadores através do Sindbast.

48ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

Será garantida no caso de empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional e/ou do trabalho, a permanência na Empresa, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

- a) que apresentem redução na capacidade laboral;
- b) que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo, e
- c) que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com a capacidade laboral após o acidente.

Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional e/ou do trabalho deverão, sempre que exigidas, ser reconhecidas pelo médico do trabalho da empresa..

49ª - ADAPTAÇÃO FUNCIONAL

Aos empregados que por problemas de saúde ficarem definitivamente impedidos de continuar a desempenhar a função de seu cargo, será garantido seu reenquadramento funcional sem prejuízo salarial, quando do retorno do afastamento e também a transferência para outra área.

Nas implicações ou revisões do Plano de Cargos e Salários, fica também garantido o reenquadramento funcional e salarial a ser estudado pela área de Cargos e Salários, em cargo equivalente ao anterior.

50ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário, será estabelecido condições e meios para que o empregado possa dirigir-se à agência bancária no mesmo dia em que for Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946 - EDSSED I - Sala 10 - Vila Leopoldina - São Paulo - SP
Cx.Postal 66.341 - CEP: 05314-000 - Fone/Fax (11) 3837.9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31



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

efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeições e descanso. O pagamento dos salários dos empregados das unidades do Interior, deverá coincidir com o mesmo dia do pagamento da Capital.

Será fornecido demonstrativo de pagamento aos empregados na data do pagamento, com a identificação da empresa, discriminação e natureza dos valores e importâncias pagas, dos descontos efetuados e do total recolhido na conta vinculada do F.G.T.S., devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, em envelope fechado e destinado nominalmente ao funcionário.

51ª - PROGRAMA DE TREINAMENTO

Será implantado programa de treinamento interno, extensivo a todos os seus empregados, inclusive analfabetos e/ou semi-analfabetos, sem custos para os mesmos.

Neste programa se inclui a reciclagem interna de mão-de-obra para favorecer a profissionalização dos seus empregados.

Aos funcionários que assim solicitarem deverá a empresa liberar para que participem de cursos, palestras e congressos de atualização em suas áreas de trabalho, não sofrendo os mesmos qualquer prejuízo nos salários, 13º salário, D.S.R., F.G.T.S. e outros títulos que acompanhem o contrato de trabalho.

52ª - PLANO DE CARGOS

A Empresa deverá apresentar quadro evolutivo dos funcionários desde a implantação do atual plano, comprovando a evolução dos mesmos.

53ª - TRABALHO FORA DO LOCAL DE MORADIA

Os funcionários que trabalham fora do seu local de moradia terão transporte gratuito para suas cidades do origem, tão logo termine o expediente, diariamente.

54ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Ao empregado que no desempenho normal das suas funções, for indicado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho das funções e na defesa do patrimônio da empresa, terá assistência jurídica integral desta, sem custos para o mesmo.

55ª - CARTA AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou suspensão por motivo disciplinar, deverá ser avisado por escrito e contra-recibo, das razões determinadas da sua dispensa ou suspensão, sob pena de tornar a dispensa ou suspensão imotivada. Antes que o empregado seja demitido ou punido deverá ser-lhe permitida ampla defesa.



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

56ª - ADOÇÃO

Será concedida licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias para funcionários (as) adotantes, nos casos de adoção de criança na faixa etária de 0 (zero) a 06 (seis) meses. E licença remunerada de 60 (sessenta) dias para as adoções de crianças na faixa etária de 06 (seis) a 12 (doze) meses.

57ª - TRANSFERÊNCIA

É vedada a transferência do empregado, sem sua anuência, para municípios diversos daquele onde estiver prestando serviço.

58ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Deverá ser fornecido gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção e de segurança individual, inclusive calçados especiais, quando for pelo empregador exigidos na prestação de serviços ou quando as atividades assim exigirem, à todos os empregados, para cada atendimento de forma diversificada.

Serão adotadas medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores. No primeiro dia de trabalho do empregado de produção, manutenção e operação, a empresa procederá o seu treinamento com E.P.I. (Equipamento de Proteção Individual) se necessário ao exercício das suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na empresa.

A lavagem de roupas e uniformes que tenham contato com agentes biológicos ou químicos, será incumbência da empresa.

Serão instalados armários duplos em todos os vestiários, de forma que sejam separadas as roupas de uso pessoal das de uso profissional, separando-se ainda as roupas limpas das sujas.

Será garantido aos trabalhadores operacionais o tempo mínimo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal.

Assegura-se a manutenção bem como o reaparelhamento dos sanitários, refeitórios e vestiários das unidades: Escritório Central e Centros de Negócios.

59ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA, PSICOLÓGICA e PSICANALÍTICA

Serão custeadas integralmente as despesas decorrentes de assistência médica, hospitalar e odontológica que beneficie todos os seus empregados e dependentes, inclusive pais de funcionários desde que constem na Declaração do Imposto de Renda, e maridos de funcionárias ambos no ato do tratamento, inclusive todas as doenças listadas pela Organização Mundial de Saúde.

Será custeado integralmente, para todos os seus funcionários e dependentes, o tratamento psicológico desde de que comprovadamente necessário.

No ambulatório médico da Capital deverá sempre estar, além do pediatra e do ginecologista, um clínico geral e um psicanalista. Atestados de psicanalistas serão aceitos .



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

Será atualizado permanentemente seu cadastro de profissionais e serviços de forma a acompanhar toda evolução técnico-científica na área médica.

Será implantado sistema que permita, sem custo para o empregado permanecer junto ao filho menor dependente em caso de internação.

Serão custeados integralmente os medicamentos, comprovadamente necessários, para os empregados e seus dependentes, após avaliação do serviço médico.

Será mantida uma ambulância, devidamente equipada, para o atendimento de primeiros socorros à todos os seus empregados, em todas as suas unidades, inclusive para os que trabalham no campo.

Em caso de a Empresa optar pelo seguro saúde, deverá sempre observar a qualidade do mesmo, como por exemplo:

- Atender doenças infecto contagiosas, inclusive AIDS;
- Doenças pré existentes;
- Manter convênios com hospitais de 1º linha como por exemplo Hospital Beneficência Portuguesa, Hospital do Coração, Hospital Oswaldo Cruz, Hospital Samaritano, Hospital Sírio Libanez, Hospital Santa Catarina, Hospital e Maternidade São Luiz, Pró Matre Paulista, Hospital Albert Einsten.
- Hemodiálise, inclusive em casos de doenças crônicas;

- Sem limites consultas e internação, inclusive UTI;
- Sem carências;
- Próteses Internas;
- Além de outros serviços.
- Será oferecido convenio médico para filhos(as) que estejam cursando universidade e também para os funcionários que se aposentarem desde que paguem o mesmo valor pago pela Codasp.

60ª – CONVENIO MEDICO PARA FILHOS UNIVERSITARIOS

A CODASP garantirá aos filhos de trabalhadores que estiverem cursando alguma universidade, privada ou publica, todas as garantias do convenio medico até a idade limite de 24 anos.

61ª – CONVENIO MEDICO PARA PARCEIROS HOMOSSEXUAIS

A CODASP arcará com as despesas médicas do parceiro homossexual que comprovadamente mantiver união estável com trabalhador(a) da empresa.

62ª – CONVENIO MEDICO PARA APOSENTADOS

A CODASP garantirá sem custo a ela, ou seja, sendo reembolsada pelo seu ex-funcionário convenio medico nos mesmos moldes dos praticados aos trabalhadores na ativa



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

63ª - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA AIDS/HIV

Serão promovidas campanhas de treinamento e prevenção à AIDS através de pessoal especializado, com a assistência do Sindbast, em seu horário normal de trabalho no prazo de 90 (noventa) dias, a partir da assinatura do presente acordo.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT, não será exigido por parte das empresas, no exame admissional e/ou exames periódicos que denunciem o vírus da AIDS.

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

Os empregados não serão obrigados a informar à empresa sobre sua situação em relação HIV/AIDS, conforme código de ética médica.

Serão custeados integralmente os exames laboratoriais, o tratamento, medicamentos, a internação, a assistência psicológica e social aos funcionários e dependentes doentes de AIDS. Aos portadores assintomáticos, e àqueles que já apresentam sinal da doença, deverá ser garantido função compatível com seu estado de saúde e educar o pessoal de seu ambiente de trabalho.

64ª - AUXÍLIO CRECHE

Será pago a seus empregados de ambos os sexos o valor mensal equivalente a 40 (quarenta) UFESPs para cada filho, inclusive os adotivos, até a idade de 83 (oitenta e três) meses (seis anos e onze meses), como auxílio de despesas com creche ou instituições de sua livre escolha, independente de exibição de documento comprobatório daqueles gastos.

O pagamento do auxílio previsto nesta cláusula se estenderá no período de férias, licença prêmio, maternidade, ou afastamento por motivo de saúde.

65ª - AUXÍLIO À PAIS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Aos empregados (as) cujos filhos e/ou dependentes legais, sejam considerados "excepcionais" mediante a comprovação do fato por atestado médico, será pago mensalmente, em forma de auxílio para custeio de despesas decorrentes de educação, o valor de 01 (um) salário mínimo.

66ª - CESTA BÁSICA

Será obrigatório o fornecimento, todo o mês, gratuitamente, à todos os seus empregados, inclusive àqueles afastados por motivo de férias, um cartão de alimentação de compras em supermercados no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais).

67ª - CONVÊNIOS

Deverá ser estabelecido convênio com rede de farmácias e supermercados de forma a beneficiar todos os empregados do Escritório Central e Centros de Negócios.



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

Será subsidiado em 50% (cinquenta por cento), mediante apresentação de comprovantes, todas as despesas que venham ter seus empregados no cumprimento de receituário médico para óticas.

68ª - IGUALDADE DE TRABALHO

Será estendido pronta e indistintamente, aos seus empregados do interior e litoral, todas as vantagens e benefícios obtidos pelos empregados da capital.

Será garantida igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrerem a qualquer cargo, inclusive chefia, atendidos os pré-requisitos que a função exigir.

Fica garantido às suas empregadas, o acesso à cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento.

Manter-se-á nos ambulatórios ou nas caixas de primeiros socorros, nos locais onde haja mão-de-obra feminina, absorventes higiênicos.

Deverá promover a adequação de suas instalações sanitárias a fim de atender a mão de obra feminina em todas as unidades.

69ª - ANOTAÇÕES NA C.T.P.S.

Será obrigatória a anotação na C.T.P.S. de todos os seus empregados, a função, o código do C.B.O. efetivamente exercida, a remuneração percebida, os reajustes salariais e todos os prêmios e vantagens que fazem parte da remuneração.

70ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto na C.L.T., será estipulado pelas partes observando-se um único período, não admitindo-se portanto, prorrogação e sendo o prazo máximo para este contrato de 60 (sessenta) dias. O salário do período será igual a 100% (cem por cento) do salário inicial da função. Após este período, estando o funcionário apto para o desempenho da função, imediatamente passará a receber o salário da sua função no grau I (um).

71ª - MEIO AMBIENTE

Implantar-se-ão medidas para não agredir o meio ambiente. Não sendo possível implantar já, utilizar medidas compensatórias aos prejudicados.

72ª - CONDIÇÕES DE TRABALHO

Assegurar que serão fornecidas aos trabalhadores, condições adequadas de alojamento e refeição, de acordo com que é exigido pela Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério do Trabalho e Emprego que versa sobre as Instalações Sanitárias e de Conforto nos Ambientes de Trabalho, quando a obra for distante da base ou de sua moradia.



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

CLÁUSULAS SINDICAIS

73ª- DIREITOS SINDICAIS

Fica garantida licença de 02 (dois) Diretores do Sindbast, empregados da CODASP - Cia. de Desenvolvimento Agrícola de São Paulo, afastados para atenderem ao mandato sindical, sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens inerentes aos seus respectivos cargos.

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço até 24 (vinte e quatro) dias por ano para ficarem à disposição do Sindbast, sem prejuízo na remuneração e pagamento de férias, 13º salário, descanso remunerado, F.G.T.S., e demais direitos trabalhistas, desde que avisada a empresa por escrito, pelo Sindbast.

74ª- JORNADA DE TRABALHO

À partir do primeiro mês de vigência da presente Norma Coletiva, a jornada semanal de trabalho será no máximo 36 (trinta e seis) horas, sem redução de salários e outros benefícios.

Aos que cumprem escala de revezamento serão assegurados as 36 (trinta e seis) horas semanais, sem redução do salário e outros benefícios, pagando-se mensalmente como hora extra o que exceder a esta média.

Aos que já cumprem jornada inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais ficam assegurados os mesmos direitos do item anterior. Será mantido o sistema de não marcação de ponto no horário de almoço.

Todos aqueles profissionais que tenham jornada de trabalho regulamentada nos dispositivos legais, deverão ser aplicados na empresa.

Os empregados que exercem a função de digitador, estarão sujeitos à jornada diária máxima de 6 (seis) horas, devendo ainda aos mesmos serem concedidos intervalos de descanso, conforme Art. 72 da C.L.T. (dez minutos de intervalo a cada noventa minutos trabalhados), e atendendo aos itens da Norma Regulamentadora NR 17 do Ministério do Trabalho e Emprego – Ergonomia, itens 17.4.2 a 17.6.4.

75ª- EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS

Os empregados indicados pelo Sindbast, mediante prévia comunicação por escrito, poderão participar de cursos de interesse da categoria, profissionalizante, seminários, encontros ou eventos similares, a empresa assegurará o cargo vantagens e funções em que se achavam investidos os empregados, não sofrendo os mesmos quaisquer prejuízos no salário, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, F.G.T.S. e outros títulos que acompanhem o contrato de trabalho.

76ª - HORA SINDICAL

A exemplo do que existe em todas empresas vinculadas ao Estado de São Paulo, será instituída a "Hora Sindical" que poderá ser utilizada uma vez por mês para palestras ou outras atividades de caráter Sindical, desde que avisada a empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.



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

Tal consistirá em dispensa das atividades normais por uma hora durante a jornada normal de trabalho.

77ª - MULTA POR DEMISSÃO

Durante a vigência da presente Norma Coletiva, todo funcionário demitido deverá receber como multa 60% (sessenta por cento) do total da homologação, sem prejuízo da Legislação vigente no país.

78ª HOMOLOGAÇÕES

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho deverá ser feita no Sindbast.

Os dirigentes sindicais do interior ficam autorizados a procederem as homologações dos empregados lotados nas unidades da região.

A homologação não poderá exceder ao décimo dia subsequente ao último dia efetivamente trabalhado, quando o funcionário for dispensado do cumprimento do aviso prévio. No caso do aviso prévio trabalhado a homologação será feita no primeiro dia após o último dia trabalhado.

Para todos os casos, a homologação de contrato de trabalho deverá sempre ser feita com assistência do Sindbast, através de seus Diretores na Capital ou do interior.

Na eventualidade de exceder os prazos, a multa será de 02 (dois) salários nominais, por dia de atraso.

Aos empregados que se desligaram da empresa sem justa causa, terão o aviso prévio acrescido de um dia por ano trabalhado, em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia o que ultrapassar.

No ato da homologação a empresa deverá apresentar a Carteira profissional atualizada, as últimas 5 (cinco) guias de recolhimento do FGTS, o extrato atualizado da conta do FGTS do funcionário demitido, o exame médico, as guias para o seguro desemprego (quando for o caso), uma carta de apresentação, sendo que as verbas rescisórias deverão ser pagas em dinheiro ou cheque administrativo ao funcionário no ato da homologação.

79ª- DEMISSÕES

Todo empregado demitido será submetido a exame médico compreendido como investigação clínica .

Os resultados serão entregues no ato da homologação.

Deverá ser entregue ao funcionário demitido, no ato da homologação, cópia da ficha cadastral ou livro de registro do empregado devidamente autenticada, e no caso do funcionário ter trabalhado em atividades insalubres, penosa, ou perigosa deverá também fornecer o Perfil Profissiográfico Previdenciário –PPP.

Qualquer saneamento a ser executado na empresa deverá atingir somente à aqueles que nela não desenvolvam quaisquer atividades (comissionamento, etc).

Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Sala 10 - Vila Leopoldina - São Paulo - SP

Cx.Postal 66.341 - CEP: 05314-000 - Fone/Fax (11) 3837.9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31



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

Eventuais demissões somente serão aceitas em se caracterizando a irresponsabilidade ou incompetência profissional no desempenho da função.

Estes casos deverão ser discutidos com o Sindbast.

Com exceção dos casos acima, a empresa se compromete, durante a vigência do presente acordo, a manter o nível de emprego.

80ª - PERICULOSIDADE

Garantia de acesso aos locais de trabalho a profissional devidamente habilitado em segurança do trabalho e/ou medicina do trabalho, contratado pelo Sindbast, com objetivo de verificar as condições ambientais de trabalho.

Todos os empregados que atuam em área operacional e/ou de comercialização, serão submetidos a exames periódicos nos termos previstos pela Legislação. O empregado será informado do resultado do exame, recebendo cópia do mesmo.

81ª – INSALUBRIDADE

Quando houver laudo ou contra laudo pericial apresentado pelo Sindbast acusando a existência de insalubridade em qualquer dependência, será concedido aos funcionários nela lotados o adicional de 30% (trinta por cento) do salário nominal. Por ocasião da cessação dos contratos individuais de trabalho, ou quando houver transferência de função, serão fornecidos aos funcionários que exercerem tais funções, atestado de saúde (exame médico demissional) e anotações correspondentes na Carteira Profissional de Trabalho e/ou através de comunicação interna, nos termos das medidas preventivas de medicina do trabalho, previstas nos parágrafos 3º e 4º do artigo 169 da CLT e disciplinadas pela Norma Reguladora n.º 7 (Nr 7), aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho n.º 3.214, de 08/06/78. A CODASP deverá através de laudos técnicos verificar as condições de insalubridade dos funcionários da sede (São Paulo).

O SESMT da Codasp deverá ser consultado em casos de conflitos entre laudos, a fim de gerar um terceiro laudo para envio ao Ministério do Trabalho para homologação

82ª - C.I.P.A.

O Cipeiro não estará sujeito a rotatividade, transferência de função ou local de trabalho, somente estará mediante anuência do mesmo e nomeação do suplente para representação do setor.

Será convocada eleição para a C.I.P.A. 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 serem acompanhadas pelo Sindbast.

As eleições serão feitas sem a constituição e inscrição de chapas, sendo que o pleito será realizado através de votação de lista única contendo os nomes de todos os candidatos, as eleições em grandes áreas serão setoriais.



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

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

Serão garantidos aos membros da C.I.P.A. em seu conjunto ou separadamente 04 (quatro) horas semanais, remuneradas, dentro do período normal de trabalho, destinadas a realização de reuniões e demais atividades da comissão.

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

A C.I.P.A. deverá remeter ao Sindbast cópias das atas de suas reuniões.

83ª - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

Será descontado do salário já reajustado dos seus empregados, à título de Contribuição Especial, o percentual de 0,5% (meio por cento) dividido em 2 (duas) parcelas de 0,25% sobre os salários de Agosto/2017 e Novembro/2017, para custeio das campanhas dos trabalhadores desta Empresa, devendo a empresa recolher esta contribuição em conta bancária indicada pelo Sindbast, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente.

Será enviado ao Sindbast uma relação contendo nomes, cargos, salários e descontos, juntamente com os comprovantes de recolhimento ao banco.

84ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - C.A.T.

É obrigatória a comunicação ao Ministério da Previdência Social de qualquer acidente de trabalho, no prazo de 01 (um) dia útil.

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

Será obrigatório o fornecimento ao Sindbast a cópia de relatórios enviados ao Ministério do Trabalho,

nos meses de abril, junho, outubro e janeiro, no prazo de 10 (dez) dias após o protocolo.

Será obrigatória a comunicação ao Sindbast em 48 (quarenta e oito) horas, acidente fatal ocorrido na empresa ou de conhecimento de acidente fatal em trajeto.

85ª - SINDICÂNCIA

Todas as sindicâncias internas, que envolvam relação trabalhista, deverão ser comunicadas ao Sindbast, com a participação e acompanhamento de um diretor indicado pelo Sindbast, em todos os seus atos, inclusive nos depoimentos. Quando se tratar de suspeita de furto, desvio ou corrupção, essa comissão deverá ser acompanhada por um Procurador do Estado e aberta à Imprensa. Em se provando a culpa, o responsável será demitido por justa causa e tomadas as medidas judiciais cabíveis.

Nos casos de afastamento do empregado, enquanto perdurar a sindicância o mesmo não sofrerá prejuízo dos seus salários e demais vantagens do Cargo.



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

86ª - DISCIPLINAMENTO DE PESSOAL

Serão promovidas rigorosas modificações no dimensionamento do pessoal de forma a não permitir nenhuma ociosidade. Deverão ser envidados todos os esforços para que o pessoal comissionado volte a desempenhar suas atividades normais.

Não será permitido em hipótese alguma novos comissionamentos. Afastamentos das funções normais somente ocorrerão por acordo trabalhista ou decisão judicial neste sentido.

87ª - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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.

E à Justiça do Trabalho competente para proferir decisões em Ação de Cumprimento ou pelo Sindicato profissional, em nome da própria Entidade reclamante, ou em favor de todos seus representados, sindicalizados ou não, quando houver descumprimento da Norma Coletiva ou Dissídio de igual natureza ou, ainda, reclamações plúrimas ao disposto na presente Norma Coletiva, independente da outorga de poderes, quando a Entidade Sindical funcionar como substituta processual, ficando dispensado o comparecimento do empregado, em audiência uma vez que esteja representado legalmente pelo Sindbast, face aos termos do Artigo 620, 622, 872, parágrafo único da C.L.T., e disposições instrumentadas na presente Norma Coletiva e, ainda Artigo 3º (terceiro) da Lei 8.073 de 30 de julho de 1.990.

88ª - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

Será enviado mensalmente ao Sindbast a relação de empregados demitidos e admitidos no período, discriminando: nome completo, idade, estado civil, função, unidade/órgão, salário e outros itens inerentes ao Pacto Laboral.

CLÁUSULAS FINAIS

89ª- DATA-BASE

O termo inicial desta Norma Coletiva terá o prazo de vigência até maio de 2018, à contar de 1º de junho de 2017.

A vigência desta Norma Coletiva será prorrogada automaticamente, por período sucessivo de um ano, caso não seja denunciada por quaisquer das partes.



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

90ª- MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO

O não cumprimento desta Norma Coletiva pela empresa, implicará em multa de 87 (oitenta e sete) UFESP por empregado e por infração, revertida a mesma ao Sindbast.

91ª- DIREITOS ADQUIRIDOS

Fica garantido, com as alterações apresentadas na presente pauta, a manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais concedidos por liberalidade e/ou constantes das Normas Coletivas anteriores, inclusive a vigente.

92ª - FORO

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

93ª- ALTERAÇÃO DA NORMA COLETIVA

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

**ENILSON SIMÕES DE MOURA
PRESIDENTE**