



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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O PERÍODO DE JUNHO/2018 À MAIO/2020 DOS TRABALHADORES DA CEAGESP - CIA. DE ENTREPOSTOS E ARMAZÉNS GERAIS DE SÃO PAULO

1ª- DATA-BASE

O termo inicial desta Norma Coletiva terá o prazo de vigência até maio de 2020, à contar de 1º de junho de 2018.

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

2ª - 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 01.06.2017, utilizando como referência para o período o IPCA do IBGE ou ICV do DIEESE, sendo aplicado aquele que melhor remunerar os trabalhadores..

3ª – PRODUTIVIDADE / AUMENTO REAL

Será concedida produtividade de 5% (cinco por cento) sobre os salários de maio de 2018, já corrigidos conforme a cláusula anterior.

4ª - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Será destinado um percentual de 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento para conceder aumento por mérito, segundo avaliação de desempenho, a ser implantada em Outubro/2018.

Toda informação acerca da vida profissional do funcionário seja promoção ou advertência, deverá ser comunicada ao empregado.

Antes da aplicação do percentual destinado à estes aumentos, será assegurado o conhecimento da avaliação por escrito e sigiloso, para todos os empregados, sendo permitido recurso.

Os recursos serão julgados por Comissão a ser composta por membros indicados pelo SINDBAST e Empresa.



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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS PISO SALARIAL

5ª - PISO SALARIAL

Nenhum trabalhador poderá perceber salário nominal inferior a R\$ 3.000,00(Três mil reais).

6ª - RECOMPOSIÇÃO DOS SALÁRIOS

Será recomposto, trimestralmente, o poder aquisitivo dos salários de seus empregados, utilizando como referência o ICV-DIEESE do período.

7ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Será estabelecido condições e meios para que o empregado possa dirigir-se à agência bancária no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeições e descanso. O pagamento dos salários dos empregados das unidades do Interior e Litoral, deverá coincidir com o mesmo dia do pagamento da Capital.

Será fornecido demonstrativo de pagamento aos empregados na véspera do pagamento, com a identificação da empresa, cargo do funcionário, 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.

8ª - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

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

9ª - ADIANTAMENTO SALARIAL

Deverá ser concedido, todo dia 15 (quinze) de cada mês, um adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) dos salários brutos, mesmo aos funcionários com afastamento de quaisquer natureza, nunca excedendo o dia 17 (dezesete) de cada mês e a opção a este benefício cabe ao funcionário.

10ª - 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.



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

11ª - 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.

12ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A CEAGESP distribuirá lucros baseados no inciso XI do artigo 7º da constituição federal.

Será efetuado imediatamente o pagamento do PLR (participação de lucros e resultados) dos anos 2016 e 2017.

13ª - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial, garantido à partir do primeiro dia em que esta ocorrer. Nenhum funcionário poderá ser promovido durante o período de comissionamento, só após 90 (noventa) dias, quando do seu retorno à Empresa.

14ª - 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.

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 - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

17ª - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Fica assegurada ao empregado afastado do serviço, em caso de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, ou no caso de aposentado, mediante a apresentação de laudo médico a ser validado pelo médico do trabalho da CEAGESP, complementação salarial em valor

Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Sala 10 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. ³

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

equivalente a 80% da diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

§ 1º - A complementação salarial somente será concedida após a apresentação do demonstrativo de pagamento do INSS. No caso do auxílio-doença, não sendo conhecido o valor básico a ser concedido pela Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados sob a rubrica de antecipação de complementação salarial. Ocorrendo diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensados no pagamento imediatamente posterior.

§ 2º - A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário.

§ 3º - A CEAGESP e o SINDBAST constituirão, e manterão, uma comissão paritária para acompanhar as concessões e pagamento deste e dos demais benefícios concedidos aos empregados indicados no caput.

§ 4º - Esta comissão reavaliará, a cada 6 (seis) meses, ou, se necessário, em período menor, os afastamentos beneficiados com complementação salarial. Por decisão desta Comissão, a complementação salarial, bem como os demais benefícios, concedidos por liberalidade da empresa, poderão ser suspensos, ouvido o Médico do Trabalho da empresa e, se necessário, do SINDBAST, sem descartar a possibilidade de uma terceira opinião arbitral. Este benefício não se constitui direito adquirido do empregado, em qualquer hipótese.

18ª GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO

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

19ª ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Aos funcionários que forem designados como responsáveis, ou aqueles que os substituírem em seus afastamentos, pelo fundo fixo do departamento seção e ou unidade da CEAGESP, receberão mensalmente adicional de quebra de caixa um valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal.

20ª - 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) para cada ano de trabalho.

21ª - RESIDÊNCIAS

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



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

22ª - ÁREA DE LAZER

Deverão ser implantadas em todas as unidades um Programa de Qualidade de vida com palestras. Acompanhamento psicológicos e ginastica laboral.

Serão aproveitadas as áreas ociosas de todas as unidades para instalar, nestes espaços, equipamentos de lazer destinados aos funcionários e à seus dependentes para prática de exercícios físicos.

23ª - 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.

24ª - 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.

Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, também será devido adicional quanto as horas prorrogadas.

25ª - PERICULOSIDADE

Será garantido e efetuado o pagamento do adicional de periculosidade a todos os empregados que exerçam atividades ou operações perigosas que por natureza ou métodos de trabalho, impliquem em riscos de vida, notadamente onde exista amônia (NH₃) sob pressão.

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.

26ª ADICIONAL DE RISCO/PERICULOSIDADE

A CEAGESP pagará aos trabalhadores Inspetores e Agentes de Segurança o adicional de risco de 30%(trinta por cento) dos seus vencimentos aos que portarem armas de fogo. Dada a complexidade do trabalho executado por esses profissionais, que atuam junto ao público e



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

captando ocorrências de cunho policial, inclusive prisão em flagrante de meliantes armados e condução dos mesmos ao distrito policial. A SESMET tem observado quando na elaboração do PPP, ao se referir nas condições de exercício da função. “O funcionário porta arma de fogo (Taurus calibre 38) use colete a prova de balas, estando sua integridade física exposta a riscos de modo habitual e permanente.”

27ª- INSALUBRIDADE

Quando houver 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 (N.º 7), aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho n.º 3.214, de 08/06/78.

28ª ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

A CEAGESP concederá a título de adicional de risco de vida 30% (trinta por cento) do salário nominal aos empregados integrantes dos cargos de agentes, encarregados, supervisores de segurança, fiscalização, controladores de mercado, controladores de portaria e funcionários administrativos das áreas, quando exercendo suas funções nas áreas de comercialização e portaria dos entrepostos.

29ª - ADICIONAL DE TURNO

Será pago adicional de 30% (trinta por cento) sobre os salários dos empregados sujeitos ao regime de turno de revezamento.

30ª - ADICIONAL DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Todo funcionário que exercer função com responsabilidade técnica e que houver exigência de conselhos profissionais, deverá ter um adicional de 30% sobre seus salários líquidos.

31ª - PRÊMIO NATALINO

Será pago, à todos os seus empregados, juntamente com o pagamento salarial do mês de Dezembro/2018, o percentual de 30% sobre o salário bruto, à título de prêmio natalino.



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

32ª - PRÊMIO DE ASSIDUIDADE

Será estabelecido uma sistemática de forma a premiar os empregados assíduos.

33ª - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado e/ou dependente será pago, a título de auxílio funeral, 02 (dois) salários nominais 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 20 (vinte) salários nominais por morte natural e 40 (quarenta) salários nominais por morte acidental.

34ª - ADOÇÃO

Será concedida licença remunerada de 180(cento e oitenta) dias para funcionários (as) adotantes.

35ª - 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- invalidez permanente.

36ª – AUXILIO A PAIS COM FILHOS NO ENSINO FUNDAMENTAL

Será pago a seus empregados o auxílio de R\$ 1.000,00 (Hum mil reais) para cada filho inclusive adotivo com idade entre 6(seis) e 15(quinze) anos como auxílio para estudar e comprar material escolar o pagamento do auxílio previsto nesta clausula s estenderá no período de férias, licença maternidade ou afastamento por motivo de saúde.

37ª - VALE GÁS

Será fornecido todos os meses, um vale gás, correspondente a uma carga de gás de cozinha (botijão de 13 Kg), com valor equivalente ao preço da entrega automática, ao empregado,



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

indistintamente de cargo ou função, sem custos para o mesmo. O vale gás deverá ser entregue no dia do pagamento do salário mensal.

38ª - AUXÍLIO CRECHE

Será pago a seus empregados de ambos os sexos o valor mensal equivalente a R\$ 1.000,00 (Hum mil reais) 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.

O valor do auxílio creche deverá acompanhar a evolução salarial.

39ª - AUXÍLIO À PAIS DE FILHOS EXCEPCIONAIS

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 nominal ou valor de R\$ 2.000,00 (Dois mil reais) ou o que for melhor para o funcionário.

40ª - 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.

Os empregados terão direito, se assim solicitarem, a usufruir de suas férias em até três períodos.

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.

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.

Em caso de trabalhar o casal na empresa e estes devem sair no mesmo período para o gozo da mesma, inclusive em férias escolares no caso de filhos em idade escolar.



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

AJUDA DE CUSTO

41ª - DIÁRIAS E VIAGENS

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

Todo funcionário(a) que eventualmente prestar serviço fora da sua sede, ou seja em cidade diversas de onde esteja lotado deverá ser remunerado em 30% (trinta por cento) pelo período em que estiver lá.

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.

Se necessário o funcionário deve receber um vale adiantamento para viagem em sua própria unidade, ou seja, antes da viagem.

42ª - VALE TRANSPORTE/COMBUSTIVEL

Será reembolsado integralmente as despesas decorrentes de transporte, o funcionário poderá optar por vale combustível, no mesmo valor.

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

43ª - 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 2018, Programa de Alfabetização extensivo a todos empregados que se interessarem, sem custos para os mesmos, estando a empresa comprometida a divulgar tal Programa.

Este benefício deve ser estendido aos dependentes.

44ª - VALE REFEIÇÃO

Será fornecido mensalmente à todos os funcionários da Capital, Interior e Litoral, sem custos para os mesmos, um talão contendo 30 (trinta) Vales de Refeição. O valor facial do Vale

Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Sala 10 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. 9

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

Refeição deverá corresponder ao custo real de uma refeição, hoje com correção de pelo menos 100% do valor facial.

Os empregados que, por motivo de horário de trabalho e/ou estudo, almoçam ou jantam na empresa, poderão retirar 02 (dois) talões, 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 pesquisas feita por uma comissão bipartite, SINDBAST / CEAGESP.

45ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA

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 caracterizadas pela Organização Mundial de Saúde, aos dependentes com mais de 24 anos até 29 anos estudantes ou não, a CEAGESP deverá ser ressarcida pelo funcionário o mesmo valor da tabela cobrada pelo convênio médico.

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

No ambulatório médico da Capital deverá ter ginecologista, um clínico geral.

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, inclusive o programa de qualificação de operadoras administrado pela ANS, observando sempre o índice oficial IDSS (Índice de Desempenho da Saúde Suplementar) devendo a empresa estar no patamar de 0,80 a 1,00 do IDSS. Optando a CEAGESP pelo sistema de seguro-saúde, em regime de pré-pagamento, esta deverá observar que a seguradora seja afiliada ao Conselho Nacional de Seguros Públicos – CNSP, sob as normas da SUSEP.

Para cobertura das despesas decorrentes do convenio de assistência médica e hospitalar que beneficie todos os empregados e dependentes, inclusive os cônjuges, no ato do tratamento de todas as doenças enumeradas pela Organização Mundial de Saúde.



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

Todos os trabalhadores 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.

A empresa prestadora de serviço de saúde deverá sempre manter a qualidade, 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 Einstein.
- Hemodiálise, inclusive em casos de doenças crônicas;
- Sem limites consultas e internação, inclusive UTI;
- Sem carências;
- Próteses Internas;

Além de outros serviços.

A empresa avaliará a satisfação dos funcionários, quanto ao atendimento que a empresa contratada presta, semestralmente.

46ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEMITIDO

Aos empregados dispensados sem justa causa, e à seus dependentes, será garantido o direito ao uso dos serviços médicos ou convênio da empresa, durante 12 meses após a data de demissão, sem custo para os mesmos. Findo o período, dar observância ao disposto na lei 9656 de 03/06/1998.

47ª - 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.



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

48ª - VACINAS

A CEAGESP deverá subsidiar integralmente as vacinas necessárias ao conjunto de trabalhadores (as) e seus dependentes.

49ª - CESTA BÁSICA

Será obrigatório o fornecimento, todo o mês, gratuitamente, à todos os seus empregados, inclusive àqueles afastados por motivo de férias, licença prêmio ou doença; uma cesta básica de alimentos conforme Cesta Básica Oficial, contendo:

- 06 Kg de Carne Bovina
- 03 Kg de Arroz Tipo 1
- 05 Kg de Feijão Cariquinha
- 02 Kg de Farinha de Trigo
- 01 Pote Manteiga ou Margarina (750g)
- 01 Óleo de Soja (900ml)
- 03 Kg de Açúcar Refinado
- 01 Kg de Café Torrado e Moído
- 08 L de Leite longa vida
- 06 Kg de Batata Branca lavada
- 09 Kg de Legumes
- 06 Kg de Pão de trigo
- 08 Dúzias de Frutas
- 04 Rolos de Papel Higiênico Folha Dupla
- 01 Tubo de Creme Dental
- 01 Sabonete (90g)

A qualidade dos produtos será decidida em comissão paritária, a ser constituída por SINDBAST/Empresa.

Será estendida em Dezembro uma 13ª Cesta Básica nos mesmos valores dos meses anteriores.

Poderá ser utilizado o sistema de cupons de compra com o valor equivalente ao da Cesta Básica acima especificada.

50ª - CONVÊNIO

Deverá ser estabelecido convênio com rede de farmácias e supermercados de forma a beneficiar todos os empregados da capital, litoral e interior.



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.

51ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

52ª - 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, 6,5% (seis e meio 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



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

existentes com relação aos respectivos enquadramentos no P.C.C.S. em vigor conforme estabelece a Legislação pertinente.

Fica garantido ao empregado que se aposentar, receber junto com suas verbas rescisórias 40% (quarenta por cento) do total do FGTS.

Deverá ser implantado um sistema de Apoio ao Funcionário próximo a aposentadoria com orientação e preparação para o mesmo.

53ª - 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.

CONTRATO DE TRABALHO ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

54ª - DESCRIÇÃO DE CARGOS

Deverá ser entregue por escrito e contra recibo a todos os empregados, as atribuições previstas no Plano de Cargos e Salários inerentes ao cargo e/ou função desempenhadas pelo mesmo.

55ª - PROMOÇÃO E RECRUTAMENTO

O acesso ou promoção para qualquer cargo, em todos os níveis, far-se-á exclusivamente através de concurso interno, vedadas as nomeações ou designações discriminatórias, por indicação.

O recrutamento externo será utilizado quando não existir no quadro 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.

Cumprido todo processo de recrutamento interno e havendo ainda a permanência da vaga, esta deverá ser preenchida através de concurso externo.

Define-se como quadro de provimento interno os cargos até chefia de departamento.

As funções de confiança serão exercidas temporariamente, mediante designação direta e exclusiva do Diretor da área. Estas funções são: Gerente de Departamento, Assessor de Diretoria, Secretária de Diretoria e Motorista de Diretoria. As funções de confiança deverão ser preenchidas prioritariamente com os recursos humanos da empresa.

Proceder-se-á rigorosa modificação na área de recrutamento, seleção e treinamento de forma a tornar seus mecanismos transparentes e eficientes, inclusive criando sistemas onde os critérios do recrutamento interno sejam acompanhadas pelo SINDBAST.



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

No edital de divulgação das vagas deverá estar explicitada a ordem de importância dos quesitos necessários para provimento do cargo.

56ª- DEMISSÕES

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

Os empregados da área de armazenagem serão submetidos a exame sangüíneo para verificar a taxa de colinesterase e toxicidade.

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 SB/40.

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

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.

57ª 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.

58ª - 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.

59ª - 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 à empresa até 03 (três) dias após a efetivação da matrícula, com comprovação mensal da freqüência às aulas e com entrada até 01 (uma) hora



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

após início da jornada de trabalho, ou saída antecipada de 01 (uma) hora. Inclusive a quem optar pelo E.A.D.

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.

RELAÇÃO DE TRABALHO CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADE

60ª - PLANO DE CARGOS CARREIRA E SALÁRIOS

Será implantado até 21.08.2018, novo PCCS com participação do SINDBAST, corrigindo a curva salarial compatibilizando os seus salários com os salários do mercado.

Sendo aplicado 15% (quinze por cento) sobre o total das folhas de pagamento, de forma a compatibilizar os salários com os de outras estatais ou mercado considerando sempre a melhor hipótese para os trabalhadores, constatando-se por qualquer razão reduções salariais.

61ª - 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.

Todos os equipamentos da empresa deverão ser modernizados, para o bom desempenho dos funcionários em suas devidas funções e cargos.

Quando houver cursos em cidades, não a do funcionário, e que tenha necessidade de locomoção, estes deverão se iniciar na terça feira.

62ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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. 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.



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

63ª - 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.

64ª - TRANSFERÊNCIAS

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

65ª - 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 do interior, litoral e matriz.

Para serviços de expurgo e pulverização, serão fornecidos equipamentos que garantam o máximo de proteção ao empregado e ao meio ambiente.

66ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, 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.



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

Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional deverão, sempre que exigidas, ser reconhecidas pela Previdência Social.

67ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Durante a vigência desta Norma Coletiva nenhum empregado poderá ser demitido, salvo por prática de falta grave comprovada em juízo, por razões fundamentadas em eventuais crises econômicas que atinjam toda a empresa, sendo as demissões de natureza política vedadas.

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

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.



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

ABORTO:

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

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 garantido 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, 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

PRIVATIZAÇÃO/MUDANÇA:

Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego, a partir do início do processo de privatização e ou mudança do entreposto e um ano após a efetiva conclusão deste processo, à

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

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

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.

Àqueles que estiverem enquadrados nos termos da Lei estadual n.º 4819/58 não poderão ser dispensados, mesmo em caso de privatização e ou mudança do empreendimento, devendo os mesmos serem incorporados por outra estatal similar.

68ª GARANTIA DE ESTABILIDADE

Fica garantida, a partir da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho, a estabilidade dos funcionários da CEAGESP admitidos entre 13/05/1974 à 25/08/1975 e 25/08/1975 à 14/03/1979 (denominados, respectivamente, como integrantes do “BURACO DOURADO” e do “BURACO NEGRO”) até que as decisões judiciais relativas à complementação de seus salários e aposentadorias pela CEAGESP transitem em julgado, podendo tais funcionários ingressar em juízo para pleitear esse direito, sem que sejam demitidos pela CEAGESP, inclusive os funcionários que sejam aposentados ou que venham a se aposentar pelo INSS após a data da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho.

69ª – BRIGADA DE INCENDIO

A Brigada de incêndio deverá ser regulamentada através de uma proposta à ser discutida com uma comissão Bipartite entre SINDBAST e CEAGESP .

70ª - 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.

71ª - 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.

72ª - 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 e salarial, quando do retorno do afastamento e também a transferência para outra área.



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

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

73ª - TRABALHO INFANTIL

Fica terminantemente proibido o trabalho de crianças em idade escolar em qualquer dia ou hora nas dependências da CEAGESP, terceirizada ou por ela fiscalizada. Além das penalidades previstas neste acordo, eventual transgressão deverá ser punida na forma da legislação vigente.

74ª - MENOR APRENDIZ

A empresa deverá manter no seu quadro de funcionários um programa de aprendizes maiores de 16 anos e menores de 18 anos, para formação técnico-profissional, conforme Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

75ª - 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.

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 18 (dezoito) anos, ou inválido, 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 (cento e oitenta) dias, podendo iniciar-se a partir de 6 semanas antes do parto. A licença-maternidade poderá ser aumentada de 04 (quatro) 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 terá redução de 1 (uma) hora na jornada de trabalho.

Todo empregado terá direito a licença paternidade de 20 (vinte) 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.



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

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).

Para todos os empregados (as) em sua data de aniversário será abonado o dia de sua data de aniversário.

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

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.

JORNADA DE TRABALHO DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

76ª- 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.

Para aqueles que optarem, o horário de Almoço, poderá ser de 30 minutos, modificando assim o horário de entrada ou saída do mesmo.

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).

Quando houver mudança de horário de trabalho, o(a) funcionário deverá ser comunicado por escrito e contra recibo com no mínimo 30 dias de antecedência.

O funcionário poderá chegar até 1 (Uma) hora antes ou após o seu horário de trabalho oficial, compensando a diferença ao final do expediente des que acordado com sua chefia.

77ª - COMPENSAÇÃO DE DIAS

Deverá ser mantido, anualmente, programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, finais de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado. Este programa deverá ter participação do SINDBAST, antes do final do ano em exercício, que procederá consulta aos envolvidos.



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

Criar condições e compensações para que aqueles que forem viajar possam ter saída antecipada em véspera de feriados, notadamente em São Paulo, devidamente compensada.

78ª - 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.

Fica garantido ao empregado (a) o direito a verificar e rubricar o espelho de ponto, quando houver atrasos de minutos, horas e ou dias, antes dos descontos serem efetuados.

Fica garantido ao funcionário que usa carro particular em dias de rodizio, compensação de horário, entrando 1(uma) hora mais cedo e saindo 1(uma) hora antes.

Será abolida a marcação de ponto no horário de almoço à todos os funcionários.

Horário flexível – Todos os trabalhadores terão horário flexível e poderão registrar o ponto entre 06:00 e 09:00 e cumprir a jornada no mesmo dia.

79ª - 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.

80ª - 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.

81ª - 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).

82ª - VAGAS



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

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.

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

83ª 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.

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 inspeção, higiene e segurança do trabalho.

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.

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

É obrigatória a entrega de comunicação 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.



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

85ª - MEIO AMBIENTE

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

RELAÇÕES SINDICAIS

86ª- 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.

87ª HOMOLOGAÇÕES

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho deverá ser assistida pelo SINDBAST, inclusive as dos funcionários demitidos com menos de 1(um) ano de trabalho.

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.

88ª- DIREITOS SINDICAIS

Fica garantida licença de 05 (cinco) Diretores do SINDBAST, empregados da CEAGESP - Cia. de Entrepósitos e Armazéns Gerais de São Paulo, afastados para atenderem ao mandato

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

25

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

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.

89ª – COMITÊ GERENCIAL

Será criado um comitê de funcionários operacionais, administrativos e SINDBAST para discutir e aprovar ações para melhorias e controles financeiros, operacionais e administrativos da CEAGESP com divulgação dos trabalhos realizados.

90ª - HORA SINDICAL

Será instituída a "Hora Sindical" que poderá ser utilizada uma vez por mês para palestras e ou outras atividades de caráter Sindical, desde que avisada a empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

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

91ª - 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.

92ª - 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 1990.



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

93ª - 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. Inclusive para cargos de confiança.

94ª- SINDICÂNCIA

Todas as sindicâncias internas e processos administrativos, que envolvam trabalhadores da empresa, 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

95ª- 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.

96ª- MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO

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

97ª - 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".

98ª- 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.



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

**ENILSON SIMÕES DE MOURA
PRESIDENTE**