

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CEAGESP - 2010/2011**

Entre a **COMPANHIA DE ENTREPOSTOS E ARMAZÉNS GERAIS DE SÃO PAULO - CEAGESP**, com sede na cidade de São Paulo, na Av. Dr. Gastão Vidigal, 1.946 - Vila Leopoldina, CEP: 05316-900, inscrita no CNPJ sob o nº 62.463.005/0001-08, doravante denominada simplesmente **CEAGESP**, representada por seu Diretor Presidente **MARIO MAURICI DE LIMA MORAIS**, portador do CPF nº 029.986.098-13 e, de outro lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDBAST**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob nº 56.822.489/0001-31, com sede na Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946 – Prédio Olga – Conj. 10 – Vila Leopoldina – São Paulo/SP, CEP 05314-000, doravante denominado simplesmente **SINDBAST**, representado neste ato por seu Presidente **ENILSON SIMÕES DE MOURA**, portador do CPF nº 133.447.906-25; é firmado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, na forma do Art. 7º, VI e XXVI da Constituição e Art. 611, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes condições:

### **I – DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

#### **CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL**

Os salários e demais verbas salariais vigentes em 31 de maio de 2010 serão reajustados, a partir de 1º de junho de 2010, em 5,22% (cinco vírgula vinte e dois por cento) (IPCA/IBGE).

§ 1º - Para coibir perdas na remuneração futura e impactos negativos decorrentes da alteração e adequação das cláusulas de Abono de Férias (10ª) e de Adicional por Tempo de Serviço – ATS (9ª), ao Normativo Federal – Resolução CCE nº 09/96, a CEAGESP pagará uma verba indenizatória/compensatória aos funcionários, com contrato de trabalho em vigor, admitidos até a vigência do ACT encerrado em 31/05/2010, no valor de R\$700,00 (setecentos reais), na primeira folha de pagamento posterior a assinatura deste Acordo Coletivo e mais R\$1.400,00 (um mil e quatrocentos reais) junto com o pagamento da primeira férias que for gozar a partir de janeiro/2011.

§ 2º - Por se tratar de verba indenizatória/compensatória, a mesma não se incorporará à remuneração do empregado para qualquer efeito, nem será considerada para efeitos de encargos previdenciários, tributários e trabalhistas de qualquer espécie.

#### **CLÁUSULA 2ª - COMPENSAÇÕES**

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

### CLÁUSULA 3ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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 efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeições e descanso.

§ 1º - O pagamento dos salários dos empregados das unidades do Interior e Litoral, deverá coincidir com o mesmo dia do pagamento da Capital.

§ 2º - Será fornecido demonstrativo de pagamento aos empregados, em envelope fechado e destinado nominalmente, 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.

### CLÁUSULA 4ª - ADIANTAMENTO SALARIAL

A critério do empregado, será concedido adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto, a ser pago no 15º dia do mês, nunca excedendo o 17º dia.

### CLÁUSULA 5ª - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo da categoria é de R\$ 694,45 (Seiscentos e noventa e quatro reais e quarenta e cinco centavos), a partir de 1º de junho de 2010.

### CLÁUSULA 6ª - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá a todos os empregados em atividade na CEAGESP, inclusive aos afastados por motivo de férias ou em auxílio-doença, a partir de 1º de junho de 2010, por meio de crédito em cartão magnético ou outro meio semelhante, a título de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação, o valor mensal de R\$416,70 (quatrocentos e dezesseis reais e setenta centavos), equivalente a 30 créditos unitários de R\$13,89 (treze reais e oitenta e nove centavos).

§ 1º - Os empregados, independentemente da classe e faixa salarial, contribuirão com 10% (dez por cento) do valor total do benefício.

§ 2º - O presente benefício não é extensivo ao empregados afastados e/ou cedidos a outros órgãos ou entidades integrantes da administração pública, mesmo com ou sem prejuízo dos vencimentos.

§ 3º - O empregado poderá optar, a cada 3 (três) meses, em receber o auxílio-alimentação ou o auxílio-refeição, bem como particionar o valor, em cartões de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação.

§ 4º - O benefício será disponibilizado até o segundo dia útil do mês.

§ 5º - Aos empregados requisitados a fazer duas horas extras ou mais, será garantido o adicional de 1 (um) crédito de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação, por dia.

## CLÁUSULA 7ª – CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá a todos os empregados em atividade na CEAGESP, inclusive aos afastados por motivo de férias ou em auxílio-doença, a partir de 1º de junho de 2010, por meio de crédito em cartão magnético, a título de Cesta Básica, o valor mensal de R\$130,00 (Cento e trinta reais), equivalente à média de preços dos itens que compõem a Cesta, conforme relação abaixo, apurados com base em pesquisa de mercado, na cidade de São Paulo, no período de 01/01/2010 a 31/05/2010.

§ 1º - Itens que compõem a Cesta Básica:

- 10 Kg de Arroz Tipo 1
- 04 Kg de Feijão Cariquinha
- 01 Kg de Farinha de Trigo
- 04 Latas de Óleo de Soja
- 05 Kg de Açúcar Refinado
- 01 Kg de Fubá
- 02 Kg de Café Torrado e Moído
- 01 Kg de Sal Refinado
- 02 Kg de Macarrão Espaguete
- 02 Latas de 500 g. sardinha em conserva
- 01 Kg de Leite em Pó Ninho Instantâneo
- 02 Cx de Sabão em Pó Omo - 1Kg
- 02 Latas de 140 g. de Extrato de Tomate

§ 2º - Os empregados, independentemente da classe e faixa salarial, contribuirão com 3% (três por cento) do valor creditado.

§ 3º - O presente benefício não é extensivo aos empregados afastados e/ou cedidos a outros órgãos ou entidades integrantes da administração pública, mesmo com ou sem prejuízo dos vencimentos.

## CLÁUSULA 8ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A empresa obedecerá as normas emitidas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

## CLÁUSULA 9ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – ATS (QUINQUÊNIO)

Será devido, a partir do mês em que o empregado completar 5 (cinco) anos de vínculo empregatício com a CEAGESP, e a cada novo período de 5 anos, um Adicional por Tempo de Serviço – ATS de 5% (cinco por cento) “quinqüênio”, limitado tal gratificação a 35% (trinta e cinco por cento), apurados sobre o respectivo salário base e pagos em rubrica específica.

§ 1º - Para os empregados que até 31/05/2010 recebiam anuênio (1% - um por cento por ano trabalhado) e os que já tenham recebido quinqüênio mas que ainda não receberam anuênio, conforme regras dos anteriores ACTs:

a) a contar de 01/06/2010, na data do primeiro aniversário de contratação receberá anuênio, a ser acrescido aos que já possuía, quando então ficará recebendo estes, de forma congelada, até que complete o período quinquenal, conforme disposto no caput desta cláusula;

b) pela cessão do direito de ATS na forma de anuênio (um ano) e concordância de receber na forma de quinquênio (5 anos), nos moldes do que preceitua o Normativo Federal – Resolução CCE nº 09/96, a CEAGESP concederá, na época de recebimento do anuênio mencionado no item anterior, uma verba de compensação de 2,02% (dois vírgula zero dois por cento) calculados sobre o salário base, incorporável.

§ 2º - Para os empregados admitidos até 31/05/2010, que ainda não receberam o primeiro quinquênio na forma dos ACTs anteriores:

a) fica assegurado o direito ao recebimento do quinquênio, que será pago na época devida, sem, contudo, na continuação, fazer juz a receber anuênio, conforme garantido nos ACTs anteriores;

b) pela cessão do direito e concordância de permanecer recebendo na forma de quinquênio (5 anos), nos moldes do que preceitua o Normativo Federal – Resolução CCE nº 09/96, a CEAGESP concederá, na época de recebimento do primeiro quinquênio, uma verba de compensação de 2,02% (dois vírgula zero dois por cento) calculados sobre o salário base, incorporável.

§ 3º - Para os eventos da folha de pagamento que utilizarem o salário base como referência, deverá a este ser acrescido a verba de compensação.

#### CLÁUSULA 10ª – ABONO DE FÉRIAS

A gratificação de férias, inclusive nas indenizadas, será aquela estabelecida no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, ou seja, 1/3 (um terço), calculadas sobre a remuneração paga.

§ 1º - O pagamento dos valores correspondentes ao período de férias será sempre com dois dias úteis de antecedência em relação ao início das mesmas.

§ 2º - Em hipótese alguma será permitido à empresa descontar, nas gratificações de férias, as faltas ao trabalho.

§ 3º - A critério do empregado, poderá ser efetivado, juntamente com o pagamento das férias, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, qualquer que seja a data de sua concessão.

§ 4º - Para os empregados que já tenham períodos aquisitivos de férias iniciados antes de 01/06/2010, fica assegurado que na época em que for gozá-las será mantido a gratificação conforme ACTs anteriores, ou seja, de 50%. Entretanto, nos próximos períodos aquisitivos destes empregados o abono de férias será calculado de acordo com o caput desta cláusula.

§ 5º - Pela cessão do direito de gozar férias com adicional de 50%, e concordância de passar a 1/3 Constitucional, nos moldes do que preceitua o Normativo Federal – Resolução CCE nº 09/96, a CEAGESP concederá, aos empregados que iniciarem período aquisitivo a partir de 01/06/2010, inclusive, uma verba compensatória de 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento), incorporável e calculada sobre a remuneração do empregado.

#### CLÁUSULA 11ª - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias somente poderão ser realizadas com autorização expressa, e serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) a partir da primeira hora, tendo sua integração nos cálculos de férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e F.G.T. S.

§ único - Desde que autorizadas expressamente, as horas trabalhadas em dias de folga compensatória, no caso de regime de turno, bem como nos dias em que não houver expediente na respectiva Unidade, serão remuneradas em dobro (100%) sobre a hora normal, com a conseqüente repercussão, garantindo-se sempre seu pagamento no mês subseqüente, juntamente com a remuneração mensal.

#### CLÁUSULA 12ª - CONVOCAÇÃO ESPECIAL

A convocação especial de empregados será regularizada por meio de normativo interno da CEAGESP.

§ único - Nos casos em que o empregado receber chamados de emergência, as horas trabalhadas serão computadas desde a saída do empregado de sua residência até o retorno, remuneradas a razão de 200% (duzentos por cento) sobre a hora normal, independentemente do dia da semana ou do horário.

#### CLÁUSULA 13ª - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será pago com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna. Considera-se adicional noturno o período compreendido entre às 22:00 e 05:00 horas.

§ único - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, também será devido o adicional quanto às horas prorrogadas.

#### CLÁUSULA 14ª – ACRÉSCIMOS em 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.

§ 1º - No cálculo das férias e 13º salário, a média será encontrada pelo total recebido nos 12 (doze) meses anteriores e dividido por 12 (doze).



§ 2º - Para efeito de cálculo será sempre atualizado o valor da hora extra.

#### CLÁUSULA 15ª – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL - AUXÍLIO-DOENÇA

Fica assegurada aos empregados afastados do serviço, em caso de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, complementação salarial em valor equivalente a 80% da diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

§ 1º - Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença 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 uma comissão paritária para acompanhar as concessões e pagamento desde benefício.

§ 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.

#### CLÁUSULA 16ª - PERICULOSIDADE

Nos termos da legislação vigente, a empresa assegurará adicional de periculosidade, após laudo pericial oficial pertinente, a todos os empregados que exerçam atividades ou operações perigosas que, por natureza ou método de trabalho, impliquem riscos de vida.

§ único - Para a finalidade expressa acima, a empresa garantirá o acesso aos locais de trabalho à profissional devidamente habilitado em segurança e/ou medicina do trabalho, contratado pelo SINDBAST, em conjunto com técnico da área de segurança e medicina do Trabalho da CEAGESP, visando verificar as condições ambientais de trabalho.

#### CLÁUSULA 17ª – ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

Todos os empregados do corpo de segurança da CEAGESP, em efetiva atividade, receberão mensalmente, durante o prazo de vigência desta norma coletiva, a importância correspondente a 20% (vinte por cento), do salário normativo (cláusula 5ª), a título de Adicional de Risco de Vida.

§ único - O referido Adicional não é cumulativo com o Adicional de Periculosidade e, quando este for devido (Adicional de Periculosidade), deverá ser pago em detrimento do Adicional de Risco de Vida.

## **CLÁUSULA 18ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência previsto na C.L.T será fixado em um único período de 60 (sessenta) dias.

## **II – DAS CLÁUSULAS SOCIAIS**

### **CLÁUSULA 19ª - AUXÍLIO CRECHE**

A empresa reembolsará a seus empregados, de ambos os sexos, o valor mensal de até R\$.129,46 (Cento e vinte e nove reais e quarenta e seis centavos) para cada filho, inclusive os adotivos, até a idade de 5 (cinco) anos e 11 (onze meses), a título de auxílio de despesas com creche ou instituições de sua escolha, mediante entrega de documento comprobatório daqueles gastos ou recibo padrão a ser fornecido pela empresa e de declaração de que este benefício não está sendo recebido de outra pessoa física ou jurídica para o mesmo fim.

§ 1º - Desde que comprovado expressamente, este benefício poderá ser estendido até a data da matrícula da criança no ensino fundamental.

§ 2º - O reembolso, no caso de casais de funcionários, somente será concedido a um dos cônjuges.

§ 3º - O reembolso do auxílio previsto nesta cláusula se estenderá no período de férias, licença maternidade ou afastamento por motivo de saúde.

§ 4º - O valor do auxílio-creche deverá acompanhar a evolução salarial.

§ 5º - O benefício de que trata esta cláusula é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos, posto que atende ao disposto nos Parágrafos Primeiro e Segundo do artigo 389, da CLT, e na Portaria nº 3.296, de 03.09.1996, do Ministério do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.1997, bem como aos incisos XXV e XXVI do Art. 7º da Constituição Federal

### **CLÁUSULA 20ª – AUXÍLIO A DEPENDENTES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS.**

A CEAGESP concedera aos seus empregados um auxílio mensal no valor de R\$ 416,67 (quatrocentos e dezesseis reais e sessenta e sete centavos) por filho ou dependente legal portador de necessidades especiais, destinado a auxiliá-lo nas despesas com tratamento e/ou escolas especializadas.

§ 1º - O empregado fará jus ao benefício desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição autorizada, ou por médico autorizado ou pertencente a Convênio mantido pela Empresa.

§ 2º - Este benefício, nos mesmos moldes da cláusula anterior, é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

#### **CLÁUSULA 21ª - EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho ao empregado estudante matriculado em estabelecimento oficial/reconhecido de ensino fundamental, médio e superior, bem como aos de formação profissional ou profissionalizante, desde que os cursos tenham relação com as atividades desenvolvidas na empresa.

§ 1º - Aos empregados estudantes é facultado iniciarem a jornada diária de trabalho em até 1 (uma) hora após o início do expediente e/ou saída antecipada nas mesmas condições, desde que notifique a empresa em até 03 (três) dias após a efetivação da matrícula e, mensalmente, apresente comprovação de frequência às aulas. O presente benefício é suspenso durante as férias escolares.

§ 2º - Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes nos dias em que prestarem exames de ingresso, bem como nas provas finais. Este benefício poderá ser estendido às provas bimestrais, limitado a 2 (dois) dias, desde que previamente justificado a necessidade, junto a SEPES – Seção de Pessoal.

#### **CLÁUSULA 22ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA.**

Para cobertura das despesas decorrentes do convênio 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, os empregados contribuirão com parcela mensal correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo (cláusula 5ª), descontado em folha de pagamento, cabendo a empresa custear a parcela remanescente.

§ 1º - Se não contiver no convênio médico firmado pela empresa, o direito a assistência e tratamento psicológico, a empresa o custeará, integralmente, para todos os funcionários e dependentes, desde que comprovadamente necessário.

§ 2º - Optando a CEAGESP pelo sistema de seguro-saúde, em regime de pré-pagamento, esta devesse observar que a seguradora seja afiliada ao Conselho Nacional de Seguros Públicos – CNSP, sob as normas da SUSEP.

§ 3º - Os benefícios de assistência médica fornecido pela CEAGESP deverão cobrir atendimento de doenças infecto-contagiosas, inclusive AIDS, e doenças pré-existentes, bem como manter a qualidade de atendimento médico hospitalar compatíveis aos hospitais considerados de 1ª linha.



§ 4º - A empresa poderá contribuir no custeio de despesas com medicamentos, comprovadamente necessários para o empregado e seus dependentes, após avaliação do serviço médico, nas seguintes condições:

a) em caso de uso contínuo ou por prazo indeterminado, o reembolso será no valor que exceder a 8% (oito por cento) da remuneração do empregado;

b) Em caso de uso eventual, o reembolso será do valor que exceder a 30% (trinta por cento) da remuneração do empregado.

§ 5º - Será mantido o atual convênio odontológico, nos termos das normas internas da Companhia.

§ 6º - 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.

§ 7º - O espaço destinado ao ambulatório, na sede da empresa, será cedido, sem ônus, ao SINDBAST, que se encarregará de administrá-lo com a finalidade de assistência médica, devendo haver no local, no mínimo, um clínico geral. Havendo cancelamento da cessão, a CEAGESP assumirá a obrigação.

§ 8º - O SINDBAST e a CEAGESP constituirão uma comissão mista para futura revisão e adequação desta cláusula ao Normativo Federal – Resolução CCE nº 09/96, a ser constituída em até 90 (noventa) dias contados da assinatura deste Acordo Coletivo. A conclusão dos trabalhos da comissão deverá ser levada à apreciação da Assembléia da categoria e aprovada por unanimidade.

#### **CLÁUSULA 23ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEMITIDO E APOSENTADO.**

No caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, ou aposentadoria, é assegurado ao ex-empregado, e seus dependentes, que preencherem os requisitos do artigo 30 e 31 da Lei nº 9.656/98, o direito ao uso dos serviços médicos conveniados pela empresa, nas mesmas condições de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma também o pagamento da parcela anteriormente de responsabilidade patronal, garantindo-se a isenção deste pagamento pelo prazo de 90 (noventa) dias, a contar da rescisão ou aposentadoria, se o empregado ou seus dependentes estiverem em tratamento médico, devidamente comprovado.

#### **CLÁUSULA 24ª – SEGURO DE VIDA**

A empresa arcará com todas as despesas do seguro de vida em grupo, sendo que o mesmo não poderá ser inferior a 15 (quinze) salários nominais por morte natural ou invalidez permanente e 30 (trinta) salários nominais por morte acidental.

§ único - O SINDBAST e a CEAGESP constituirão uma comissão mista para futura revisão e adequação desta cláusula ao Normativo Federal – Resolução CCE nº 09/96, a ser constituída em até 30 (trinta) dias contados da assinatura deste Acordo Coletivo.

#### CLÁUSULA 25ª - AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento do empregado e/ou dependente a CEAGESP concedera, a título de auxílio funeral, no ato da requisição, o valor de R\$2.200,81 (dois mil e duzentos reais e oitenta e um centavos), equivalente a 03 (três) salários da classe 1 faixa A, do cargo de Profissional de Serviços Operacionais.

#### CLÁUSULA 26ª – CONVÊNIOS COM TERCEIROS

A CEAGESP e o SINDBAST estudarão a viabilidade de estabelecer convênios com redes de farmácia e supermercados, de forma a beneficiar todos os empregados da Capital, Interior e Litoral.

#### CLÁUSULA 27ª - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA AIDS/HIV

A empresa, por intermédio do benefício médico assistencial disponibilizado ao empregados, custeará as despesas médico-hospitalares decorrentes da doença.

§ 1º - Será respeitada a confidencialidade de toda a informação médica, inclusive sobre a situação pessoal relativa ao HIV/AIDS, não sofrendo os eventuais portadores do vírus, que já apresentem sinais da doença, qualquer discriminação pessoal.

§ 2º - Serão promovidas campanhas esclarecedoras e de orientação, visando à prevenção da AIDS, através de pessoas especializadas.

#### CLÁUSULA 28ª - GARANTIA DE EMPREGO

§ 1º - PORTADORES DO VÍRUS DA AIDS E ACOMETIDOS PELO CÂNCER - Será garantida a estabilidade no emprego, pagamento de salários e demais benefícios aos empregados portadores do vírus da AIDS e àqueles acometidos pelo CÂNCER, a partir da data em que for confirmada a existência da moléstia, até a incapacitação total do obreiro para o trabalho.

§ 2º - DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO - Será garantida aos empregados afastados por acidente do trabalho ou em virtude de doença profissional, a estabilidade no emprego, de acordo com a legislação vigente, com a mesma remuneração percebida na atividade, 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 condição de exercer qualquer outra função compatível com a capacidade laboral após o acidente.

§ 3º - Tanto as condições supra, inerentes ao acidente do trabalho ou doença profissional deverão, sempre que exigidas, ser reconhecidas pela Previdência Social.

## CLÁUSULA 29ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção e de segurança individual, inclusive calçados especiais, quando as atividades assim exigirem, a todos os empregados, para cada atendimento de forma diversificada.

§ 1º - Serão adotadas medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

§ 2º - 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.

§ 3º - A lavagem de roupas e uniformes que tenham contato com agentes biológicos ou químicos, será incumbência da empresa.

§ 4º - 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.

§ 5º - Será garantido aos trabalhadores operacionais o tempo mínimo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal.

§ 6º - Assegura-se a manutenção bem como o reaparelhamento dos sanitários, refeitórios e vestiários das Unidades do interior, litoral e matriz.

§ 7º - Para serviços de expurgo e pulverização, serão fornecidos equipamentos que garantam o máximo de proteção ao empregado e ao meio ambiente.

## CLÁUSULA 30ª - VALE-TRANSPORTE

Será obedecida a Lei, a qual prevê que os empregados custearão o benefício com parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário base, o qual será descontado em folha, e a empresa custeará a parcela excedente.

## CLÁUSULA 31ª - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS

Haverá tolerância, sem compensação ou desconto salarial, para atrasos de até 15 (quinze) minutos em cada registro de ponto, até o limite de 06 (seis) vezes ao mês. Na entrada do primeiro período, o empregado poderá chegar até 30 (trinta) minutos após seu horário oficial, compensando a diferença no final do expediente.

§ 1º - No município que tiver sido implantado o sistema de rodízio de veículos, os empregados que se utilizarem de veículo próprio particular para se descolarem ao seu local de trabalho poderão requerer junto a SEPES – Seção de Pessoal, um horário diferenciado no respectivo dia de rodízio.

§ 2º - A matéria será regulamentada por normativo interno da empresa.

## CLÁUSULA 32ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

No caso de falecimento de pai, mãe e irmãos(as), esposo(a), companheiro(a), filhos(as) e sogro(a) será garantido o abono de 03 (três) faltas, a partir da data do falecimento.

§ 1º - Para atender a internação e desinternação dos mesmos entes acima mencionados, serão abonadas as faltas correspondentes ao dia de internação e desinternação.

§ 2º - Será abonada a falta de meio período para o recebimento do PIS/PASEP, em Agência Bancária não localizado nas imediações do local de trabalho. Estando a Unidade localizada fora do perímetro urbano, a empresa abonará 1(um) dia.

§ 3º - Para a realização de exame médico exigido pela empresa, esta abonará a ausência parcial ou total do dia, necessária para a realização dos mesmos.

§ 4º - Fica estabelecido o abono de falta dos empregados no caso de necessidade de consulta médica do filho menor de 14 (quatorze) anos, ou inválido, mediante comprovante médico.

§ 5º - Fica estabelecido o abono de 1 (uma) falta por semestre, ao empregado que, comprovadamente, doar sangue.

§ 6º - Será concedido aos empregados, por motivo de casamento, licença remunerada de 05 (cinco) dias.

§ 7º - Após a fruição da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, a empregada gestante poderá usufruir de uma prorrogação de 60 (sessenta) dias na duração da licença, conforme Lei nº 11.770/2008, concedida imediatamente, sendo que o total de dias de afastamento não poderá ultrapassar 180 (cento e oitenta), podendo iniciar-se a partir de 4 semanas antes do parto, garantindo-se à gestante o pagamento do salário maternidade, observada as normas da Previdência Social.

- a) a prorrogação será garantida desde que a empregada o requeira junto ao Departamento de Recursos Humanos, até o final do primeiro mês após o parto;
- b) durante a prorrogação a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, nem tampouco manter a criança em creche ou organização similar.

§ 8º - Para amamentar o filho até a idade de 06 (seis) meses, a empregada terá redução de 01 (uma) hora no expediente de trabalho.

§ 9º - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença remunerada pelo período de 120 (cento e vinte) dias, após apresentação do termo judicial de guarda.

§ 10º - Todo empregado terá direito a licença paternidade de 05 (cinco) dias, a partir do nascimento do filho(a) e/ou adoção.

§ 11º - Será concedido às empregadas que tiverem filhos com doenças infecto-contagiosas ou outros problemas que, comprovadamente, a critério médico, necessitem da presença da mãe, licença remunerada de até 14 (quatorze) dias consecutivos.

§ 12º - Em caso de internação de dependente, que necessariamente requeira a presença de acompanhante, será implantado sistema que permita, sem custo para o empregado, que este permaneça junto ao seu ente familiar.

§ 13º - Em todos os casos de licença e abono, o empregado deverá apresentar atestado ou documento hábil para comprovação do direito.

### CLÁUSULA 33ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Além das previstas em lei, a empresa assegurará as seguintes estabilidades provisórias, as quais poderão ser renunciadas, desde que haja anuência do empregado e do SINDBAST.

§ 1º - GESTANTE - À empregada gestante será assegurado a inalterabilidade do contrato de trabalho, bem como a permanência na função, horário e local de trabalho, durante o período de gravidez e até 12 (doze) meses após o término da licença maternidade.

a) 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.

b) 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, até o término do mesmo.

§ 2º - ABORTO - Por 12 (doze) meses a empregada gestante que vier a sofrer aborto, não criminoso, devidamente comprovado por médico do convênio da empresa.

§ 3º - DOENÇA - Por 7 (sete) 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.

§ 4º - APOSENTADORIA:

a) por idade - Por 60 (sessenta) meses, imediatamente anteriores à aquisição do direito a aposentadoria por idade, ou seja: 65 (sessenta e cinco) anos para homens e 60 (sessenta) anos para mulheres, ao empregado que tiver, no mínimo, 05 (cinco) anos de vínculo empregatício contínuo e ininterrupto com a CEAGESP.

b) por tempo de serviço - Por 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores ao cumprimento da carência para aposentadoria integral por tempo de serviço, ou seja: 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homens e 30 (trinta) anos para mulheres.

a) O presente benefício é inaplicável nas hipóteses de rescisão contratual por justa causa e não se constitui em direito adquirido do empregado, em qualquer hipótese.



§ 5º - NATALIDADE - Ao empregado, a partir da constatação da gravidez da esposa e por 12 (doze) meses após o nascimento do filho, ressalvando-se a hipótese de demissão por justa causa, não se constituindo direito adquirido em qualquer hipótese.

§ 6º - CIPA - Os empregados eleitos para CIPA, efetivos e suplentes, desde o registro da candidatura até 01 (um) ano após o término do mandato.

§ 7º - SERVIÇO MILITAR - Desde a data do alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa.

#### CLÁUSULA 34ª - COMPENSAÇÃO DE DIAS

A compensação de dias de trabalho entre feriados e fins de semana, deverá ser programada anualmente, visando a diluir o tempo de compensação diária ao longo de todo o ano e não de maneira intensiva nos dias que antecedem ou sucedem os feriados. Este planejamento de compensação deverá ser informado ao Sindicato profissional antes do final do exercício, bem como a todos os empregados.

§ único - Quando houver necessidade, a empresa poderá convocar empregados para trabalharem em dias compensados, com o "de acordo" dos mesmos, e, neste caso, fará compensação em igual número de horas trabalhadas, não sendo computadas como horas extras.

#### CLÁUSULA 35ª – TRANSFERÊNCIAS

Ao empregado transferido, será concedida uma licença de 05 (cinco) dias para instalar-se no novo local de trabalho.

§ 1º - 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.

§ 2º - Caracterizada, por qualquer motivo, a transferência unilateral do empregado por necessidade do serviço e interesse da empresa, será paga a importância de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a somatória de todas as verbas de natureza salarial, enquanto durar a situação.

#### CLÁUSULA 36ª - RESIDÊNCIAS

A empresa não poderá cobrar dos empregados que habitam em sua propriedade, mais do que 5% (cinco por cento) do salário nominal, revertendo o valor cobrado para melhoria do imóvel.

#### CLÁUSULA 37ª - DIÁRIAS E VIAGENS

A empresa compromete-se a atualizar o valor das diárias sempre que necessário, fazendo a respectiva comunicação ao Sindicato profissional.

§ único - Quando do uso de veículos de propriedade do empregado para atividades profissionais a serviço da empresa, o quilômetro rodado será remunerado à base de 30% (trinta por cento) do valor do litro do combustível.

#### CLÁUSULA 38ª - SALÁRIO ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido, para a mesma função de empregado cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, independentemente do motivo, o salário do cargo inicial e faixa inicial de carreira do empregado desligado.

#### CLÁUSULA 39ª – ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE

Será garantido ao empregado admitido após a data base, a aplicação das cláusulas fixadas no presente Acordo Coletivo.

#### CLÁUSULA 40ª - SALÁRIOS DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O salário do período do contrato de experiência será igual a 100% (cem por cento) do valor representativo da faixa inicial do cargo ou função.

#### CLÁUSULA 41ª - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A empresa destinará o percentual de 1% (um por cento) da Folha de Pagamento para conceder aumento, por mérito, aos empregados que, após avaliação anual de desempenho profissional, obtiverem desempenho desejável.

§ 1º - A avaliação anual de desempenho será processada durante o período 01 de junho à 31 de maio e, concluída, os beneficiários receberão o aumento salarial em janeiro do ano subsequente.

§ 2º - O empregado que, após o processo formal de avaliação anual, for favorecido com o aumento, somente poderá ser agraciado com o referido benefício a cada 2 (dois) anos.

§ 3º - Será assegurado aos empregados avaliados, o conhecimento e o sigilo da avaliação efetuada, bem como o direito de contestação.

§ 4º - Todas as informações coletadas acerca da vida e do desempenho profissional dos empregados, que impliquem em advertência e/ou premiação, deverão ser comunicados ao mesmo.

#### CLÁUSULA 42ª - ADICIONAL DE SUBSTITUIÇÃO E DE INTERINIDADE

Será garantido ao empregado substituto, desde que a substituição se prolongue por período igual ou superior a 10 (dez) dias, a partir do 1º (primeiro) dia da substituição, um adicional de substituição apurada entre o salário base do substituto e o da faixa inicial do cargo do empregado substituído. Persistindo o fato por mais de 180 (cento e oitenta dias), caberá revisão da situação.

§ 1º - O substituto, de preferência empregado da mesma unidade e do mesmo departamento, qualquer que seja o cargo substituído, deverá receber, por escrito, contra recibo e antecipadamente, a determinação para a efetiva substituição, condição sem a qual não deverá exercê-la.

§ 2º - O empregado que for designado para função/cargo de confiança, na interinidade ou não, a CEAGESP garantira ao mesmo, a partir do primeiro dia de efetivo serviço, o pagamento do Adicional de Interinidade. O referido adicional será representado pela diferença entre o salário base do substituto e o da função/cargo de confiança.

§ 3º - Os adicionais mencionados nos itens anteriores terão sua média duodecimal computada para cálculo da remuneração de férias, Gratificação de Férias, 13º Salário, Aviso Prévio e Indenização.

§ 4º - A presente cláusula, nos termos ora definidos e acordados no Acordo Coletivo 2009/2010, vige-se desde 01/06/2009.

#### CLÁUSULA 43ª - PROMOÇÕES

Toda a promoção será acompanhada de um aumento salarial, garantido a partir do 1º dia em que esta ocorrer, exceto no caso de funcionário que receba salário superior à função que passar a exercer.

§ único - Nenhum empregado poderá ser promovido durante o período de comissionamento externo, somente após 90 (noventa) dias de seu retorno à empresa.

#### CLÁUSULA 44ª - IGUALDADE DE TRABALHO

Serão estendidas, pronta e indistintamente, aos seus empregados do Interior e Litoral, todas as vantagens e benefícios obtidos pelos empregados da Capital.

§ 1º - Será garantida igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrerem a qualquer cargo, inclusive chefia, atendidos os pré-requisitos que a função exigir.

§ 2º - Fica garantido aos empregados o acesso a cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento, em horários que não prejudiquem suas atividades normais e sejam de interesse da empresa.

§ 3º - Manter-se-ão nas caixas de primeiros socorros, nos locais onde haja mão-de-obra feminina, absorventes higiênicos.

§ 4º - Deverá promover a adequação de suas instalações sanitárias, a fim de atender a mão- de-obra feminina em todas as unidades.

#### CLÁUSULA 45ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

O empregado que no desempenho normal de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa tiver necessidade de acompanhamento para requerer lavratura de boletins de ocorrências, for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal, terá assistência jurídica integral da CEAGESP, sem custos para o mesmo.

#### **CLÁUSULA 46ª - DEMISSÕES**

Todo empregado demitido será submetido a exame médico demissional, nos mesmos termos do executado na admissão.

§ único - Os empregados da área de armazenagem, em atividade nos armazéns e silos, terão assegurado o direito a realizar exame sangüíneo para verificar a taxa de colinesterase e toxicidade. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado no ato da homologação.

#### **CLÁUSULA 47ª - ÁREA DE LAZER**

A empresa, sempre que possível, destinará áreas, em todas as Unidades, para nestes espaços instalar equipamentos de lazer aos funcionários e a seus dependentes.

### **III – DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA 48ª - DIREITOS SINDICAIS**

Fica garantida licença de 05 (cinco) Diretores do SINDBAST, empregados da CEAGESP, afastados para atenderem ao mandato sindical, sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens inerentes aos cargos e respectivas funções.

§ único - 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 semanal remunerado, F.G.T.S., e demais direitos trabalhistas, desde que notificado o empregador, por escrito, pelo SINDBAST.

#### **CLÁUSULA 49ª - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS**

Os empregados indicados pelo SINDBAST, mediante prévia comunicação por escrito, poderão se ausentar ou ser afastados para participar de cursos profissionalizantes, de interesse da categoria, seminários, encontros e/ou eventos similares.

§ único - Será assegurado a esses empregados o cargo, vantagens e funções em que se achavam investidos, no momento da ausência ou afastamento, 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.

#### **CLÁUSULA 50ª - HOMOLOGAÇÕES**

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho deverá ser feita, ou assistida, pelo SINDBAST.

§ 1º - Os dirigentes sindicais do Interior ficam autorizados a proceder às homologações dos empregados lotados nas Unidades da região.

§ 2º - A homologação não poderá exceder ao décimo dia subsequente ao último dia trabalhado, quando o funcionário for dispensado do cumprimento do Aviso Prévio.

§ 3º - No caso do Aviso prévio trabalhado, a homologação será feita no primeiro dia útil, após o último dia trabalhado.

§ 4º - Na eventualidade de exceder os prazos, a multa será de 02 (dois) salários normativos, por dia de atraso.

§ 5º - 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 empregado 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 ao empregado, em dinheiro ou cheque administrativo.

#### **CLÁUSULA 51ª - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL ASSISTENCIAL**

Será descontado do salário dos empregados representados pelo SINDBAST, a título de Contribuição Especial Assistencial, o percentual de 5% (cinco por cento) do primeiro salário recebido após a assinatura ou homologação judicial deste acordo.

§ 1º - Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser exercido junto ao SINDBAST, por meio de carta expressa, firmado em próprio punho, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a comunicação oficial distribuída pelo sindicato. As cartas deverão ser protocolizadas na sede do SINDBAST, o qual atenderá no horário das 8:00 as 17:00 horas.

§ 2º - A CEAGESP não efetuará o desconto relativamente aos empregados oponentes que tenham manifestado sua discordância ao desconto assistencial e estejam arrolados na relação fornecida pelo SINDBAST.

§ 3º - A importância retida deverá ser recolhida em conta bancária de Instituição Financeira indicada pelo SINDBAST até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao recebimento da relação.

§ 4º - Sendo a CEAGESP somente fonte retentora da Contribuição, caberá ao SINDBAST a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

#### **IV – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **CLÁUSULA 52ª – SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

Todas as Sindicâncias internas que envolvam empregado, bem como nos casos de Processo Administrativo Disciplinar, deverão ser comunicadas ao SINDBAST, e este, por sua vez, indique um representante para compor a comissão sindicante ou processante, sob pena de nulidade de todos os atos praticados.



§ único - Se houver necessidade de afastamento do empregado, enquanto perdurar os trabalhos da Sindicância ou do Processo Disciplinar, este não sofrerá prejuízo em seus salários e demais vantagens da função.

#### CLÁUSULA 53ª - CARTA AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou suspensão por motivo disciplinar, deverá ser notificado por escrito e contra-recibo, das razões determinadas da sua dispensa ou suspensão, sob pena de tornar a dispensa ou suspensão imotivada.

§ único - Antes que o empregado seja demitido ou punido, deverá ser-lhe permitida ampla defesa.

#### CLÁUSULA 54ª - DESCRIÇÃO DE CARGOS

Deverá ser entregue ao empregado, no ato da admissão ou quando houver alteração no cargo ou função, por escrito e contra recibo, documento contendo as atribuições previstas no Plano de Cargos Carreiras e Salários inerentes ao cargo e/ou função a serem desempenhadas pelo mesmo

#### CLÁUSULA 55ª - PROMOÇÃO E RECRUTAMENTO

O acesso para qualquer cargo/emprego, em todos os níveis, far-se-á, exclusivamente, dentro da legislação vigente.

§ 1º - As promoções serão realizadas nos termos das normas internas da empresa, do PCCS e através de Processo Seletivo Interno - PSI, observada as demais disposições legais.

§ 2º - São considerados cargos/empregos comissionados: Assessor Técnico, Assistente Executivo, Coordenador de Assessoria, Gerente de Departamento e Secretária de Diretoria.

§ 3º - Os cargos/empregos comissionados e as funções de confiança, de exercício temporário, são de livre nomeação/designação e exoneração do Diretor Presidente da CEAGESP.

#### CLÁUSULA 56ª - 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.

§ 1º - Neste programa se inclui a reciclagem interna de mão-de-obra para favorecer a profissionalização dos seus empregados.

§ 2º - Aos funcionários que assim solicitarem, poderão ser liberados 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 demais benefícios.

#### CLÁUSULA 57ª - MENOR APRENDIZ

Para assegurar o cumprimento Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, a empresa poderá firmar convênio com instituição especializada.

#### CLÁUSULA 58ª – DISCIPLINAMENTO DE PESSOAL

Serão promovidas modificações no dimensionamento do pessoal, de forma a não permitir nenhuma ociosidade, devendo, ainda, ser envidados todos os esforços para que os empregados que estiverem nessa situação voltem a desempenhar suas atividades normais.

§ único - Afastamento das funções, somente nas hipóteses enumeradas neste Acordo Coletivo.

#### CLÁUSULA 59ª - CIPA

O Cipeiro não estará sujeito a rotatividade, transferência de função ou local de trabalho, a menos que seja com sua expressa anuência e nomeação do suplente para representação do setor.

§ 1º - Para a eleição de renovação dos membros da CIPA, os empregados serão convocados com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando-se ampla publicidade do ato e envio de cópia da convocação ao SINDBAST nos primeiros 10 (dez) dias do referido período, devendo as eleições serem acompanhadas pelo Sindicato.

§ 2º - As eleições serão setorizadas, feitas através de votação de lista única, contendo o nome de todos os candidatos, sem a constituição e inscrição de chapas.

§ 3º - Finda as eleições, será enviado ao SINDBAST, no prazo Máximo de 10 (dez) dias, a relação dos eleitos (titulares e suplentes).

§ 4º - Serão garantidos aos membros da CIPA, em seu conjunto ou separadamente, 04 (quatro) horas semanais, remuneradas, dentro do período normal de trabalho, para a realização de inspeção, higiene e segurança do trabalho.

#### CLÁUSULA 60ª - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - Será obrigatório o fornecimento, ao SINDBAST, de cópia dos relatórios enviados ao Ministério do Trabalho nos meses de janeiro, abril, junho e outubro, no prazo de 10 (dez) dias úteis, após o protocolo.

§ 3º - A CEAGESP se obriga a comunicar ao SINDBAST, em no máximo 2 (dois) dias úteis após tomar conhecimento, a ocorrência de acidente fatal sofrida por empregado, dentro das dependências da empresa ou em trajeto.

#### CLÁUSULA 61ª - APOSENTADORIA

Aos empregados que gozarem do benefício previsto na Lei Estadual 4.819/58, revogada pela Lei Estadual 200/74, a CEAGESP assegurará, ao se aposentarem por tempo integral de serviço, idade, ou por invalidez permanente, estando há pelo menos 1 (um) ano no respectivo cargo, a cada 3 (três) anos de serviço prestado à empresa, promoção percentual equivalente à variação percentual de um intervalo de faixa salarial, da classe em que eles se encontram enquadrados, até o limite final desta classe, para efeito de recebimento de complementação de aposentadoria.

§ 1º - A concessão do incentivo à aposentadoria acima menciona deverá ser pleiteada pelo empregado ao atingir o direito à aposentadoria, ficando estabelecido o limite máximo de 3 (três) meses após completarem 35 (trinta e cinco) anos, se homens, e 30 (trinta) anos se mulheres, para darem entrada na mesma junto ao INSS, devendo desligar-se da empresa imediatamente após seu pedido ser deferido. Passado esse prazo, o empregado perderá o direito ao pleito, bem como à concessão do benefício.

§ 2º - Caso o empregado, ao se aposentar, já se encontre no limite final de sua classe, essa promoção será apenas do percentual equivalente à variação percentual de um intervalo de faixa salarial da classe em que ele estiver enquadrado.

§ 3º - Para os empregados que tiverem os seus cargos extintos e gozam dos benefícios previstos na Lei 4.819/58, a empresa garantirá o valor do salário, enquadrando-o em faixa e classe salarial com salário equivalente.

#### CLÁUSULA 62ª – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS

Fica ajustada entre as partes signatárias, multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo estabelecido na cláusula 5ª do presente Acordo, por infração e por empregado envolvido, no caso de descumprimento das cláusulas de obrigação de fazer do presente Acordo Coletivo, revertendo-se a presente cominação em favor da parte prejudicada.

#### CLÁUSULA 63ª – SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As divergências oriundas da aplicação das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas por intervenção das partes acordantes e, não havendo solução, o(s) conflito(s) serão solucionados pela Justiça do Trabalho.

§ único - Fica instituído um canal permanente de negociações e entendimentos entre a CEAGESP e o SINDBAST durante a vigência deste Acordo Coletivo, objetivando inclusive solucionar, na via de negociação, eventuais problemas ou impasses que surgirem.

#### **CLÁUSULA 64ª – DATA BASE DA CATEGORIA**

Fixa-se como data base da categoria o dia 1º de junho.

#### **CLÁUSULA 65ª – VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

A vigência do presente Acordo Coletivo será de 12 (doze) meses, iniciando-se a 1º de junho de 2010 e encerrando-se em 31 de maio de 2011.

### **V – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

#### **CLÁUSULA 66ª – PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS - PCCS**

A CEAGESP e o SINDBAST constituirão, imediatamente após a assinatura deste Acordo Coletivo, uma comissão para revisão do PCCS, com a conclusão dos trabalhos da comissão até janeiro/2011.

#### **CLÁUSULA 67 – RECURSO DE DISSÍDIOS JUDICIAIS**

A CEAGESP e o SINDBAST, ato contínuo à assinatura deste Acordo Coletivo, comprometem-se a desistir de todos os recursos judiciais apresentados à Justiça do Trabalho, referentes aos Dissídios de anos anteriores, arcando cada parte com as respectivas custas e despesas processuais e honorários advocatícios.

E por estarem justos e acordados, firmam o presente instrumento em 03 (três) vias de igual teor e forma, devendo uma delas ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, Subdelegacia Regional da Lapa, em cumprimento ao que dispõe o art. 614, da CLT.

São Paulo, 13 de setembro de 2010.

**MARIO MAURICI DE LIMA MORAIS**  
Diretor Presidente da CEAGESP

**ENILSON SIMÕES DE MOURA**  
Presidente do SINDBAST



**Companhia de Entrepósitos e  
Armazéns Gerais de São Paulo**

Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946  
05316-900 - Vila Leopoldina - São Paulo - SP  
Telefone: (11) 3643 3700  
ceagesp@ceagesp.gov.br - www.ceagesp.gov.br

**JAMIL YATIM**  
Diretor – DIAFI - CEAGESP

**ANTONIO PAULO FERNADES**  
Secretário Geral do SINDBAST

**LUIZ CONCILIUS GONÇAVES RAMOS**  
Diretor – DIOPE - CEAGESP

**IVO WANDERLEY MATTA**  
Tesoureiro do SINDBAST

Demais representantes da CEAGESP, e do SINDBAST, que participaram do processo de negociação deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**LERONIL TEIXEIRA TAVARES**  
Comissão de Negociação - CEAGESP

**CARLOS EDUARDO CARBONARO**  
Diretor do SINDBAST

**ANA LUCIA DA CUNHA PUCHARELLI**  
Gerente do DEARH - CEAGESP

**DELCEMAR PIRES MARTINS**  
Gerente do DEFIN - CEAGESP

**CARLOS EDUARDO DE MELO RIBEIRO**  
Gerente da COJUR - CEAGESP

**JOSE PAULINO DE SOUZA**  
Comissão de Negociação - CEAGESP