

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR052808/2014

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 25/08/2014 ÀS 11:20

SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP, CNPJ n. 56.822.489/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENILSON SIMOES DE MOURA;

E

CEAGESP - COMPANHIA DE ENTREPOSTOS E ARMAZENS GERAIS DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.463.005/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIO MAURICI DE LIMA MORAIS e por seu Diretor, Sr(a). LUIZ CONCILIUS GONCALVES RAMOS ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2014 a 31 de maio de 2015 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimento do Estado de São Paulo**, com abrangência territorial em **SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo da categoria é de R\$ 880,15 (Oitocentos e oitenta reais e quinze centavos), a partir de 1º de junho de 2014.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O salário base dos empregados, bem como os benefícios, exceto o auxílio refeição ou alimentação, serão reajustados, a partir de 1º de junho de 2014, em 6,38% (Seis vírgula trinta e oito por cento) (IPCA/IBGE apurado no período de 01/06/2013 a 31/05/2014).

Parágrafo Unico: Em não havendo concessão do reajuste salarial em razão do julgamento do tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a empresa se compromete a retornar as discussões quanto ao eventual ganho de produtividade já a partir de Janeiro de 2015.

### CLÁUSULA QUINTA - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial, equivalente ao nível e classe ou faixa salarial imediatamente superior, garantido a partir do 1º dia em que esta ocorrer.

§ único - Nenhum empregado poderá ser promovido durante o período em que estiver cedido a outros órgãos ou entidades da administração pública, somente após 90 (noventa) dias de seu retorno à empresa.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 - Será fornecido demonstrativo de pagamento aos empregados, em envelope fechado e destinado nominalmente, na data do pagamento, com a identificação da empresa e cargo, discriminação e natureza dos valores e importâncias pagas, dos descontos efetuados e do total recolhido na conta vinculada do F.G.T.S.

### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

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

### **Remuneração DSR**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ACRÉSCIMOS EM D.S.R., FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

A remuneração variável de adicional noturno e horas extraordinárias incidirão, pela média verificada no período, no cálculo para pagamento de férias e 13º salário. O valor do D.S.R será calculado de acordo com a legislação vigente.

§ 1º - No cálculo das férias a média de horas e valores variáveis será encontrada pelo total recebido no período aquisitivo e dividido por 12 (doze).

§ 2º - No 13º salário, a média será encontrada pelo total recebido no ano corrente e dividido por 12 (doze).

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 efetuadas em dias de folga do funcionário, serão remuneradas em dobro (100%) sobre a hora normal, garantindo-se sempre seu pagamento no mês subsequente, juntamente com a remuneração mensal.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

### **Adicional de Periculosidade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

#### **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA**

Todos os empregados em efetiva atividade na área operacional, integrantes dos cargos de técnicos operacionais, agentes e inspetores de segurança, lotados nas seguintes Seções: SESEG, SEGOP, SECME e FRISP, e, todos os trabalhadores do interior que exerçam a mesma função, receberão mensalmente a título de Adicional de Risco de Vida, a importância correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo (cláusula 3ª).

§ 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 DÉCIMA SÉTIMA - VALE CULTURA**

A CEAGESP participará do programa de Cultura do Trabalhador, como empresa beneficiária, para distribuir o vale-cultura aos empregados que requeiram e que tenham Remuneração Base igual ou inferior a 5 (cinco) salários mínimos, conforme os termos estabelecidos pela Lei 12.761/2012 e seu regulamento.

Paragrafo Unico - A CEAGESP iniciará a distribuição do cartão Vale Cultura aos seus empregados a partir de 02/01/2015 ou após termino do processo licitatório, o que ocorrer primeiro.

#### **Ajuda de Custo**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

#### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá aos empregados em atividade na CEAGESP, inclusive aos afastados por motivo de férias ou em auxílio-doença, a partir de 1º de junho de 2014, por meio de crédito em

cartão magnético ou outro meio semelhante, a título de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação, o valor mensal de R\$ 638,40 (Seiscentos e trinta e oito reais e quarenta centavos), equivalente a 30 créditos unitários de R\$ 21,28 (Vinte e um reais e vinte e oito 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 aos empregados cedidos a outros órgãos ou entidades integrantes da administração pública com ou sem prejuízo da remuneração.

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

§ 6º - Aos empregados afastados por auxílio-doença será assegurado o pagamento deste benefício sendo descontado diretamente do valor a ser creditado mensalmente a quota-parte devida do empregado, salvo os empregados que tiverem a complementação prevista na cláusula 22, hipótese em que o desconto se dará sobre esta.

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLOGIA**

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 3ª), descontado em folha de pagamento, cabendo a empresa custear a parcela remanescente, salvo para os empregados enquadrados no § 1º desta cláusula.

§ 1º - Aos empregados que ingressarem na CEAGESP a partir de 1º de janeiro de 2014 e respectivos dependentes fica assegurado o convênio de assistência médica e hospitalar nos termos acima mencionados, mediante a participação contributiva mensal, conforme tabela a seguir:

CLASSE DE RENDA = salário base	% DE PARTICIPAÇÃO
Até 3,0 SN	20,0
Até 6,0 SN	30,0
> 6,0 SN	50,0

**SN = Salário Normativo**

§ 2º - O percentual estabelecido na cláusula anterior será calculado com base no valor pago pela CEAGESP para o plano empresarial básico e a participação contributiva mensal do funcionário está limitada a uma vida.

§ 3º Em hipótese alguma a participação contributiva prevista no § 1º poderá ser exigida dos funcionários contratados anteriormente a data fixada na referida cláusula.

§ 4º - Aos empregados que possuem plano de saúde próprio, independente da empresa, fica facultado em optar pela manutenção do plano empresarial oferecido pela CEAGESP ou receber o

equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor total que seria pago pela CEAGESP no caso do plano empresarial básico, como forma de reembolso de valores em virtude de pagamento de plano autônomo.

§ 5º - O reembolso somente será efetuado após a comprovação mensal do pagamento do plano de saúde pelo empregado. Caso o valor do pagamento de plano autônomo seja inferior ao limite de reembolso estabelecido na cláusula anterior, o reembolso será devido no valor do pagamento comprovadamente efetuado.

§ 6º - Tal reembolso também é devido na mesma proporção aos dependentes declarados (marido/esposa e filhos/filhas) e desde que comprovado mensalmente o pagamento de plano de saúde aos mesmos.

§ 7º - Fica assegurado ao empregado optar a qualquer momento pelo plano oferecido pela CEAGESP, respeitando-se os prazos de carência e demais condições estabelecidas pela prestadora do serviço, bem como o disposto nos parágrafos anteriores.

§ 8º - 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. Para os empregados contratados a partir de 01 de janeiro de 2014 e respectivos dependentes, o custeio observará o percentual e limites estabelecidos no § 1º e 2º desta cláusula.

§ 9º - 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.

§ 10º - 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, como: 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.

§ 11º - 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; e
- b) Em caso de uso eventual, o reembolso será do valor que exceder a 30% (trinta por cento) da remuneração do empregado.

§ 12º - A possibilidade de reembolso estabelecida na cláusula anterior não é aplicável para tratamentos/medicamentos relacionados à estética, reprodução humana e impotência sexual, já para outros casos que não se enquadram nesta cláusula deverão ser analisados pontualmente pela empresa.

§ 13º - Será mantido o atual convênio odontológico, nos termos das normas internas da Companhia.

§ 14º - 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.

§ 15º - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSIST MÉDICA, HOSPITALAR, ODONT E PSICOLÓGICA AO EMP DEDITO 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.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL - AUXÍLIO-DOENÇA**

Fica assegurada ao empregado afastado 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, 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.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado e/ou dependente, a CEAGESP concederá a título de auxílio funeral, no ato da requisição o valor de **R\$2.789,26 (dois mil setecentos e oitenta e nove reais e vinte e seis centavos)**, equivalente a 03 (três) salários da classe 1 faixa A, do cargo de Profissional de Serviços Operacionais.

§ único - Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

A CEAGESP reembolsará a todos seus empregados em atividade, inclusive no período de gozo de férias, o valor mensal de até **R\$.164,07 (Cento e sessenta e quatro reais e sete 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.

§ 1º - O reembolso, no caso de casais de funcionários, somente será concedido a um dos cônjuges.

§ 2º - Desde que comprovado expressamente, este benefício poderá ser estendido até a data da matrícula da criança no ensino fundamental.

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

§ 4º - O valor do auxílio-creche será reajustada anualmente nos mesmos índices do salário.

§ 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.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA**

A CEAGESP manterá apólice de seguro de vida em grupo, a qual assegure indenização em caso de morte natural ou invalidez permanente do empregado, valor equivalente a 15 (quinze) salários nominais e, no caso de morte acidental, 30 (trinta) salários nominais.

§ 1º - Aos empregados que ingressarem na CEAGESP a partir de 1º de janeiro de 2014 fica facultado, após aprovação no período de experiência, optarem pela realização por parte da Companhia do seguro de vida em seu favor. Caso o novo empregado opte pela realização do seguro de vida, este terá participação financeira no custeio da despesa mediante o desconto de 50% (cinquenta por cento) do valor pago pela Companhia a este título, nos termos da Resolução CCE nº 09 de 08 de outubro de 1996.

§ 2º - Durante o período de experiência a Companhia arcará integralmente com o valor do seguro de vida sem qualquer desconto do funcionário.

§ 3º Em hipótese alguma a participação contributiva prevista no § 1º poderá ser exigida dos funcionários contratados anteriormente a data fixada na referida cláusula.

§ 4º - Será disponibilizada a opção de aumento dos valores segurados especificados no caput, de acordo com o interesse do empregado, o qual custeará o valor adicional do prêmio sem quaisquer ônus para a CEAGESP.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CESTA BÁSICA**

A empresa fornecerá aos empregados em atividade na CEAGESP, inclusive aos afastados por motivo de férias ou em auxílio-doença, a partir de 1º de junho de 2014, por meio de crédito em cartão magnético, a título de Cesta Básica, o valor mensal de **R\$164,76 (cento e sessenta e**



**quatro reais e setenta e seis centavos).**

§ 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 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 cedidos a outros órgãos ou entidades integrantes da administração pública com ou sem prejuízo da remuneração.

§ 4º - Aos empregados afastados por auxílio-doença será assegurado o pagamento deste benefício sendo descontado diretamente do valor a ser creditado mensalmente a quota-parte devida pelo empregado, salvo os empregados que tiverem a complementação prevista na cláusula 22, hipótese em que o desconto se dará sobre esta.

§ 5º - A CEAGESP e o SINDBAST constituirão uma comissão partidária para retomar as discussões atinentes a cesta básica (composição da cesta básica de acordo como Decreto Lei nº 399/1938) já a partir de Janeiro de 2015.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEPENDENTES PORTADORES DE DEFICIENCIA**

A CEAGESP concedera aos seus empregados um auxílio mensal no valor de **R\$ 528,08 (quinhentos e vinte e oito reais e oito centavos)** por filho ou dependente legal portador de deficiência, 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 mencionada 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.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCRIÇÃO DE CARGOS**

Deverá ser entregue ao empregado de carreira, no ato da admissão ou quando houver alteração de emprego, por escrito e contrarrecibo, documento contendo as atribuições previstas no Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS inerentes ao emprego a ser desempenhado pelo mesmo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO E RECRUTAMENTO**

O acesso para qualquer 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, PSI – Processo Seletivo Interno e do PCCS - Plano de Cargos, Carreiras e Salários, observada as demais disposições legais.

§ 2º O Plano Gerencial de Empregos Comissionados e Funções - PGECF em vigor, estabelece os empregos públicos de Livre Provimento (Comissionados) e as Funções de Confiança, sendo certo que estas Funções de Confiança são destinadas exclusivamente aos empregados públicos de carreira da CEAGESP.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEMISSÕES**

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.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

O empregado suspenso por motivo disciplinar ou dispensado sob acusação de prática de falta grave, deverá ser notificado por escrito e contra-recibo, das razões determinadas da sua suspensão ou dispensa, sob pena de tornar as mesmas imotivadas.

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

### **Estágio/Aprendizagem**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 - Ao empregado estudante, 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 freqüência às aulas. O presente benefício é suspenso durante as férias escolares.

§ 2º - Aos empregados que optarem pelo Ensino a Distancia (EAD) será concedido o benefício do Horário Estudante somente nos dias em que houver aula presencial na instituição de ensino.

§ 3º - Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes nos dias em que prestarem exames de ingresso, bem como nas provas finais, limitado a 4 (quatro) dias no semestre, distribuídas em 02 provas por bimestre.

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

### **Plano de Cargos e Salários**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS - PCCS**

No caso de revisão do PCCS o SINDBAST será instado a se manifestar e opinar quanto às alterações pretendidas antes do encaminhamento do novo plano aos órgãos competentes para aprovação.

### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE TREINAMENTO**

Será implantado programa de treinamento interno direcionado a todos os empregados, 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 qualquer prejuízo nos salários, 13º salário, D.S.R., F.G.T.S. e demais benefícios.

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL DE SUBSTITUIÇÃO E COMPLEMENTO TEMPORÁRIO VARIÁVEL - CTV**

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 - Ao empregado que for designado para função de confiança ou emprego comissionado, mesmo interinamente, será assegurado ao mesmo, a partir do primeiro dia de efetivo serviço, o pagamento do Complemento Temporário Variável - CTV. O referido adicional é representado pela diferença entre o salário base do empregado e o previsto para a função de confiança ou emprego comissionado.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **Avaliação de Desempenho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

A empresa destinará o percentual de 1% (um por cento) da Folha de Pagamento Atualizada 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.

### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 ao 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.

### **Estabilidade Geral**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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; e
- 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.

§ 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; e
- c) 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 de carreira 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.

§ 8ª - FÉRIAS - O funcionário ao retornar de férias terá estabilidade proporcional aos dias que gozou férias.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecida a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, exceto para os funcionários que celebraram Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho alterando a jornada de trabalho para 44 horas semanais e para os funcionários que possuem jornada de 36 horas.

§ Único - Quando for necessária a alteração do horário de trabalho do funcionário, este receberá por escrito o comunicado, com antecedência prévia de 10 (dez) dias salvo motivo de força maior ou a concordância do funcionário, hipóteses em que poderá ser alterado o horário sem prévio aviso.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS**

Haverá tolerância, sem compensação ou desconto salarial, para atrasos de até 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos por mês, limitado a 15 (quinze) minutos por dia em cada registro de ponto, não se aplicando a referida tolerância aos funcionários que se utilizam do horário de estudante.

§ 1º - Na entrada do primeiro período, o empregado poderá chegar até 30 (trinta) minutos após seu horário oficial, compensando a diferença no final do expediente.

§ 2º - No município que tiver sido implantado o sistema de rodízio de veículos, os empregados que se utilizarem de veículo próprio particular para se deslocarem ao seu local de trabalho poderão requerer junto a SEPES – Seção de Pessoal, um horário diferenciado no respectivo dia de rodízio.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS**

No caso de falecimento de pai, mãe e irmãos(as), esposo(a), companheiro(a), filhos(as), será garantido o abono de 05 (cinco) faltas, a partir da data do falecimento.

No caso de falecimento de sogro(a), avô (ó) 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 - Nas Unidades do Interior 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 úteis.

§ 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; e

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.

### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

### **Férias e Licenças**



## **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS**

O abono de férias, inclusive nas indenizadas, será de 1/3 (um terço), calculadas sobre a remuneração paga.

§ 1º - Em hipótese alguma será permitido à empresa descontar, nas gratificações de férias, as faltas ao trabalho.

§ 2º - A critério do empregado, poderá ser efetivado, juntamente com o pagamento das férias, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, exceto para as concedidas entre os dias 1º e 10 de janeiro.

§ 3º - Havendo necessidade de cancelamento das férias terão prioridade para o gozo das mesmas, o funcionário com período aquisitivo adquirido há maior tempo; na seqüência o funcionário com maior idade e por último o funcionário com maior tempo de casa.

§ 4º - Nos meses de dezembro, janeiro e julho terão prioridade os funcionários estudantes ou que possuam filhos em idade escolar.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ser acompanhadas pelo Sindicato.

§ 2º - As eleições serão setorizadas, feitas através de votação de lista única, contendo o nome de todos os candidatos, empregados de carreira, sem a constituição e inscrição de chapas. O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem crescente de votos recebidos, será de 6 (seis) titulares e 6 (seis) suplentes.

§ 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.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 emprego, 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.

## **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 - Quando o empregado for dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o pagamento e a homologação não poderá exceder ao décimo dia subsequente ao último dia trabalhado.

§ 3º - No caso do Aviso prévio trabalhado, o pagamento e a homologação deverão ocorrer no 1º (primeiro) dia útil subsequente ao 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 poderão ser depositadas em conta corrente do empregado ou pagas diretamente ao mesmo em dinheiro ou cheque administrativo.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

§ 1º - O Dirigente sindical liberado para exercício do mandato sindical fará jus a todos os direitos garantidos por meio desse ACT, sem nenhum prejuízo financeiro ou funcional.

§ 2º - O Dirigente sindical terá garantido a mobilidade na carreira (progressão funcional).

§ 3º - Para efeito de mobilidade na carteira (progressão funcional), o empregado afastado para o exercício do mandato sindical receberá a progressão, a cada 3(tres) anos, independente de avaliação.

§ 4º - 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.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS ADQUIRIDOS**

No caso dos funcionários admitidos até 31 de dezembro de 2013 prestarem novo concurso para cargo de carreira diferente, fica assegurada a manutenção de todos os benefícios até então adquiridos, promovendo-se apenas a alteração do contrato de trabalho dos empregados aprovados no novo concurso, enquadrando-os no novo cargo para o qual concorreram.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS**

Fica ajustada entre as partes signatárias, multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo estabelecido na cláusula 3ª 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.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - FORO**

E por estarem justos e acordados, firmam o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, devendo o mesmo ser registrado eletronicamente no módulo da intranet do Sistema MEDIADOR, disponível no site do MET, conforme IN nº 11, de 24/03/2009, bem como protocolar o requerimento de registro emitido pelo Sistema, na Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, Subdelegacia Regional da Lapa, em cumprimento ao que dispões o art. 614, da CLT.

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

MARIO MAURICI DE LIMA MORAIS  
Presidente  
CEAGESP - COMPANHIA DE ENTREPÓSITOS E ARMAZENS GERAIS DE SAO PAULO

LUIZ CONCILIUS GONCALVES RAMOS  
Diretor  
CEAGESP - COMPANHIA DE ENTREPÓSITOS E ARMAZENS GERAIS DE SAO PAULO