



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

À

PROCESSO nº 1001974-49.2018.5.02.0000 (DCG)

**SUSCITANTE: CEAGESP - COMPANHIA DE ENTREPÓSITOS E ARMAZENS GERAIS DE
SAO PAULO**

SUSCITADO: SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP

RELATOR: LIBIA DA GRACA PIRES

EMENTA

RELATÓRIO

COMPANHIA DE ENTREPÓSITOS E ARMAZENS GERAIS DE SÃO PAULO - CEAGESP ajuíza o presente Dissídio Coletivo de Greve em face do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDBAST, aduzindo ter recebido em 18/07/2018 comunicação do sindicato suscitado acerca do início de movimento grevista a partir da zero hora do dia 25/07/2018 (ID. nº 6fd11e3).

Afirma que as partes vinham negociando o acordo coletivo de trabalho, para o período 2018/2019, tendo chegado a um consenso em relação a todas as cláusulas do dissídio coletivo vigente (ratificando algumas já existentes e retificando outras), exceto as cláusulas econômicas com reflexo nos benefícios e a cláusula referente ao direito adquirido, para as quais a suscitante não foi autorizada a negociar, seguindo as orientações do SEST - Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais.

Por ser a CEAGESP responsável pelo abastecimento alimentar tanto da rede pública como da estadual, enquadra-se no serviço considerado essencial, razão pela qual, a suscitante requereu a concessão de medida liminar para determinar o retorno imediato dos funcionários, considerando-se os efeitos deletérios proporcionados pela continuidade da greve, a fim de garantir-se a prestação de serviço essencial em sua completude, sob pena de multa diária no valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), por descumprimento de ordem judicial e que a greve seja considerada abusiva. Postula, ainda, o acatamento das propostas apresentadas pela suscitante - CEAGESP, no sentido de conceder o reajuste salarial correspondente a 40% do INPC apurado no período anterior, com reflexos nas demais cláusulas econômicas, bem como a exclusão da cláusula de direito adquirido, conforme diretrizes traçadas pela SEST, haja vista a subordinação desta

Companhia quanto às orientações expedidas por aquela Secretaria, nos termos do artigo 1º, IV, do Decreto nº 3.735/01, com a manutenção das demais cláusulas do dissídio coletivo anterior, nos termos da redação constante da minuta anexa (doc. 13).

Foi atribuída a causa o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Colacionou aos autos os seguintes documentos: Panfleto "A Balança" editado pelo Sindicato suscitado (ID a4d5c69); Ofício de comunicação da Greve (ID 6fd11e3); Portaria que registra a Constituição de Comissão para negociação (ID 4b47b0a); Ata de reunião que assegura a data-base e a prorrogação dos efeitos da CCT anterior até o encerramento das negociações (ID 0f3b62c); Pauta de Reivindicações (ID 0b73e97); Panfleto "A Balança" editado pelo Sindicato suscitado (ID 0a79f49); Ofício de comunicação de recusa de proposta da Ceagesp e deflagração da greve (ID 0a79f49); Ata de reunião realizada em 08.06.2018 (ID 0a79f49); Ata de reunião realizada em 18.06.2017 (ID d36b2cb); Ata de reunião realizada em 08.06.2018 (ID 0a79f49); Ata de reunião realizada em 04.07.2018 (ID a8c6f11); Ata de reunião realizada em 12.07.2018 (ID 163a6f3); Demonstrativo de despesas (ID d23e3d8); portaria de 12.12.2012 (ID 205c66f); Minuta de Acordo Coletivo 2018/2019 (ID 3d8904d); foto "greve geral" (ID 69f80d5); termo de mútuo consentimento para instauração do Dissídio Coletivo (ID ff88554); procuração (ID 51cc796); ata de eleição do conselho (ID 5148127); estatuto social (ID 21d4df9).

Decisão do Exmo. Desembargador Vice-Presidente Judicial concedendo liminar com a determinação de manutenção de 70% (setenta por cento) do contingente máximo da escala normal, sob pena de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) em caso de descumprimento, e designação de audiência de instrução e conciliação para o dia 27.07.2018 (ID 235fd34).

O Sindicato Suscitado apresentou manifestação (ID aabc23e), acompanhada dos seguintes documentos: procuração (ID f5517e9); estatuto social (ID nº 22ac4ef), e ata de posse da diretoria (ID ea6adfe).

Na audiência de instrução e conciliação realizada em 27.07.2018, presidida pelo Exmo. Desembargador Davi Furtado Meirelles, não foi apresentada proposta conciliatória, restando pendentes dois pontos inconciliáveis em relação à pauta de reivindicações, quais sejam: 1) Reajuste salarial em que a suscitante oferece 40% do INPC, do período entre 1º/06/17 e 31/05/18, índice autorizado pela Secretaria de coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST, Órgão Governamental Federal, ao qual a suscitante encontra-se vinculada. A proposta do Sindicato Suscitado de reajuste salarial com base em 100% do INPC do mesmo período; 2) Cláusula de direitos adquiridos, a qual vem sendo renovada ano a ano, porém, o SEST não

autorizou a renovação da referida cláusula para a presente data-base, motivo pelo qual o suscitante pretende a sua exclusão, enquanto o Sindicato Suscitado requer a sua manutenção como cláusula preexistente. Os demais pontos da pauta de reivindicações, relacionados às cláusulas sociais, foram ajustadas diretamente pelas partes que deverão ser renovadas até a próxima data-base. Ante a impossibilidade de acordo e, considerando que os trabalhadores do setor administrativo se encontram em greve, o Exmo. Desembargador determinou o encerramento da reunião, determinando o retorno dos autos à Vice-Presidência Judicial, para as providências cabíveis (ID 0a2c97e - Pág. 1/3).

Manifestação do suscitado, postulando a revogação da liminar concedida (ID aabc23e - Pág. 1/6), acompanhada de documentos (ID ee12164 - Pág. 1/6).

Despacho conferindo prazo para a suscitante se manifestar, até 30/07/18 (ID 1d7fb27).

Manifestação da suscitante, pela manutenção da liminar concedida e pelo indeferimento de reajuste das cláusulas econômicas (ID 291dafb).

Manifestação do suscitante, pleiteando o acolhimento, em sua totalidade, dos termos da petição inicial, alegando que o sindicato não apresentou defesa, no prazo concedido pelo E. Tribunal (ID 6242a0a).

Manifestação do suscitado, apresentando pauta de reivindicações (ID d265692 - Pág. 1/29).

Despacho do Vice Presidente Judicial, determinando o prosseguimento do feito, como determinado na Reunião do NCC (ID e5fa224).

Manifestação da suscitante (ID dbe1882 - Pág. 1/3).

O suscitado juntou o panfleto "A Balança", informando que a assembleia decidiu pela continuidade dos 30% paralisados, a partir de 02/08/18, mantendo 70% trabalhando e 30% em greve, conforme determinação judicial e que a próxima assembleia estava marcada para o dia 06/08/18, às 11 horas (ID 5ed3da2).

O suscitante juntou comunicação interna, em 02/08/18, informando que o suscitado, ao seu bel prazer, escolheu a quantidade de funcionários que poderiam aderir à greve, independente do posto de trabalho ao qual cada um pertencesse, o que resultou na paralisação do departamento, prejudicando na totalidade o controle de entrada de mercadoria nas portarias, controle de notas fiscais, o atendimento ao público e execução das tarefas administrativas e que a decisão do

sindicato prejudicou frontalmente as atividades relacionadas ao mercado, causando prejuízos irreparáveis para a companhia, permissionários e consumidores de modo geral, solicitando atuação do DEJUR, junto ao poder Judiciário para que tal distorção fosse corrigida, imediatamente (ID 857673f).

Manifestação do suscitado, reiterando o cumprimento da liminar, afirmando que será juntada mídia digital contendo vídeo que corrobora e demonstra cabalmente que o mercado está funcionando em completa operação e que a liminar está sendo cumprida, requerendo a aplicação de multa a suscitada por litigância de má-fé e a inspeção judicial para que se verifique que não há qualquer descumprimento da medida liminar imposta (ID eea4c9a - Pág. 1/2).

Em 25/07/2018 foi juntado CD ROM, contendo informações acerca do movimento grevista (ID a8b3633).

O sindicato interpõe a ação cautelar de exibição de documentos c/c pedido liminar para a suscitante apresentar, no prazo de cinco dias, os documentos hábeis que demonstram o fornecimento de alimentos pelos seus entrepostos para as redes de serviços públicos como hospitais, presídios e alimentação escolar e os serviços privados como cadeias de "fast food", delivery, lanchonetes, bares, hotéis, restaurantes comerciais, refeições coletivas e que o departamento de Armazenagem e Entrepóstagem comprove o prejuízo com o movimento grevista e que a suscitante seja condenada no pagamento de custas e honorários advocatícios (ID 0936da6).

Em 07/08/2018, foi juntada certidão de devolução de mandado pelo oficial de justiça, informando "(...) desde o dia 27/07/2018 até a presente data, exceção feita aos dias 28 e 29/07 e 04 e 05/08, dias em que a sede do sindicato permanece fechada, diariamente, obtive do Sr. Enilson Simões de Moura, Presidente do sindicato destinatário do mandado, a informação de que 70% (setenta por cento) do efetivo de trabalhadores da área administrativa está mantido em seus postos de trabalho, vale dizer, dos 596 trabalhadores, apenas 170 permanecem em greve. Certifico, ainda, que no dia 01/08/2018 foi realizada assembleia da categoria que deliberou pela manutenção da greve. Por fim, certifico que, nesta data, obtive do mesmo Sr. Enilson a informação de que foi realizada outra assembleia da categoria que decidiu pela suspensão da greve. (...)">(ID 3e504f0).

O Suscitado juntou mídia digital contendo vídeo que, segundo ele, corrobora e demonstra, cabalmente, que o mercado está funcionando em completa operação e que a liminar está sendo cumprida, conforme alegado na última petição anexada aos autos (ID 7b5fc1f).

O Suscitado apresentou manifestação, alegando que foi alcançado consenso com relação à maioria das cláusulas negociadas, sendo reconhecida a data base pela

empresa e mantido os efeitos por 30 dias das cláusulas estipuladas no dissídio coletivo nº 1002053-62.2017.5.02.0000. Contudo em relação às cláusulas de natureza econômica propõe reajuste salarial corrigido pelo INPC de 1,76%, ao passo que a Empresa ofereceu 40% do INPC, o que corresponde a 0,7% e exclusão dos direitos adquiridos. Requeru a intimação da suscitante para, no prazo de 5 dias, apresentar os documentos hábeis que demonstrem o fornecimento de alimentos pelos seus entrepostos para as redes de serviços públicos como hospitais, presídios e alimentação escolar e os serviços privados como cadeias de "fast food", "delivery", lanchonetes, bares, hotéis, restaurantes comerciais, refeições coletivas; que o departamento de Armazenagem e Entrepontagem comprove o impacto financeiro. Requeru a condenação da suscitante em custas e honorários advocatícios. Deu à causa o valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) para efeitos meramente fiscais (ID 0936da6 - Pág. 1/5).

Parecer do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, opinando pela declaração da não abusividade da greve, pelo cumprimento da decisão liminar, com o deferimento das reivindicações formuladas, em especial, pela aplicação integral do reajuste salarial pelo INPC (ID c1ea80f Pág. 1/6).

FUNDAMENTAÇÃO

MÉRITO

Recurso da parte

Item de recurso

Tratando-se de matéria preliminar, passa-se à análise da Cautelar de Exibição de Documentos c.c. pedido liminar (ID. 0936DA6) e do Mandado de Segurança Nº 1000532-05.2018.5.00.0000 (ID 0936DA6).

À

Da Cautelar de Exibição de Documentos c.c. pedido liminar. Do Mandado de Segurança Nº 1000532-05.2018.5.00.0000

O SINDIBAST - Sindicato dos Empregados das Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo propõe a cautelar de exibição de documentos c.c pedido liminar requerendo o seguinte: a) a intimação da Suscitante para no prazo de 5

dias apresentar os documentos hãbeis que demonstrem o fornecimento de alimentos pelos seus entrepostos para as redes de serviã§os pãblicos como hospitais, presã-dios e alimentaã§ã£o escolar e os serviã§os privados como cadeias de "fast food", "delivery", lanchonetes, bares, hotã©is, restaurantes comerciais, refeiã§ã¶es coletivas; b) Que o departamento de Armazenagem e Entrepotagem comprove o impacto financeiro, leia-se, prejuã-zo, com o movimento grevista; c) Protesta para provar o alegado mediante prova documental, testemunhal, e demais meios de prova em Direito admitidos, consoante disposiã§ã£o do art. 332 do Cã³digo de Processo Civil e e) a condenaã§ã£o da Suscitante em Custas e Honorãrios Advocatã-cios.

O suscitado tambã©m interpã´s Mandado de Seguranã§a nãº 1000532-05.2018.5.00.0000 a fim de justificar o movimento de greve a demonstrar sua legalidade.

Conforme determinaã§ã£o do Vice Presidente Judicial (ID. 7f24663 - Pã;g. 1/3), a Oficial de Justiã§a Avaliadora certificou o seguinte com relaã§ã£o ã constataã§ã£o do movimento paredista, na sede da empresa suscitante (ID 3e504f0):

"CERTIDãO

Certifico que, em seguimento ao determinado no mandado expedido nos autos do processo acima identificado, desde o dia 27/07/2018 atã© a presente data, exceã§ã£o feita aos dias 28 e 29/07 e 04 e 05/08, dias em que a sede o sindicato permanece fechada, diariamente, obtive do Sr. Enilson Simã¶es de Moura, Presidente do sindicato destinatãrio do mandado, a informaã§ã£o de que 70% (setenta por cento) do efetivo de trabalhadores da ãrea administrativa estã mantido em seus postos de trabalho, vale dizer, dos 596 trabalhadores, apenas 170 permanecem em greve. Certifico, ainda, que no dia 01/08/2018 foi realizada assembleia da categoria que deliberou pela manutenã§ã£o da greve. Por fim, certifico que, nesta data, obtive do mesmo Sr. Enilson a informaã§ã£o de que foi realizada outra assemblã©ia da categoria que decidiu pela suspensã£o da greve. Assim sendo, ante o teor da informaã§ã£o recebida acerca da suspensã£o da greve, cumprida a determinaã§ã£o expressa no mandado, devolvo o presente. Era o que me cumpria certificar. Nada mais, dou fã©. Sã£o Paulo, 07 de Agosto de 2018."

Ante a constataã§ã£o da suspensã£o da greve, em 07 de agosto de 2018, resta prejudicada a anã;lise da aã§ã£o cautelar de exhibiã§ã£o de documentos c.c pedido liminar e do Mandado de Seguranã§a nãº 1000532-05.2018.5.00.0000.

ã

Da Greve

A greve é um direito constitucionalmente previsto (Art. 9º, da CF/88), cujo exercício objetiva a defesa de interesses dos trabalhadores, precipuamente na busca do atendimento de suas reivindicações e da obtenção de melhores condições de labor.

O seu exercício não ocorre de forma absoluta, haja vista que os §§ 1º e 2º, do já citado Art. 9º, da Carta Magna, assim estipulam:

"Art. 9º (...)

§ 1º - A lei definir os serviços ou atividades essenciais e dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei."

A regulamentação do exercício do direito de greve veio através da Lei nº 7.783/1989, sendo relevante citar os dispositivos que tratam dos aspectos formais a serem observados para a sua deflagração:

"Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 4º Caberá a entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

(...)

Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação." (grifei).

À

Incontroverso nos autos que as partes realizaram várias reuniões na tentativa de solucionar o conflito direta e pacificamente, todavia, o impasse para o prosseguimento das negociações e a deflagração do movimento paradedista ocorreu em razão da alegada impossibilidade do suscitante conceder reajuste salarial.

Da análise dos documentos constantes nos autos, observa-se que o Sindicato suscitado cumpriu todos os requisitos formais previstos na Lei nº 7.783/1989, eis que

comprova a convocação e realização de assembleia geral extraordinária, o quórum deliberativo e o encaminhamento de ofício à CEAGESP comunicando sobre a greve, observando, inclusive, o prazo estabelecido no artigo 13 do citado diploma legal, que trata especificamente dos serviços e atividades essenciais.

Quanto à liminar concedida para manutenção dos serviços essenciais em 70% (setenta por cento), não há nos autos nenhuma comprovação de seu descumprimento, conforme certidão da Oficial de Justiça (ID 3e504f0).

Assim, uma vez atendidos os requisitos formais para deflagração da greve e não restando comprovado que houve descumprimento da liminar, DECLARO O MOVIMENTO PAREDISTA NÃO ABUSIVO, devendo a Suscitante CEAGESP responder pelo pagamento dos dias parados. Concedo, ainda, estabilidade de 90 (noventa) dias aos trabalhadores, a partir deste julgamento, na forma do Precedente Normativo nº 36 deste Regional.

À

Do Dissídio Coletivo

O julgamento da pauta de reivindicações conforme petições protocoladas no dia 02.05.2018 (ID d265692) será fragmentado entre:

a) Cláusulas que dependem de julgamento, sobretudo econômicas, em razão de inexistir consenso entre as partes e,

b) Cláusulas que as partes chegaram ao consenso, ficando na dependência de homologação dos seus termos conforme requerimento das partes.

À

DO JULGAMENTO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS QUE AS PARTES NÃO CHEGARAM A UM CONSENSO.

A proposta do sindicato suscitado nas negociações resume-se, basicamente, ao pedido de recomposição salarial com base no IPCA-IBGE do período (1º/06/2017 a 31/05/2018) que é de 100% do INPC do mesmo período. A CEAGESP oferece reajuste de 40% do INPC do período.

Em razão do impasse havido entre as partes para a concessão de reajuste salarial, passo a análise das cláusulas econômicas, esclarecendo que, os valores de

referência utilizados como parâmetro para a incidência do percentual de reajuste a ser aplicado, foram extraídos dos termos do acordo coletivo anterior relativo ao período 2017/2018 (ID 350adb3 - fls. 328/351 do Processo DCG 1002053-62.2017.5.02.0000).

São cláusulas de natureza econômica objeto do presente Dissídio Coletivo:

À

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2017/2018

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL

Conceder reajuste salarial no percentual de 1,76% (um vírgula setenta e seis por cento), com base no INPC/IBGE apurado para o período, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 31.05.2018.

Indefiro o pedido de aumento real, ante a ausência de indicadores objetivos a escorar a pretensão formulada, nos termos do art. 13, § 2º, da Lei nº 10.192/2001.

CLÁUSULA 4ª - SALÁRIO NORMATIVO

O piso salarial será corrigido no mesmo percentual do reajuste salarial, nos termos do Precedente Normativo TRT/SP nº 01.

Indefiro como postulado. Defiro conforme redação da cláusula do Dissídio Coletivo anterior.

CLÁUSULA 5ª - 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 2018, por meio de crédito em cartão magnético ou outro meio semelhante, a título de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação, 30 créditos unitários de R\$ 26,55 (vinte e seis reais e cinquenta e cinco centavos), totalizando o valor mensal de R\$ 796,50 (setecentos e noventa e seis reais e cinquenta 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 pelo empregado, salvo os empregados que tiverem a complementação prevista na cláusula 13ª, hipótese em que o desconto se dará sobre esta.

CLÁUSULA 6ª - CESTA BÁSICA

A partir de 1º de junho de 2018, a CEAGESP continuará fornecendo aos seus empregados em atividade, inclusive aos afastados por motivo de férias ou em auxílio-doença, por meio de crédito em cartão magnético, a título de Cesta Básica, o valor mensal de R\$ 315,54 (trezentos e quinze reais e cinquenta e quatro centavos).

§ 1º - Os empregados, independentemente da classe e faixa salarial, contribuirão com 3% (três por cento) do valor creditado.

§ 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 - 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 13ª, hipótese em que o desconto se dará sobre esta.

CLÁUSULA 13ª - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Fica assegurada ao empregado afastado do serviço, em caso de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, ou no caso de aposentado, mediante a

apresenta-se de laudo médico a ser validado pelo médico do trabalho da CEAGESP, complementa-se 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 - A complementação salarial somente será concedida após a apresentação do demonstrativo de pagamento do INSS. No caso do auxílio-doença, não sendo conhecido o valor básico a ser concedido pela Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados sob a rubrica de antecipação de complementação salarial.

Ocorrendo diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensados no pagamento imediatamente posterior.

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

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

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

CLÁUSULA 18ª - AUXÍLIO CRECHE

A CEAGESP reembolsará a todos os seus empregados em atividade, inclusive no período de gozo de férias, o valor mensal de até R\$ 204,66 (duzentos e quatro reais e sessenta 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.

§ 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 do ensino fundamental.

§ 3º - O reembolso do auxílio previsto nesta cláusula se estenderá no

perÃ-odo de licenÃ§a maternidade ou afastamento por motivo de saÃºde.

§ 4Âº - O valor do auxÃlio-creche serÃ reajustado anualmente nos mesmos Ãndices do salÃrio.

§ 5Âº - O benefÃcio de que trata esta clÃusula Ã de carÃter indenizatÃrio, nÃo sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos, posto que atende ao disposto nos ParÃgrafos Primeiro e Segundo do artigo 389, da CLT, e na Portaria no 3.296, de 03.09.1996, do MinistÃrio do Trabalho, com as alteraÃÃes introduzidas pela Portaria MTb no 670, de 20.08.1997, bem como aos incisos XXV e XXVI do Art. 7o da ConstituiÃÃo Federal.

CLÃUSULA 19Âª - DEPENDENTES PORTADORES DE DEFICIÃNCIA

A CEAGESP concederÃ aos seus empregados um auxÃlio mensal no valor de R\$ 658,60 (seiscentos e cinquenta e oito reais e sessenta centavos) por filho ou dependente legal portador de deficiÃncia, destinado a auxiliÃ-lo nas despesas com tratamento e/ou escolas especializadas.

§ 1Âº - O empregado farÃ jus ao benefÃcio desde que tal condiÃÃo seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituiÃÃo autorizada, ou por mÃdico autorizado ou pertencente a ConvÃnio mantido pela Empresa.

§ 2Âº - Este benefÃcio, nos mesmos moldes da clÃusula anterior, Ã de carÃter indenizatÃrio, nÃo sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

CLÃUSULA 23Âª - AUXÃLIO-FUNERAL

No caso de falecimento do empregado e/ou dependente, a CEAGESP concedera a tÃtulo de auxÃlio funeral, no ato da requisiÃÃo o valor de R\$ 3.478,78 (trÃs mil, quatrocentos e setenta e oito reais e setenta e oito centavos) equivalente a 03 (trÃs) salÃrios da classe 1 faixa A, do cargo de Profissional de ServiÃos Operacionais.

ParÃgrafo Ãnico - Em qualquer das situaÃÃes serÃ exigÃvel a apresentaÃÃo do atestado, no prazo mÃximo de 30 (trinta) dias apÃs o Ãbito.

Ã

DO JULGAMENTO DAS CLÃUSULAS SOCIAIS QUE AS PARTES CHEGARAM A UM CONSENSO

As cláusulas sociais são preexistentes e não verifiquei qualquer cláusula que violasse dispositivo cogente de lei.

Assim, por força do que dispõe o "caput" do Art. 7º da Constituição Federal, que prescreve garantias mínimas aos trabalhadores, podendo, portanto, os direitos previstos na legislação ser implementados por outras garantias, e ainda, por força do que dispõe o inciso XXVI do já citado Art. 7º, que privilegia a negociação coletiva, HOMOLOGO as cláusulas abaixo negociadas pelas partes, tal como apresentadas na ata da 4ª Reunião da Comissão de negociação de Acordo Coletivo 2018/2019 (ID da5bc13 - Pág. 2/3). Segue, abaixo, as cláusulas que são homologadas tal como ajustado entre as partes.

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

O pagamento dos salários a partir do mês de outubro de 2018 será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido e o do vale até o dia 20 (vinte) de cada mês.

§ 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.

CLÁUSULA 7ª - 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) "quinquênio", limitado tal gratificação a 35% (trinta e cinco por cento), apurados sobre o respectivo salário base e pagos em rubrica específica.

CLÁUSULA 8ª - 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 a 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 terá prioridade para o gozo das mesmas, o funcionário com período aquisitivo adquirido há maior tempo; na sequência a funcionário com maior idade e por último o funcionário com maior tempo de casa.

§ 4º - Nos meses de dezembro, janeiro e julho, terá prioridade os funcionários que lecionam, os estudantes ou os que possuam filhos em idade escolar até 18 anos.

CLÁUSULA 9ª - 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 integralização nos cálculos de férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e F.G.T.S.

§ 1º - Desde que autorizadas expressamente, as horas efetivadas em dias de folga do funcionário, serão remuneradas em dobro (100%) sobre a hora normal, garantindo-se sempre o seu pagamento, juntamente com a remuneração mensal.

§ 2º - Para as atividades insalubres será permitida a prorrogação da jornada, sem a necessidade de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA 11ª - 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 as 22:00 e 05:00 horas.

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

CLÁUSULA 12ª - ACRÉSCIMOS em D.S.R., FÉRIAS e 13º

SALÁRIO

O valor do D.S.R. será calculado com base na soma de adicional noturno e horas extras, considerando o número de dias úteis do mês, domingos e feriados do mês.

§ 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).

CLÁUSULA 15ª - 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 exercem 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 4ª).

Parágrafo 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 16ª - 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.

Parágrafo único - O benefício acima somente será devido a partir do momento da adesão do funcionário ao programa.

CLÁUSULA 17ª - 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 da empresa.

§ 1º - Ao empregado estudante, é facultado iniciar 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 será suspenso durante as férias escolares.

§2º - Aos empregados que optarem pelo Ensino a Distância (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 04 (quatro) dias no semestre, distribuídas em 02 provas por bimestre.

CLÁUSULA 20ª - 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 4ª), 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 possuírem plano de saúde próprio, independente da empresa, fica facultado em optar pela manutenção do plano empresarial oferecido pela CEAGESP ou receber o equivalente a até 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 houver 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 deverá 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 São-Libanes, Hospital Santa Catarina, Hospital e Maternidade São Luiz, Próprio 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;

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 máximo, um clínico geral. Havendo cancelamento da cessão, a CEAGESP assumirá a obrigação.

CLÁUSULA 21ª - 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 22ª - 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.

CLÁUSULA 25ª - GARANTIA DE EMPREGO

Será garantida a estabilidade no emprego nas seguintes hipóteses:

§ 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 aqueles acometidos pelo CÂNCER, a partir da data em que for confirmada a existência da moléstia, até o afastamento em definitivo pelo INSS.

§ 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 devida, sempre que exigidas, ser reconhecidas pela Previdência Social.

CLÁUSULA 26ª - 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.

CLÁUSULA 27ª - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS

Desde que acordado com a chefia imediata, o empregado poderá chegar até uma hora antes ou após o seu horário oficial de trabalho, compensando a diferença ao final do expediente.

§ 1º - Essa tolerância não se caracteriza como alteração do horário de trabalho.

§ 2º - A referida tolerância não se aplica aos funcionários que se utilizam do horário de estudante.

§ 3º - 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 - Serviço de Pessoal, um horário diferenciado no respectivo dia de rodízio.

CLÁUSULA 28ª - 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) dias consecutivos, a partir da data do falecimento.

No caso de falecimento de sogro(a), avô (ã) será garantido o abono de 03 (três) dias consecutivos, 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 - 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.

§ 3º - Fica estabelecido o abono de falta dos empregados no caso de necessidade de consulta médica do filho menor de 18 (dezoito) anos, ou inválido, mediante comprovante médico.

§ 4º - Fica estabelecido o abono de 1 (uma) falta por semestre, ao empregado que, comprovadamente, doar sangue.

§ 5º - Será concedido aos empregados, por motivo de casamento, licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis.

§ 6º - 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.

§ 7º - Para amamentar o filho até a idade de 06 (seis) meses, a empregada terá redução de 01 (uma) hora no expediente de trabalho.

§ 8º - A 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 a apresentação do termo judicial de guarda.

§ 9º - Todo empregado terá direito a licença paternidade de 05 (cinco) dias, a partir do nascimento do filho(a) e/ou adoção.

§ 10º - Será concedido às empregadas que tiverem filhos com doenças infectocontagiosas ou outros problemas que, comprovadamente, a critério médico, necessitem da presença da mãe, licença remunerada de até 14 (quatorze) dias consecutivos.

§ 11º - 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.

§ 12º - Em todos os casos de licença e abono, o empregado deverá apresentar atestado ou documento hábil para comprovação do direito.

CLÁUSULA 29ª - 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 - A 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 - APOSENTADORIA:

a) por idade - Por 24 (vinte e quatro) 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - SERVIÇO MILITAR - Desde a data do alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa.

CLÁUSULA 30ª - 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.

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

CLÁUSULA 31ª - 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 soma de todas as verbas de natureza salarial, enquanto durar a situação.

CLÁUSULA 34ª - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A empresa destinará o percentual de 1% (um por cento) da Folha de Pagamento Anualizada 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 no

exercício, e, quando 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 penalidade, deverão ser comunicados ao mesmo.

CLÁUSULA 35ª - 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 5 (cinco) dias, a partir do 1º (primeiro) dia da substituição, um adicional de substituição apurado 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 - As solicitações de pagamento de adicional de substituição deverão ser encaminhadas com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias ao Departamento de Recursos Humanos para que este realize a análise em relação aos pré-requisitos do funcionário substituto.

§ 2º - O substituto deverá pertencer a mesma carreira (Cargo de nível médio ou Cargo de nível superior) do empregado a ser substituído, ficando impossibilitada a substituição para carreiras diferentes, em observância a Constituição Federal, artigo 37, inciso II, que trata da realização de concurso público para ingresso em cargos e empregos públicos, o que abrange ascensão funcional.

§ 3º - 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 exercer a-

§ 4º - 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 será representado pela diferença entre o salário base do empregado e o previsto para a função de confiança ou emprego comissionado.

§ 5º - 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.

§ 6º - Para os casos de substituição de função gratificada (chefias/ coordenadorias/gerências) o adicional de substituição será apurado entre o salário base do substituto e a remuneração correspondente a função gratificada.

CLÁUSULA 36ª - 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.

Parágrafo 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.

CLÁUSULA 37ª - 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 38ª - DEMISSÕES

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

CLÁUSULA 40ª - 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 o exercício do mandato sindical fará jus a todos os direitos garantidos por meio desse ACT, sem nenhum prejuízo financeiro ou funcional.

CLÁUSULA 41ª - 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.

Parágrafo 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.

CLÁUSULA 42ª - 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 poderão 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.

CLÁUSULA 43ª - SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

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

Parágrafo 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 44ª - CARTA AVISO DE SUSPENSÃO OU DISPENSA

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

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

CLÁUSULA 45ª - 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 46ª - 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, Carreira e Salários,

observadas as demais disposições legais.

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

CLÁUSULA 48ª - 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.

CLÁUSULA 49ª - 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 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.

CLÁUSULA 51ª - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida a jornada de trabalho em 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.

Parágrafo 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.

CLÁUSULA 52ª - APOSENTADORIA

Aos empregados que gozarem do benefício previsto na Lei Estadual 4.819/58, revogada pela Lei Estadual 200/74, a CEAGESP assegurar, 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 a 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 garantir o valor do salário, enquadrando-o em faixa e classe salarial com salário equivalente.

CLÁUSULA 53ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS

Fica ajustada entre as partes signatárias, multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo estabelecido na cláusula 4ª 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 54ª - 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.

Parágrafo 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 55ª - DATA BASE DA CATEGORIA

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

CLÁUSULA 57ª - 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.

CLÁUSULA 58ª - VIGÊNCIA

A vigência da presente Norma Coletiva será de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de junho de 2018 e encerrando-se em 31 de maio de 2019.

À

Segue a transcrição final das cláusulas, conforme decidido:

"CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL

Conceder reajuste salarial no percentual de 1,76% (um vírgula setenta e seis por cento), com base no INPC/IBGE apurado para o período, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 31.05.2018.

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

O pagamento dos salários a partir do mês de outubro de 2018 será efetuado até o

5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido e o do vale até o dia 20 (vinte) de cada mês.

§ 1º - Ser 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.

CLÁUSULA 4ª - SALÁRIO NORMATIVO

O piso salarial será corrigido no mesmo percentual do reajuste salarial, nos termos do Precedente Normativo TRT/SP nº 01.

CLÁUSULA 5ª - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

PROPOSTA DA EMPRESA 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 2018, por meio de crédito em cartão magnético ou outro meio semelhante, a título de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação, 30 créditos unitários de R\$ 26,55 (vinte e seis reais e cinquenta e cinco centavos), totalizando o valor mensal de R\$ 796,50 (setecentos e noventa e seis reais e cinquenta 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 pelo empregado, salvo os empregados que tiverem a complementação prevista na cláusula 13ª, hipótese em que o desconto se dará sobre esta.

CLÁUSULA 6ª - CESTA BÁSICA

A partir de 1º de junho de 2017, a CEAGESP continuará fornecendo aos seus empregados em atividade, inclusive aos afastados por motivo de férias ou em auxílio-doença, por meio de crédito em cartão magnético, a título de Cesta Básica, o valor mensal de R\$ 315,54 (trezentos e quinze reais e cinquenta e quatro centavos).

§ 1º - Os empregados, independentemente da classe e faixa salarial, contribuirão com 3% (três por cento) do valor creditado.

§ 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 - 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 13ª, hipótese em que o desconto se dará sobre esta.

CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - ATS (QUINQUÂNIO)

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) "quinquênio", limitado tal gratificação a 35% (trinta e cinco por cento), apurados sobre o respectivo salário base e pagos em rubrica específica.

CLÁUSULA 8ª - 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 a 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 terá prioridade para o gozo das mesmas, o funcionário com período aquisitivo adquirido há maior tempo; na sequência a funcionária com maior idade e por último o funcionário com maior tempo de casa.

§ 4º - Nos meses de dezembro, janeiro e julho, terá prioridade os funcionários que lecionam, os estudantes ou os que possuam filhos em idade escolar até 18 anos.

CLÁUSULA 9ª - 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 integralização nos períodos de férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e F.G.T.S.

§ 1º - 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 o seu pagamento, juntamente com a remuneração mensal.

§ 2º - Para as atividades insalubres será permitida a prorrogação da jornada, sem a necessidade de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA 10ª - CONVOCAÇÃO ESPECIAL

RETIRADA DA CLÁUSULA.

CLÁUSULA 11ª - 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 as 22:00 e 05:00 horas.

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

CLÁUSULA 12ª - ACRÉSCIMOS em D.S.R., FÉRIAS e 13º SALÁRIO

O valor do D.S.R. será calculado com base na somatória de adicional noturno e horas extras, considerando o número de dias úteis do mês, domingos e feriados do mês.

§ 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).

CLÁUSULA 13ª - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Fica assegurada ao empregado afastado do serviço, em caso de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, ou no caso de aposentado, mediante a apresentação de laudo médico a ser validado pelo médico do trabalho da CEAGESP, complementação salarial em valor equivalente a 80% da diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

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

Ocorrendo diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensados no pagamento imediatamente posterior.

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

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

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

CLÁUSULA 14ª - PERICULOSIDADE

RETIRADA DA CLÁUSULA

CLÁUSULA 15ª - 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 o Adicional de Risco de Vida, a importância correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo (cláusula 4ª).

Parágrafo 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 16ª - 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.

Parágrafo único - O benefício acima somente será devido a partir do momento da adesão do funcionário ao programa.

CLÁUSULA 17ª - 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 da empresa.

§ 1º - Ao empregado estudante, será facultado iniciar 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 será suspenso durante as férias escolares.

§ 2º - Aos empregados que optarem pelo Ensino a Distância (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 04 (quatro) dias no semestre, distribuídas em 02 provas por bimestre.

CLÁUSULA 18ª - AUXÍLIO CRECHE

A CEAGESP reembolsará a todos os seus empregados em atividade, inclusive no período de gozo de férias, o valor mensal de até R\$ 204,66 (duzentos e quatro reais e sessenta 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 instituição 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 do 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 reajustado anualmente nos mesmos índices do salário.

§ 5º - O benefício de que trata esta cláusula será 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 19ª - DEPENDENTES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

A CEAGESP concederá aos seus empregados um auxílio mensal no valor de R\$ 658,60 (seiscentos e cinquenta e oito reais e sessenta 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, será de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

CLÁUSULA 20ª - ASSISTÊNCIA MÃDICA, 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 4ª), 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 possuam plano de saúde próprio, independente da empresa, fica facultado em optar pela manutenção do plano empresarial oferecido pela CEAGESP ou receber o equivalente a até 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 houver o 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 deverá 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-existent, 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 São Rio Libanes, Hospital Santa Catarina, Hospital e Maternidade São Luiz, Próprio 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;

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

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

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

  14  - 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.

  15  - 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 assumir  a obrigação.

CLÁUSULA 21  - 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 n  9.656/98, o direito ao uso dos serviços médicos conveniados pela empresa, nas mesmas condições de que gozava quando da vig ncia 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 22  - SEGURO DE VIDA

A CEAGESP manter  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.

  1  - Aos empregados que ingressarem na CEAGESP a partir de 1  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 t tulo, nos termos da Resolução CCE n  09 de 08 de outubro de 1996.

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

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

  4  - 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 pr mio sem quaisquer  nus para a CEAGESP.

CLÁUSULA 23  - AUX LIO-FUNERAL

No caso de falecimento do empregado e/ou dependente, a CEAGESP conceder  a t tulo de aux lio funeral, no ato da requisi  o o valor de R\$ 3.478,78 (três mil, quatrocentos e setenta e oito reais e setenta e oito centavos) equivalente a 03 (três)

salários da classe 1 faixa A, do cargo de Profissional de Serviços Operacionais.

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

CLÁUSULA 24ª - CONVÊNIO COM TERCEIROS - RETIRADA DA CLÁUSULA

CLÁUSULA 25ª - GARANTIA DE EMPREGO

Será garantida a estabilidade no emprego nas seguintes hipóteses:

§ 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 o afastamento em definitivo pelo INSS.

§ 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 26ª - 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.

CLÁUSULA 27ª - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS

Desde que acordado com a chefia imediata, o empregado poderá chegar até uma hora antes ou após o seu horário oficial de trabalho, compensando a diferença ao final do expediente.

§ 1º - Essa tolerância não se caracteriza como alteração do horário de trabalho.

§ 2º - A referida tolerância não se aplica aos funcionários que se utilizam do horário de estudante.

§ 3º - No município que tiver sido implantado o sistema de rodízio de veículos, o empregado que se utilizarem de veículo próprio particular para se deslocarem ao seu local de trabalho poderá requerer junto a SEPES - Serviço de Pessoal, um horário diferenciado no respectivo dia de rodízio.

CLÁUSULA 28ª - 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) dias consecutivos, a partir da data do falecimento.

No caso de falecimento de sogro(a), avô (ã) será garantido o abono de 03 (três) dias consecutivos, 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 - 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.

§ 3º - Fica estabelecido o abono de falta dos empregados no caso de necessidade de consulta médica do filho menor de 18 (dezoito) anos, ou inválido, mediante comprovante médico.

§ 4º - Fica estabelecido o abono de 1 (uma) falta por semestre, ao empregado que, comprovadamente, doar sangue.

§ 5º - Será concedido aos empregados, por motivo de casamento, licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis.

§ 6º - 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.

§ 7º - Para amamentar o filho até a idade de 06 (seis) meses, a empregada terá redução de 01 (uma) hora no expediente de trabalho.

§ 8º - 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 a apresentação do termo judicial de guarda.

§ 9º - Todo empregado terá direito a licença paternidade de 05 (cinco) dias, a partir do nascimento do filho(a) e/ou adoção.

§ 10º - Serão concedidos às empregadas que tiverem filhos com doenças infectocontagiosas ou outros problemas que, comprovadamente, a critério médico, necessitem da presença da mãe, licença remunerada de até 14 (quatorze) dias consecutivos.

§ 11º - 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.

§ 12º - Em todos os casos de licença e abono, o empregado deverá apresentar atestado ou documento hábil para comprovação do direito.

CLÁUSULA 29ª - 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 - A 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 é criminoso, devidamente comprovado.

§ 3º - APOSENTADORIA:

a) por idade - Por 24 (vinte e quatro) 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - SERVIÇO MILITAR - Desde a data do alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa.

CLÁUSULA 30ª - 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.

Parágrafo único - Quando houver necessidade, a empresa poderá convocar

empregados para trabalharem em dias compensados, com o "de acordo" dos mesmos, e, neste caso, farÃ¡ compensaÃ§Ã£o em igual nÃºmero de horas trabalhadas, nÃ£o sendo computadas como horas extras.

CLÃUSULA 31ª - TRANSFERÃNCIAS

Ao empregado transferido, serÃ¡ concedida uma licenÃ§a de 05 (cinco) dias para instalar-se no novo local de trabalho.

§ 1º - Sempre que houver transferÃncia definitiva, todas as despesas com transportes e mudanÃ§a deverÃ£o correr por conta do empregador, computando-se como serviÃ§o o tempo dispensado no trajeto.

§ 2º - Caracterizada, por qualquer motivo, a transferÃncia unilateral do empregado por necessidade do serviÃ§o e interesse da empresa, serÃ¡ paga a importÃncia de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a somaÃ³ria de todas as verbas de natureza salarial, enquanto durar a situaÃ§Ã£o.

CLÃUSULA 32ª - RESIDÃNCIAS

RETIRADA DA CLÃUSULA

CLÃUSULA 33ª - DIÃRIAS E VIAGENS

RETIRADA DA CLÃUSULA

CLÃUSULA 34ª - AVALIAÃÃO DE DESEMPENHO

A empresa destinarÃ¡ o percentual de 1% (um por cento) da Folha de Pagamento Anualizada para conceder aumento, por mÃ©rito, aos empregados que, apÃ³s avaliaÃ§Ã£o anual de desempenho profissional, obtiverem desempenho desejÃ¡vel.

§ 1º - A avaliaÃ§Ã£o anual de desempenho serÃ¡ processada no exercÃcio, e, quando concluÃda, os beneficiÃrios receberÃ£o o aumento salarial em janeiro do ano subsequente.

§ 2º - O empregado que, apÃ³s o processo formal de avaliaÃ§Ã£o anual, for favorecido com o aumento, somente poderÃ¡ ser agraciado com o referido benefÃcio a cada 2 (dois) anos.

§ 3º - SerÃ¡ assegurado aos empregados avaliados, o conhecimento e o sigilo da avaliaÃ§Ã£o efetuada, bem como o direito de contestaÃ§Ã£o.

§ 4º - Todas as informaÃ§Ães coletadas acerca da vida e do desempenho profissional dos empregados, que impliquem em advertÃncia e/ou premiaÃ§Ã£o, deverÃ£o ser comunicados ao mesmo.

CLÃUSULA 35ª - ADICIONAL DE SUBSTITUIÃÃO E

COMPLEMENTO TEMPORÃRIO VARIÃVEL - CTV

SerÃ¡ garantido ao empregado substituto, desde que a substituiÃ§Ã£o se prolongue por perÃodo igual ou superior a 5 (cinco) dias, a partir do 1º (primeiro) dia da substituiÃ§Ã£o, um adicional de substituiÃ§Ã£o apurado entre o salÃrio base do substituto e o da faixa inicial do cargo do empregado substituÃdo. Persistindo o fato por mais de 180 (cento e oitenta dias), caberÃ¡ revisÃ£o da situaÃ§Ã£o.

§ 1º - As solicitaÃ§Ães de pagamento de adicional de substituiÃ§Ã£o deverÃ£o ser encaminhadas com antecedÃncia mÃnima de 45 (quarenta e cinco) dias ao Departamento de Recursos Humanos para que este realize a anÃlise em relaÃ§Ã£o aos prÃ©-requisitos do funcionÃrio substituto.

§ 2º - O substituto deverÃ¡ pertencer a mesma carreira (Cargo de nÃvel mÃdio ou Cargo de nÃvel superior) do empregado a ser substituÃdo, ficando impossibilitada a

substituí-los para carreiras diferentes, em observância a Constituição Federal, artigo 37, inciso II, que trata da realização de concurso público para ingresso em cargos e empregos públicos, o que abrange ascensão funcional.

§ 3º - 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 exercer a.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - Para os casos de substituição de função gratificada (chefias/coordenadorias/gerências) o adicional de substituição será apurado entre o salário base do substituto e a remuneração correspondente a função gratificada.

CLÁUSULA 36ª - 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.

Parágrafo 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.

CLÁUSULA 37ª - 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 38ª - DEMISSÕES

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

CLÁUSULA 39ª - ÁREA DE LAZER

RETIRADA DA CLÁUSULA

CLÁUSULA 40ª - 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 o exercício do mandato sindical fará jus a todos os direitos garantidos por meio desse ACT, sem nenhum prejuízo financeiro ou funcional.

CLÁUSULA 41ª - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS

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

similares.

Parágrafo Único - Serão assegurados 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.

CLÁUSULA 42ª - 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 à homologação dos empregados lotados nas Unidades da região.

§ 2º - Quando o empregado for dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o pagamento e a homologação não poderão 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.

CLÁUSULA 43ª - SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

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

Parágrafo 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 44ª - CARTA AVISO DE SUSPENSÃO OU

DISPENSA

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

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

CLÁUSULA 45ª - 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 46ª - 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, Carreira e Salários, observadas as demais disposições legais.

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

CLÁUSULA 47ª - PROGRAMA DE TREINAMENTO RETIRADA DA CLÁUSULA

CLÁUSULA 48ª - 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.

CLÁUSULA 49ª - 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 representá-lo 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 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.

CLÁUSULA 50ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

RETIRADA DA CLÁUSULA

CLÁUSULA 51ª - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida a jornada de trabalho em 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.

Parágrafo 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.

CLÁUSULA 52ª - 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 variaçāo 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 a 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 variaçāo 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 53ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS

Fica ajustada entre as partes signatárias, multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo estabelecido na cláusula 4ª 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 54ª - 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.

Parágrafo 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 55ª - DATA BASE DA CATEGORIA

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

CLÁUSULA 56ª - PLANO DE CARGOS CARREIRAS E SALÁRIOS - PCCS

RETIRADA DA CLÁUSULA

CLÁUSULA 57ª - 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.

CLÁUSULA 58ª - VIGÊNCIA

A vigência da presente Norma Coletiva será de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de junho de 2018 e encerrando-se em 31 de maio de 2019."

À

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos marcada para o dia 07 de novembro de 2018 foi disponibilizada no DeJt no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 25.10.2018. Enviado em 25.10.2018 15:49:15 Código 26631460.

Presidente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho
DAVI FURTADO MEIRELLES.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: LÁBIA DA GRAÇA PIRES (RELATORA), IVANI CONTINI BRAMANTE (REVISORA), DAVI FURTADO MEIRELLES, CARLOS ROBERTO HUSEK, FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, SÂNIA APARECIDA COSTA MASCARO NASCIMENTO, FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, MARIA CRISTINA XAVIER RAMOS DI LASCIO, DANIEL DE PAULA GUIMARÃES E RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO.

Ausente, justificadamente, em razão de férias, a Exma. Juíza Convocada Sueli Tomé da Ponte, sendo substituída pela Exma. Juíza Lábida da Graça Pires. Ausente, justificadamente, o Exmo. Juiz Convocado Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira, compondo a C. 8ª Turma, cuja sessão de julgamento ocorreu simultaneamente à da SDC.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Exma. Sra. Procuradora SUZANA LEONEL MARTINS.

PRESENTE PARA OUVIR O VOTO PELO SUSCITANTE, A DRA. KARINA D'ANTONIO TOZATO. SUSTENTAÇÃO ORAL: DR. HERMANO DE MOURA, PELO SUSCITADO, QUE DISPENSOU A LEITURA DO RELATÓRIO.

DISPOSITIVO

Do exposto, ACORDAM os Magistrados da SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por unanimidade, em:

a) DECLARAR A GREVE NÃO ABUSIVA, devendo a Suscitante CEAGESP, responder pelo pagamento dos dias parados e conceder aos trabalhadores estabilidade de 90

(noventa) dias, a partir deste julgamento na forma do Precedente Normativo nº 36 deste Regional;

b) JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTE as reivindicações do Sindicato Suscitado aplicando-se o reajuste de **1,76 (um vÃrgula setenta e seis por cento)**, com base no INPC/IBGE apurado para o perÃodo Ãs clÃusulas de natureza econÃmica, quais sejam: 1ª) Reajuste Salarial; 4ª) SalÃrio Normativo; 5ª) AuxÃlio RefeiÃÃo ou AlimentaÃÃo; 6ª) Cesta BÃsica; 18ª) AuxÃlio Creche; 19ª) Dependentes Portadores de DeficiÃncia e 23ª) AuxÃlio Funeral, nos termos da fundamentaÃÃo;

c) INDEFERIR o pedido de aumento real, ante a ausÃncia de indicadores objetivos a amparar a pretensÃo formulada, nos termos do art. 13, § 2º, da Lei nº 10.192/2001;

d) FIXAR a vigÃncia das clÃusulas econÃmicas de 1º/06/2018 a 31/05/2019;

e) COMPENSAR eventuais antecipaÃÃes concedidas sob o mesmo tÃtulo (Lei nº 10.192/01, art. 13, § 1º);

f) HOMOLOGAR o acordo firmado entre as partes em relaÃÃo Ãs demais clÃusulas, nos termos da fundamentaÃÃo; para garantir a unidade do instrumento coletivo, o texto normativo foi consolidado e farÃ parte integrante do voto no anexo I abaixo.

Custas pela suscitante CEAGESP, calculadas sobre o valor arbitrado de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), no importe de R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais).

Ã Em caso de nÃo pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverÃ observar os procedimentos previstos no art. 62 do Provimento GP 1/2008 (com a redaÃÃo dada pelo Provimento GP 1/2018, DEJT 7/5/2018). ApÃs, ao arquivo.

ASSINATURA

LIBIA DA GRACIA PIRES
JuÃza Convocada

Ã

RMF

VOTOS