PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
Seção Especializada em Dissídio Coletivo

GABINETE DO DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO DAVI FURTADO MEIRELLES

PROCESSO TRT/SP PJE Nº 1005210-38.2020.5.02.0000
DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA
SUSCITANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO
ADV: BÁRBARA GONÇALVES OLIVEIRA
SUSCITADO: CEAGESP - COMPANHIA DE ENTREPOSTOS E ARMAZÉNS GERAIS DE SÃO PAULO
ADV: KARINA D'ANTÔNIO TOZATO, LERONIL TEIXEIRA TAVARES
RELATOR: DAVI FURTADO MEIRELLES
***CUSTOS LEGIS:* MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

RELATÓRIO

SINDICATO DOS EMPREGADOS DAS CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO requereu a atuação, em esfera pré-processual, do Núcleo de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Coletivos deste Tribunal, em face da empresa **COMPANHIA DE ENTREPOSTOS E ARMAZÉNS GERAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO**.

Relatou que estavam em negociação do acordo coletivo de trabalho que expirou em 31/05/2020, tendo chegado a um bom termo sobre a maioria dos temas, permanecendo a discussão apenas sobre a aplicação e redação de algumas cláusulas, conforme retratado às fls. 37/38, motivo pelo qual postularam a designação de reunião de mediação. Para maior clareza, transcreve-se excerto da ata de reunião mencionada:

> *Feito este esclarecimento inicial, os representantes da empresa expuseram que, em que pese a decisão judicial proferida nos autos do Dissídio Coletivo 2019, que fixou o prazo de vigência de 4 (quatro) anos para as cláusulas sociais, o qual está pendente de recurso, considerando que pela nova redação conferida pela reforma trabalhista a negociação coletiva tem força superior a de lei, e que o fato do processo do ano de 2019 estar em grau de recurso não é impeditivo para que as partes negociem livremente todas as cláusulas, ainda que definidas pelo TRT, bastando para tanto informar o Tribunal posteriormente, a intenção da empresa é de negociar algumas cláusulas, fora as de natureza, especialmente a relacionada ao custeio do benefício de assistência médica.*
>
> *O Sindicato por sua vez informou que não tem intenção de negociar nenhuma das cláusulas que restaram definidas pelo TRT no Dissídio 2019, entendendo que tais cláusulas devem aguardar o julgamento do recurso pendente de apreciação pelo TST. O Sindicato também informou a pretensão de discutir apenas as cláusulas econômicas, nos exatos termos do quanto definido pelo TRT da 2ª Região, com a aplicação do índice oficial nos salários e benefícios, conforme determinado pelo TRT, e que especialmente em relação a questão do custeio de assistência médica, por não ser uma cláusula autorizada de negociação pelo TRT, já que não compõe cláusula de natureza econômica, e sim social, não pretende a discussão da mesma.*
>
> *Seguindo nos trabalhos, os representantes da CEAGESP expuseram a difícil situação econômica que a Cia. vem enfrentando, agravada pela questão da pandemia e aliada ao quanto determinado pela Lei Complementar nº 173/2020, pela impossibilidade de concessão de reajuste das cláusulas econômicas para o período 2020/2021.*
>
> *O Sindicato, por sua vez, manifestou sua total discordância com a proposta inicial da empresa, especialmente no tocante à questão do reajuste salarial e da participação dos empregados no custeio do benefício de assistência médica. Após longos debates, e considerando o atual cenário de isolamento social, o Sindicato solicitou que nova reunião fosse agendada para o dia 20 de julho, às 14h00, de modo virtual, a fim de viabilizar a conversa com os demais Diretores do Sindicato acerca das negociações ora tratadas, o que ficou acordado entre as partes.*
>
> *Nada mais sendo tratado, foi encerrada a reunião. Do que, para constar, lavramos a presente Ata, a qual será validada por meio do "de acordo" de todos via e-mail.*

Agrega que "*em Assembleia Geral Extraordinária dos Trabalhadores, realizada em 13 de julho de 2020, restou aprovada por unanimidade a recusa dos representados em aceitar o reajuste de 0% proposto pela Reclamada, bem como alteração na participação do plano de saúde e também aprovaram por unanimidade a aprovação da deflagração da greve*".

Destarte, "*a fim de encontrar uma solução sem que haja necessidade de propositura de ação judicial e evitando-se assim possíveis greves dos trabalhadores, com fulcro no art. 2º, V do ATO GP Nº 52/2018, o*

Sindicato Autor requer a tutela jurisdicional", requerendo designação de audiência para tentativa de conciliação e manutenção das cláusulas firmadas no acordo coletivo anterior.

Deu à causa o valor de R$ 1.000,00 (um mil reais), para efeitos meramente fiscais.

A entidade sindical profissional juntou procuração (fls. 05); ata de posse da diretoria (fls. 06/09); estatuto social (fls. 10/36); ata da reunião de negociação entre as partes (fls. 37/38); ofícios delimitando o impasse na negociação e noticiando a aprovação de greve em assembleia (fls. 39/42); edital de convocação (fls. 63); ata da assembleia geral da categoria (fls. 64/65); lista de presença (fls. 66/77), e a última norma coletiva (Proc. TRT/SP DC nº 1001759-39.2019.5.02.0000, fls. 78/189).

Em contestação, às fls. 194/199 (# 32), a suscitada alega que a pretensão do suscitante em firmar acordo coletivo de trabalho para o período de junho de 2020 a maio de 2021 resta prejudicada, pois nos autos do Dissídio Coletivo de natureza econômica ajuizado para o período de Junho/2019 a Maio/2020 restou deferido, por ocasião da sentença normativa prolatada, a vigência de 4 (quatro) anos, compreendendo o período de 1º de junho de 2019 a 31 de maio de 2023, com exceção das cláusulas econômicas, as quais são válidas de 1º de junho de 2019 a 31 de maio de 2020, esclarecendo serem estas as cláusulas 2ª, 5ª, 12ª, 33ª, 37ª, 38ª, 42ª e 47ª.

Reafirma ser empresa pública organizada sob a forma de S/A, pertencente à União, e "*está atualmente, por força do processo de desestatização vinculada ao Ministério da Economia (Decreto nº 10.041/19) e, por esta razão, nos termos do que preceitua o Decreto nº 3.735/01 necessita da aprovação do Acordo Coletivo no SEST - Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, órgão integrante da estrutura regimental do atual Ministério da Economia, a quem cabe acompanhar e autorizar os pleitos das empresas controladas pela União*", de modo que há necessidade obrigatória de aprovação da SEST, de modo que "*não se trata de simples transferência de responsabilidade, mas sim, de verdadeiro cumprimento dos comandos constitucionais aos quais esta requerida está obrigada em razão do princípio da legalidade*".

Esclarece que, dado isso, "*em relação as cláusulas econômicas, considerando as medidas de contenção de despesas que culminaram com a Sanção Presidencial da Lei Complementar nº 173/2020, a orientação de alinhamento para as estatais, passou a ser de não reajuste de Cláusulas Econômicas para o período 2020/2021*".

Destaca os reiterados prejuízos experimentados nos últimos 4 (quatro) anos.

Afirma que, no que toca às cláusulas sociais, "*e seguindo as orientações da SEST, as quais, repita-se esta Companhia está vinculada notadamente em relação às diretrizes traçadas, cuja cláusula de maior repercussão que se pretende a revisão é a que se refere ao custeio do benefício de assistência médica*", pois no atual cenário econômico a forma de custeio do plano de saúde não mais se sustenta.

Arremata requerendo que, *"considerando a impossibilidade da CEAGESP apresentar oferta concreta em valores ou percentuais, conforme acima mencionado, requer (...)o acolhimento das razões apresentadas por esta Companhia, no sentido de não conceder qualquer reajuste salarial, com reflexo nas demais cláusulas econômicas, bem como seja autorizada a definição da participação dos funcionários no custeio do benefício de assistência médica em atenção as diretrizes estabelecidas na Resolução CGPAR nº 23, tudo nos termos da fundamentação supra*".

Juntou carta de preposição (fls. 366), acórdão do dissídio coletivo 2019/2020 (fls. 201/330), balanços de 2016/2018 (fls. 332/353, manifestação da Controladoria Geral da União (fls. 355/358), resolução da Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União - CGPAR (fls. 362/365).

O Exmo. Desembargador Vice-Presidente Judicial proferiu despacho designando audiência para o dia 23 de outubro de 2020, às 16h00, e determinando a juntada de documentos pelos requerentes (fls. 42/43). Transcreve-se a seguir excertos da respectiva ata ID. e17c2c3, # 42):

> *Dada a palavra à advogada da Empresa requerida, Dra. Alessandra, por ela foi dito que:*
>
> *"Que a proposta da empresa permanece a mesma das negociações travadas com o sindicato, em atenção às orientações expedidas pela SEST - Secretaria de Coordenação e Controle das Empresas Estatais, ou seja, não concessão de reajuste nas cláusulas econômicas e negociação da cláusula referente ao plano de saúde.*
>
> *Que em 14/10/2020 a CEAGESP encaminhou a proposta do sindicato ao SEST para avaliação, estando pendente a manifestação daquela Secretaria. Foi requerido o prazo de 5 dias considerando a alteração da presidência da CIA na data de hoje, quanto ao pedido do Sindicato de convolar este procedimento em Dissídio Coletivo. Nada mais."*
>
> *Dada a palavra ao Presidente do Sindicato, Sr. Enilson, por ele foi dito que: "Reitera todos os requerimentos já apresentados e concorda com a concessão de 5 dias para que o CEAGESP apresente uma manifestação, findo esse prazo, deverão ser tomadas as medidas cabíveis conforme for decidido pela Entidade Sindical. Nada mais."*
>
> *Dada a palavra à advogada do Sindicato requerente, Dra. Bárbara, por ela foi dito que:*
>
> *"O Sindicato requerente reitera a pretensão de discutir apenas as cláusulas de natureza econômica, nos termos exatos do quanto definido pelo TRT da 2ª Região no Dissídio Coletivo de 2019. O Sindicato requerente reitera, ainda, a proposta realizada de que os salários reajustados sejam pagos a partir de dezembro de 2020, bem como o retroativo referente à data-base de junho até o mês de dezembro de 2020. Reitera, também, que não há como negociar qualquer tipo de aumento da coparticipação do convênio médico, tendo em vista que esta questão ainda se encontra pendente de julgamento no Tribunal Superior do Trabalho. Reitere-se ainda que o Sindicato Requerente concorda, por mera cordialidade, em conceder o prazo de 5 dias requerido pela Companhia. Nada mais."*
>
> *Dada a palavra ao I. Representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. José Valdir Machado, por ele foi dito que:*
>
> *"Concorda com os requerimentos apresentados e aguarda nova manifestação das partes."*
>
> *Fica designada reunião em prosseguimento para o dia 03/11/2020, terça-feira, às 15 horas, quando então as partes poderão apresentar suas manifestações oralmente.*

Na audiência seguinte, registrou-se o que segue (ID. 1632e9d, # 44):

> *Pelo Presidente do Sindicato requerente foi dito que aceita aguardar, pelo prazo de 24 horas, a formalização, via email, da proposta feita pela empresa requerida, relativa à configuração de Plano de Saúde, que inclui uma tabela de possíveis valores de custeio. Também entende que tal proposta poderá seguir encaminhamento sugerido pelo d. MPT para consulta às suas bases, da melhor forma que entender possível. Também espera que, no prazo de 15 dias, a empresa requerida informe de sua concordância em transformar esse procedimento em Dissídio Coletivo. Também concorda que seja firmado prazo máximo de 30 dias para resposta do Sindicato sobre a proposta dos Planos de Saúde, bem como o reajuste salarial.*
>
> *Consultada, a Empresa requerida declinou de qualquer outra observação.*
>
> *Dada a palavra à dra. Flávia Bauler, do MPT, esta declina de qualquer outra observação, além daquela já feita durante os debates.*
>
> *Fica designada nova Reunião em prosseguimento para o dia 02/12/2020, quarta-feira, às 15h.*
>
> *No dia 02/12/2020 realizou-se nova audiência, às 15h00, ficando assentado o que segue (ID. 3fa93ce, # 54):*
>
> *Dada a palavra à advogada do Sindicato requerente, por ela foi dito que: "Diante da infrutífera conciliação com a empresa reclamada, o Sindicato requerente propõe a convolação deste procedimento pré-processual em Dissídio Coletivo de natureza econômica. Nada mais."*
>
> *Dada a palavra ao Sr. Patrício Laguna, Diretor Administrativo Financeiro da requerida, por ele foi dito que:*
>
> *"Reafirma as questões já debatidas indicando que a empresa fez um esforço para conseguir adequar o plano de saúde com os pagamentos diferenciados garantindo uma pequena recomposição salarial, proposta esta que não foi aceita pelos trabalhadores. Acrescenta que, a título de exemplo, um empregado que ganhe acima de R$ 25.000,00 paga R$ 11,49, incluindo todos os dependentes para o plano médico."*
>
> *Dada a palavra ao D. Representante do MPT, por ele foi dito que:*
>
> *"O MPT pugna pela possibilidade de ser alcançada uma posição de consenso neste procedimento, considerando que, à primeira vista, as posições divergentes não parecem estar tão distantes para que seja alcançado um louvável consenso.*
>
> *Nada mais."*

As partes, após tentativas concretas de chegar a um consenso, tendo em vista a manutenção de suas condições, em especial a requerida concorda com a conversão deste procedimento em Dissídio Coletivo, nos termos requeridos pelo Sindicato requerente.

Proceda a Secretaria da SDC às retificações cabíveis.

Diante da impossibilidade de composição, o Exmo. Desembargador Vice-Presidente Judicial determinou a conversão do feito em Dissídio Coletivo de Natureza Econômica, arbitrando o valor da causa em R$ 20.000,00 (vinte mil reais), conforme despacho de fls. 390/391.

O Ministério Público do Trabalho apresentou parecer às fls. 398/400, opinando no seguinte sentido:

> *Caberia às partes, que mais bem conhecem suas necessidades e possibilidades, acordarem entre si os reajustes. Mas, baldadas essas tentativas, é possível que o Judiciário fixe um percentual. Trata-se de intervenção excepcional que deve procurar um indicador objetivo, justamente por essa falta de real conhecimento das circunstâncias dos interessados. A propósito, confira-se o entendimento do C. Tribunal Superior do Trabalho:*
>
> *(...)*
>
> *O entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos é no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. (...) (TST, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Rel. Maurício Godinho Delgado, RO: 74840520155150000, DJ: 08/06/2020)*
>
> *Diante do exposto, pronuncia-se o Ministério Público do Trabalho pela adoção do parâmetro objetivo técnico da Assessoria Econômica dessa E. Corte para a correção dos pisos normativos e demais cláusulas econômicas.*

É o relatório.

V O T O

Tratando-se de dissídio oriundo de procedimento de mediação pré-processual, as partes encontram-se de comum acordo, não havendo preliminares a considerar.

Em relação ao mérito, tendo em vista o acordão proferido nos autos do dissídio coletivo TRT/SP DC nº 1001759-39.2019.5.02.0000 (# 28), a controvérsia cinge-se apenas ao reajuste salarial e ao pedido formulado pela empresa suscitada de alterações no custeio do plano de saúde.

1. Plano de saúde. Custeio

A suscitada, como acima relatado, pretende a revisão da cláusula atinente ao plano de saúde, especialmente no que se refere ao custeio, pretendendo instituição cota de custeio para os empregados.

Não prospera.

Primeiramente, em vista da vigência da cláusula pelos próximos 4 (quatro) anos, dado que a própria suscitada reconhece a cláusula como social e não econômica ("*São cláusulas econômicas: 2ª, 5ª, 12ª, 33ª, 37ª, 38ª, 42ª e 47ª. (Sentença Normativa anexa)*", cf. contestação, fls. 195 do pdf).

Por outro lado, a alteração da cláusula, instituindo maior responsabilidade pelo custeio aos empregados, constituiria em uma redução salarial indireta, na medida em que a assunção de despesas maiores sem qualquer contrapartida reduz o salário.

Portanto, a cláusula deve ser mantida como atualmente em vigor, abaixo transcrita dos autos do Processo nº 1001759-39.2019.5.02.0000, da relatoria do Exmo. Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto (Cláusula 43ª do dissídio anterior), já deferida na forma da cláusula 20ª que antecedeu (Relatora: Líbia da Graça Pires)).

43ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA

Serão custeadas integralmente as despesas decorrentes de assistência médica, hospitalar e odontológica que beneficie todos os seus empregados e dependentes, inclusive pais de funcionários desde que constem na Declaração do Imposto de Renda, e maridos de funcionárias ambos no ato do tratamento, inclusive todas as doenças caracterizadas pela Organização Mundial de Saúde, aos dependentes com mais de 24 anos até 29 anos estudantes ou não, a CEAGESP deverá ser ressarcida pelo funcionário o mesmo valor da tabela cobrada pelo convênio médico.

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

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

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

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

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

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

Em caso de a Empresa optar pelo seguro saúde, deverá sempre observar a qualidade do mesmo, inclusive o programa de qualificação de operadoras administrado pela ANS, observando sempre o índice oficial IDSS (Índice de Desempenho da Saúde Suplementar) devendo a empresa estar no patamar de 0,80 a 1,00 do IDSS.

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

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

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

A empresa prestadora de serviço de saúde deverá sempre manter a qualidade, como por exemplo:

- Atender doenças infecto contagiosas, inclusive AIDS;

- Doenças pré existentes;

- Manter convênios com hospitais de 1º linha como por exemplo Hospital Beneficência Portuguesa, Hospital do Coração, Hospital Oswaldo Cruz, Hospital Samaritano, Hospital Sírio Libanez, Hospital Santa Catarina, Hospital e Maternidade São Luiz, Pró Matre Paulista, Hospital Albert Einstein.

- Hemodiálise, inclusive em casos de doenças crônicas;

- Sem limites consultas e internação, inclusive UTI;

- Sem carências;

- Próteses Internas;

Além de outros serviços.

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

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

A matéria é disciplinada na cláusula 20ª da norma coletiva anterior (cláusula 20ª, sentença normativa 2018/2019). O conteúdo pretendido diverge da norma anterior, assim, o deferimento, nos termos pretendidos, dependeria de expressa negociação coletiva.

A empresa oferece o convênio nos moldes da Resolução CGPAR nº 23 (fls. 382, cláusula 19ª)

(documento juntado às fls. 449, documento oriundo do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, em que estabelece as diretrizes e parâmetros para o custeio das empresas estatais federais sobre benefícios de assistência à saúde aos empregados).

A empresa não comprovou no que a Resolução seja mais benéfica face aos termos da cláusula 20ª da norma coletiva anterior.

Pondere-se que a defesa articulou: (a) prejuízos financeiros da empresa; (b) o plano de saúde representa um gasto mensal de R$ 1.200.000,00; (c) o art. 873, CLT e a possibilidade de revisão das cláusulas de forma anual; (d) a Resolução GGPAR 23; (e) a inexistência de compromisso legal quanto à concessão do convênio médico.

A empresa Suscitada também articulou a redução de valores com a folha de pagamento dos seus empregados.

A fim de comprovar as suas assertivas, a empresa juntou os documentos de fls. 251/279.

De fato, o exame de tais documentos indica a existência de prejuízo no orçamento e as tentativas da empresa em reduzir as suas despesas com a folha de pessoal, contudo, tais documentos não são suficientes para visualizar que:

(a) qual é o impacto da folha de pagamento face a totalidade orçamentária da empresa;

(b) se o total da folha de pagamento extravasa os limites fixados na Lei de Responsabilidade Orçamentária;

(c) os gastos efetivos com o benefício da assistência médica.

Sendo assim, como forma de se evitar o retrocesso social, a cláusula é deferida nos moldes da cláusula anterior.

REDAÇÃO DEFERIDA

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 contiver no convênio médico firmado pela empresa, o direito a assistência e tratamento psicológico, a empresa o custeará, integralmente, para todos os funcionários e dependentes, desde que comprovadamente necessário. Para os empregados contratados a partir de 01 de janeiro de 2014 e respectivos dependentes, o custeio observará o percentual e limites estabelecidos no § 1º e 2º desta cláusula.

§ 9º - Optando a CEAGESP pelo sistema de seguro-saúde, em regime de pré pagamento, esta 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 infectocontagiosas, inclusive AIDS, e doenças pré existentes, bem como manter a qualidade de atendimento médico-hospitalar compatíveis aos hospitais considerados de 1ª linha, como: Hospital Beneficência Portuguesa, Hospital do Coração, Hospital Oswaldo Cruz, Hospital Samaritano, Hospital Sírio Libanês, Hospital Santa Catarina, Hospital e Maternidade São Luiz, Pró Matre Paulista, Hospital Albert Einstein.

§ 11º - A empresa poderá contribuir no custeio de despesas com medicamentos, comprovadamente necessários para o empregado e seus dependentes, após avaliação do serviço médico, nas seguintes condições:

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

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

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

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

§ 14º - Todos os trabalhadores que atuam em área operacional e/ou de comercialização, serão submetidos a exames periódicos nos termos previstos pela legislação. O empregado será informado do resultado do exame.

§ 15º - O espaço destinado ao ambulatório, na sede da empresa, será cedido, sem ônus, ao SINDBAST, que se encarregará de administrá-lo com a finalidade de assistência médica, devendo haver no local, no mínimo, um clínico geral. Havendo cancelamento da cessão, a CEAGESP assumirá a obrigação.

Indefiro, mantendo a cláusula conforme em vigor, acima transcrita.

2. Reajuste salarial

Conforme relatado acima, as partes não lograram se compor em relação ao reajuste salarial, tendo em vista que a empresa suscitada ofereceu reajuste de 0% (zero por cento).

Por essa razão, de comum acordo, requereram que este Tribunal prolate sentença normativa especificamente sobre as referidas cláusulas.

Esclareça-se que as cláusulas de expressão econômica são as seguintes, com a numeração do dissídio anterior:

2ª RECOMPOSIÇÃO DOS SALÁRIOS NA DATA BASE

5ª PISO SALARIAL

12ª PLR

33ª AUXÍLIO FUNERAL

37ª AUXÍLIO CRECHE

38ª AUXÍLIO A PAIS DE FILHOS EXCEPCIONAIS

42ª VALE REFEIÇÃO

47ª CESTA BÁSICA

Tais cláusulas, por possuírem expressão econômica, devem sofrer reajuste, de forma a propiciar a conservação do seu poder de compra, em respeito aos termos dos incisos IV e VI do art. 7º da Constituição Federal, mediante a aplicação de um índice linear de reajuste.

O índice INPC/IBGE, comumente utilizado por este Tribunal, foi de 2,05% (dois vírgula zero cinco por cento) no período de 01/06/2019 a 31/05/2020.

DEFIRO reajuste salarial de 2,05% (dois vírgula zero cinco por cento) sobre os salários vigentes em 31/05/2020.

Destarte, as cláusulas econômicas passam a viger com as seguintes redações:

2ª - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA BASE

Os salários vigentes em 31 de maio de 2020 serão reajustados pelo percentual de 2,05% (dois vírgula zero cinco por cento). Parágrafo único. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, ocorridas no período de **1º de junho de 2019 a 31 de maio de 2020**, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

5ª - PISO SALARIAL

O piso salarial será corrigido no mesmo percentual do reajuste salarial.

12ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.

3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

33ª - AUXÍLIO FUNERAL

I - No caso de falecimento do empregado e/ou dependente, a CEAGESP concedera a título de auxílio funeral, no ato da requisição o valor de R$ 3.719,42 (três mil, setecentos e dezenove reais e quarenta e dois centavos) equivalente a 03 (três) salários da classe 1 faixa A, do cargo de Profissional de Serviços Operacionais. Parágrafo único - Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

II - 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 custeara o valor adicional do prêmio sem quaisquer ônus para a CEAGESP.

37ª - 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$ 218,81 (duzentos e dezoito reais e oitenta e um 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 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 é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos, posto que atende ao disposto nos Parágrafos Primeiro e Segundo do artigo 389, da CLT, e na Portaria nº 3.296, de 03.09.1996, do Ministério do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Portaria MTb no 670, de 20.08.1997, bem como aos incisos XXV e XXVI do Art. 7º da Constituição Federal.

38ª - AUXÍLIO A PAIS DE FILHOS EXCEPCIONAIS

A CEAGESP concederá aos seus empregados um auxílio mensal no valor de R$ 704,15 (setecentos e quatro reais e quinze centavos) por filho ou dependente legal portador de deficiência, destinado a auxiliá-lo nas despesas com tratamento e/ou escolas especializadas.

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

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

42ª - VALE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá aos empregados em atividade na CEAGESP, inclusive aos afastados por motivo de férias, por meio de crédito em cartão magnético ou outro meio semelhante, a título de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação, 30 créditos unitários de R$ 28,38 (vinte e oito reais e trinta e oito centavos), totalizando o valor mensal de R$ 851,59 (oitocentos e cinquenta e um reais e cinquenta e nove centavos).

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

§ 2º - O presente benefício não é extensivo 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.

47ª - CESTA BÁSICA

A partir de 1º de junho de 2020, 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$ 337,36 (trezentos e trinta e sete reais e cinquenta e seis 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.

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.

Tendo em vista os deferimentos acima, consolido as cláusulas da convenção coletiva, renumerando-as, como segue:

1ª - DATA-BASE

A presente sentença normativa tem a vigência de 4 (quatro) anos, compreendendo o período de 1º de junho de 2019 a 31 de maio de 2023, com exceção das cláusulas econômicas, as quais são válidas de 1º de junho de 2019 a 31 de maio de 2020. São cláusulas econômicas: 2ª, 5ª, 12ª, 33ª, 37ª, 38ª, 42ª e 47ª.

2ª - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA BASE

Os salários vigentes em 31 de maio de 2020 serão reajustados pelo percentual de 2,05% (dois vírgula zero cincopor cento). Parágrafo único. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, ocorridas no período de 1º de junho de 2019 a 31 de maio de 2020, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

3ª - PRODUTIVIDADE / AUMENTO REAL

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 premiação, deverão ser comunicadas ao mesmo.

4ª - PISO SALARIAL

O piso salarial será corrigido no mesmo percentual do reajuste salarial.

5ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O pagamento dos salários 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 FGTS.

6ª - ADIANTAMENTO SALARIAL

Deverá ser concedido, todo dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento salarial de 40% do salário mensal bruto do empregado.

7ª - SALÁRIO ADMISSÃO

É assegurado ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais.

8ª - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

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

9ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.

3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

10ª - 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.

11ª - INCIDÊNCIAS DO DSR, FÉRIAS E 13º SALÁRIO

O valor do DSR 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).

12ª - SALÁRIOS DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

13ª - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Fica assegurada ao empregado afastado do serviço, em caso de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, 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.

14ª - ANUÊNIO

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.

15ª - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias somente poderão ser realizadas com autorização expressa, e serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) a partir da primeira hora, tendo sua integração nos cálculos de férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e FGTS. Parágrafo único. Desde que autorizadas expressamente, as horas efetuadas em dias de folga do funcionário, serão remuneradas em dobro (100%) sobre a hora normal, garantindo-se sempre o seu pagamento, juntamente com a remuneração mensal.

16ª - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será pago com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna. Considera-se adicional noturno o período compreendido entre às 22:00 e 05:00 horas. Parágrafo único - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, também será devido o adicional quanto às horas prorrogadas.

17ª - ADICIONAL DE RISCO/PERICULOSIDADE

Todos os empregados em efetiva atividade na área operacional, integrantes dos cargos de técnicos operacionais, agentes e inspetores de segurança, lotados nas seguintes Seções: SESEG, SEGOP, SECME e FRISP, e, todos os trabalhadores do interior que exerçam a mesma função, receberão mensalmente a título de Adicional de Risco de Vida, a importância correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo (cláusula 5ª).

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.

18ª - AUXÍLIO FUNERAL

I - No caso de falecimento do empregado e/ou dependente, a CEAGESP concedera a título de auxílio funeral, no ato da requisição o valor de R$ 3.719,42 (três mil setecentos e dezenove reais e quarenta e dois centavos) equivalente a 03 (três) salários da classe 1 faixa A, do cargo de Profissional de Serviços Operacionais. Parágrafo único - Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

II - 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 custeara o valor adicional do prêmio sem quaisquer ônus para a CEAGESP.

19ª - ADOÇÃO

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

20ª - 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$ 218,81 (duzentos e dezoito reais e oitenta e um 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 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 é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos, posto que atende ao disposto nos Parágrafos Primeiro e Segundo do artigo 389, da CLT, e na Portaria no 3.296, de 03.09.1996, do Ministério do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Portaria MTb no 670, de 20.08.1997, bem como aos incisos XXV e XXVI do Art. 7o da Constituição Federal.

21ª - AUXÍLIO À PAIS DE FILHOS EXCEPCIONAIS

A CEAGESP concederá aos seus empregados um auxílio mensal no valor de R$ 704,15 (setecentos e quatro reais e quinze centavos) por filho ou dependente legal portador de deficiência, destinado a auxiliá-lo nas despesas com tratamento e/ou escolas especializadas.

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

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

22ª - FÉRIAS

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

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

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

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

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

23ª - VALE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá aos empregados em atividade na CEAGESP, inclusive aos afastados por motivo de férias, por meio de crédito em cartão magnético ou outro meio semelhante, a título de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação, 30 créditos unitários de 30 créditos unitários de R$ 28,38 (vinte e oito reais e trinta e oito centavos), totalizando o valor mensal de R$ 851,59 (oitocentos e cinquenta e um reais e cinquenta e nove centavos).

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

§ 2º - O presente benefício não é extensivo 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.

24ª - 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 contiver no convênio médico firmado pela empresa, o direito a assistência e tratamento psicológico, a empresa o custeará, integralmente, para todos os funcionários e dependentes, desde que comprovadamente necessário. Para os empregados contratados a partir de 01 de janeiro de 2014 e respectivos dependentes, o custeio observará o percentual e limites estabelecidos no § 1º e 2º desta cláusula.

§ 9º - Optando a CEAGESP pelo sistema de seguro-saúde, em regime de pré pagamento, esta 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 infectocontagiosas, inclusive AIDS, e doenças pré existentes, bem como manter a qualidade de atendimento médico-hospitalar compatíveis aos hospitais considerados de 1ª linha, como: Hospital Beneficência Portuguesa, Hospital do Coração, Hospital Oswaldo Cruz, Hospital Samaritano, Hospital Sírio Libanês, Hospital Santa Catarina, Hospital e Maternidade São Luiz, Pró Matre Paulista, Hospital Albert Einstein.

§ 11º - A empresa poderá contribuir no custeio de despesas com medicamentos, comprovadamente necessários para o empregado e seus dependentes, após avaliação do serviço médico, nas seguintes condições:

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

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

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

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

§ 14º - Todos os trabalhadores que atuam em área operacional e/ou de comercialização, serão submetidos a exames periódicos nos termos previstos pela legislação. O empregado será informado do resultado do exame.

§ 15º - O espaço destinado ao ambulatório, na sede da empresa, será cedido, sem ônus, ao SINDBAST, que se encarregará de administrá-lo com a finalidade de assistência médica, devendo haver no local, no mínimo, um clínico geral. Havendo cancelamento da cessão, a CEAGESP assumirá a obrigação.

25ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEMITIDO

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.

26ª - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA AIDS/HIV

Serão promovidas campanhas de treinamento e prevenção à AIDS através de pessoal especializado, com a assistência do SINDBAST, em seu horário normal de trabalho no prazo de 90 (noventa) dias, a partir da assinatura do presente acordo. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT, não será exigido por parte das empresas, no exame admissional e/ou exames periódicos que denunciem o vírus da AIDS.

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

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

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

27ª - CESTA BÁSICA

Assim, a cláusula é deferida nos termos da cláusula anterior, atualizando-se o valor do benefício com o reajuste de 2,05% (dois vírgula zero cinco por cento).

A partir de 1º de junho de 2020, 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 de R$ 337,36 (trezentos e trinta e sete reais e trinta e seis 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.

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.

28ª - APOSENTADORIA

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

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

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

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

29ª - DESCRIÇÃO DE CARGOS

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

30ª - PROMOÇÃO E RECRUTAMENTO

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

31ª - CARTA AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

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

32ª - 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 é 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

33ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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 - 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.

§ 2º - O substituto, de preferência empregado da mesma unidade e do mesmo departamento, qualquer que seja o cargo substituído, deverá receber, por escrito, contra recibo e antecipadamente, a determinação para a efetiva substituição, condição sem a qual não deverá exercê-la.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

34ª - TRANSFERÊNCIAS

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

§ 1º - Sempre que houver transferência definitiva, todas as despesas com transportes e mudança deverão correr por conta do empregador, computando-se como serviço o tempo dispensado no trajeto.

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

35ª - 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 EPI (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.

36ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

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.

37ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - 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.

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

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

a) A empregada gestante poderá solicitar mudança de função durante o período de gravidez, caso seja clinicamente comprovada a incompatibilidade do trabalho com seu estado, ficando assegurado, ao fim da licença maternidade, o retorno à mesma função e cargo ocupado anteriormente; e b) Para dirimir quaisquer dissensões interpretativas, fica assegurada a estabilidade provisória para a empregada gestante, mesmo na hipótese de tratar-se de contrato por prazo determinado, especialmente o de experiência, até o término do mesmo.

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

§ 3º - APOSENTADORIA:

a) por idade - Por 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores à aquisição do direito à 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.

38ª - SEGURANÇA PATRIMONIAL OU OPERACIONAL

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

39ª - ADAPTAÇÃO FUNCIONAL

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

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

40ª - TRABALHO INFANTIL

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

41ª - 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 (ó) 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 - Todo empregado terá direito a licença paternidade de 05 (cinco) dias, a partir do nascimento do filho(a) e/ou adoção.

§ 9º - 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.

§ 10º - 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.

§ 11º - Em todos os casos de licença e abono, o empregado deverá apresentar atestado ou documento hábil para comprovação do direito.

42ª - 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.

43ª - 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, fará compensação em igual número de horas trabalhadas, não sendo computadas como horas extras.

44ª - 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 - Seção de Pessoal, um horário diferenciado no respectivo dia de rodízio.

45ª - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

46ª - 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.

47ª - 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.

48ª - 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.

49ª - DIREITOS SINDICAIS

Fica garantida licença de 03 (três) 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.

§ 2º - Quanto aos demais dirigentes, assegura-se a frequência livre para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador.

50ª - HORA SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais aos estabelecimentos da Suscitada, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

51ª - 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.

52ª - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

53ª - SINDICÂNCIA / PROCESSO ADMINISTRATIVO

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.

54ª - MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO

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

55ª - FORO

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.

Por fim, concedo estabilidade provisória aos empregados abrangidos, de 90 (noventa) dias, a contar do julgamento, na forma do Precedente nº 36 desta Seção Especializada, *verbis*:

> *PRECEDENTE NORMATIVO Nº 36 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012. Nova redação - Ata publicada no DOEletrônico 25/04/2014)*
>
> *Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo.*

Indevidos honorários advocatícios, na forma da jurisprudência iterativa desta Seção Especializada.

DISPOSITIVO

Em 21/07/2021 - Sessão Virtual

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão Virtual da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 21 de julho de 2021 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 08.07.2021. Enviado em 08.07.2021 às 14:16:33 Código 82804322.

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

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: DAVI FURTADO MEIRELLES (RELATOR), FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO (REVISOR), FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA, SUELI TOMÉ DA PONTE, ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, RICARDO APOSTÓLICO SILVA, MARIA CRISTINA CHRISTIANINI TRENTINI, RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, VALDIR FLORINDO (VICE JUDICIAL) e IVANI CONTINI BRAMANTE.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Excelentíssima Senhora Procuradora VERA LÚCIA CARLOS.

Ante o exposto, **ACORDAM** os Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **por votação unânime**, em: **JULGAR PROCEDENTE** o presente Dissídio Coletivo de Natureza Econômica, para **DEFERIR o reajuste das cláusulas de expressão econômica** para o período de 1º de junho de 2020 a 31 de maio de 2021, fixando-lhes a redação acima exposta, tudo em conformidade com os fundamentos do voto. Concede-se estabilidade de 90 (noventa) dias aos empregados, a partir do julgamento deste dissídio, na forma do Precedente Normativo nº 36 desta Seção Especializada.

Custas pelas partes, sobre o valor arbitrado à causa de R$ 20.000,00 (vinte mil reais), no importe de R$ 400,00 (quatrocentos reais), cabendo a cada uma a importância de R$ 200,00 (duzentos reais).

Na hipótese de não pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverá observar os procedimentos estabelecidos no art. 62 do Provimento GP nº 01/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP nº 01/2018, publicado no DEJT de 07/05/2018, alterado pelo Provimento GP nº 02/2019, publicado no DEJT de 03/06/2019).

Após, remeta-se ao arquivo.

DAVI FURTADO MEIRELLES
Desembargador Relator

J_DFM\Votos\3/dfm

VOTOS

Voto do(a) Des(a). MARIA CRISTINA CHRISTIANINI TRENTINI / SDC - Cadeira 4

Acompanho

Assinado eletronicamente por: **[DAVI FURTADO MEIRELLES]** - 4940df5
https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam
Documento assinado pelo Shodo