



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Dissídio Coletivo 1004421-05.2021.5.02.0000

Relator: FERNANDO ALVARO PINHEIRO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/10/2021

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

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

ADVOGADO: HERMANO DE MOURA

ADVOGADO: BARBARA GONCALVES OLIVEIRA

SUSCITADO: CEAGESP - COMPANHIA DE ENTREPÓS E ARMAZENS GERAIS DE
SAO PAULO

ADVOGADO: GABRIEL RIBEIRO ALVES

ADVOGADO: ALESSANDRA MORAES SA TOMARAS

ADVOGADO: LERONIL TEIXEIRA TAVARES

ADVOGADO: DEBORA NOBILE MATOS RIBEIRO DO VALLE

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



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

PROCESSO nº 1004421-05.2021.5.02.0000 (DC)

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

SUSCITADO: CEAGESP - COMPANHIA DE ENTREPÓS E ARMAZENS GERAIS DE SAO PAULO

RELATOR: FERNANDO ALVARO PINHEIRO

RELATÓRIO

Trata-se de Dissídio Coletivo de natureza econômica ajuizado pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS DAS CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO em face da Suscitada COMPANHIA DE ENTREPÓS E ARMAZENS GERAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO - CEAGESP, ajuizado em 29.10.2021.

Aduz o suscitante que vem buscando reafirmar com a suscitada o reajuste das Cláusulas Econômicas, conforme estabelecido no acórdão do DC 1001759-39.2019.5.02.0000 para o período de Junho/2021 a Maio/2022, corroborado pelo DC 1005210-38.2020.5.02.0000; que, após algumas reuniões com o objetivo de negociar o referido reajuste, as partes não chegaram a um consenso; que, em Assembleia Geral Extraordinária dos Trabalhadores, realizada em 09/08/2021, restou aprovada a recusa dos representados em aceitar o reajuste de 40% do INPC proposto pela empresa; que, diante da impossibilidade de composição, as partes concordaram com o ajuizamento da presente demanda; que a Pauta de Reivindicações foi consubstanciada nas atas de reunião baseadas no dispositivo contido no Acórdão do DC 1005210-38.2020.5.02.0000, que consolidou a data base estabelecida pelo DC 1001759-39.2019.5.02.0000, onde somente as cláusulas econômicas são objeto de reajuste (2ª, 5ª, 33ª, 37ª, 38ª e 47ª).

Pleiteia a concessão do índice de reajuste para as cláusulas econômicas de acordo com o INPC de 8,9%, conforme dispõe a sentença normativa do DC nº 1001759-39.2019.5.02.0000 e consolidado pelo Dissídio Coletivo nº 1005210-38.2020.5.02.0000. Requer seja concedida a gratuidade processual. Atribuiu à causa o valor de R\$100.000,00 (cem mil reais).

Junta aos autos os seguintes documentos: Estatuto Social às fls. 12/38; Termo de Posse da Diretoria às fls. 39/42 (mandato de 17/01/2018 a 17/01/2023); Registro Sindical às



fls. 43/44; Procuração às fls. 45; Edital de Convocação às fls. 46 (Jornal 'Agora', de 07/05/2021); Ata da Assembleia Geral Virtual Extraordinária com Pauta de Reivindicação às fls. 47/50; Ofício da suscitada manifestando sua concordância com a instauração do presente dissídio às fls. 51; acórdão proferido no DC 1001759-39.2019.5.02.0000 às fls. 52/163; acórdão proferido no DC1005210-38.2020.5.02.0000 às fls. 164/182 e lista de presença às fls. 190/201.

A suscitada apresenta contestação, conforme ID bdd74fa (fls. 204/217), nos seguintes termos: a) impugna os valores requeridos pelo suscitante em relação às cláusulas econômicas na medida em que tomou por base a correção efetuada em novembro de 2018 de 1,76% e não o valor vigente após a redução do índice em junho de 2019 para 1,70%, como decidido pelo C. TST; b) as cláusulas econômicas (2ª, 5ª, 12ª, 33ª, 37ª, 38ª, 42ª e 47ª), se exauriram em 31.05.2021 e o suscitante não adotou qualquer medida para garantir a data-base (1º de junho), sendo certo que as cláusulas de natureza econômica a serem fixadas deverão entrar em vigor a partir da publicação da sentença normativa (art. 867, "a", da CLT); c) é 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", sendo assim todas as deliberações da suscitada necessitam obrigatoriamente da aprovação da SEST - Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, sendo vedada qualquer realização de despesa sem a respectiva autorização, bem como comprova, por meio de balanços patrimoniais, prejuízos acumulados nos últimos quatro anos, impossibilitando a concessão do percentual pretendido pelo suscitante; d) dada a atual situação financeira não tem mais condições de arcar integralmente com o custeio do benefício de assistência médica, devendo os funcionários suportar 50% do valor referente aos benefícios do plano de saúde, alterando-se a redação da cláusula 43ª; e) impugna a concessão de justiça gratuita ao suscitante; f) apresenta proposta de solução conciliatória aplicando 40% do índice INPC com reflexo nas demais cláusulas econômicas, condicionada à participação dos funcionários no custeio da assistência médica, em atendimento à Resolução CCE 09/1996. Junta os seguintes documentos: procuração (ID b f6df61 - fls. 244, estatuto social (ID. ae446d8 - fls. 218/243), termo de posse (ID 75f39d5 - fls. 245) e documentos.

Manifestação à defesa pelo suscitante (fls. 342/348) esclarecendo que: a) não houve perda da data-base, eis que a própria suscitada juntou documentos comprobatórios que demonstram que não houve inércia do sindicato suscitante em negociar; b) deve ser concedido o reajuste com base no índice integral do INPC; c) a cláusula 43ª do dissídio coletivo 1001759-39.2019.5.02.0000 não deve ser alterada pois representa cláusula social e tem vigência até o ano de 2023.



Despacho do Exmo. Sr. Vice-Presidente Judicial designando audiência de instrução e conciliação (fls. 349).

Termo de audiência nº 069/2021 às fls. 358. Sugestão de proposta conciliatória apresentada pelo Exmo. Juiz Auxiliar da Vice-Presidência Judicial, nos seguintes termos: "1) Reajuste salarial pela aplicação do índice 8,9%, correspondente ao INPC/IBGE do período, sobre os salários na data-base de 1º de junho de 2021, que também incidirá sobre o piso salarial e as demais cláusulas de natureza econômica; 2) Estabilidade provisória de 90 (noventa) dias nos termos do PN 36, SDC TRT - 2ª Região. 3) Manutenção, em igual condição da cláusula 43, com todos os parâmetros e indicações constantes do Instrumento Normativo de 2019.". O advogado da suscitada não se opôs de apresentar a proposta ao SEST e posteriormente informar a resposta nos autos.

Parecer do d. Ministério Público do Trabalho (fls. 361/363), pela rejeição da preliminar de perda da data-base e, no mérito, se pronuncia pela manutenção da data base e pela procedência parcial das reivindicações.

Atendendo determinação, conforme despacho de fls. 364, as partes apresentam manifestações. A suscitada, às fls. 368/369, informa a inviabilidade da aceitação da proposta formulada por este E. Tribunal e reafirma a proposta inicial no sentido de conceder o reajuste das cláusulas econômicas, no percentual de 40% do INPC, ou seja, 3,56% (três vírgula cinquenta e seis por cento), condicionando a aplicação de tal reajuste à participação dos funcionários no custeio do benefício de assistência médica. O suscitante, às fls. 370, manifesta concordância com a proposta conciliatória.

É o Relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

DAS PRELIMINARES

Da aplicação do índice de reajuste salarial

Sustenta que o reajuste pretendido de 8,9% foi aplicado pelo Sindicato nos benefícios considerando a correção efetuada em novembro 2018 (1,76%) e não os valores vigentes após a redução do índice em junho/19 (1,70%) por decisão do C. TST, de observância obrigatória, conforme tabelas anexas (doc. 01/02).

Rejeita-se a pretensão.



O C. TST deu provimento ao recurso ordinário interposto pela suscitada Ceagesp nos autos nº 1001974-49.2018.5.02.0000 para reduzir o reajuste de 1,76% (um vírgula setenta e seis por cento) para 1,70% (um vírgula setenta por cento), com repercussão nas demais cláusulas econômicas, resguardando situações já estabelecidas, ao teor do art. 6º, § 3º, da Lei nº 4.725/65 (DEJT 17/05/2019). O sindicato suscitante interpôs Recurso Extraordinário em 07/06/2019, e em 15/04/2020 apresentou petição nº 73007/2020-2 requerendo a desistência, pleito esse acolhido pelo Ministro Vice-Presidente do TST em 08/06/2020 com determinação de encaminhamento dos autos à origem para as providências cabíveis. Recebidos os autos, foi certificado o trânsito em julgado em 24/06/2020 e os autos arquivados definitivamente em 26/06/2020.

A questão da base de cálculo se apresentou concretamente nos dissídios coletivos ulteriores, sendo certo que ainda não foi dirimida nos autos nº 1001759-39.2019.5.02.0000, com recurso ordinário interposto pela suscitada Ceagesp. Em consulta ao sítio do C. TST verifica-se que o processo foi redistribuído por sucessão em 02/08/2021.

Ademais, a Lei nº 4725/65 estabelece normas para o processo dos dissídios coletivos, e no art. 6º está definido que os recursos das decisões proferidas nos dissídios coletivos terão efeito meramente devolutivo e que o provimento do recurso não importará na restituição dos salários ou vantagens pagos, em execução do julgado (§3º).

Do exaurimento das cláusulas de natureza econômica ante a não negociação quanto à manutenção da data base - Da época própria para o ajuizamento

Sustenta a suscitada que a instauração do presente dissídio coletivo sem a observância do art. 616, §3º da CLT, ou ainda, sem qualquer negociação acerca da manutenção da data base, impõe a vigência de eventual percentual a ser deferido a partir da publicação da sentença normativa, tendo em vista a perda da data base, nos termos do art. 867, parágrafo único, item "a", da CLT.

Rejeita-se a arguição.

A data base da categoria é o dia primeiro de junho.

O dissídio coletivo foi instaurado em 29/10/2021.

Há sentença normativa vigente asseguradora de cláusulas sociais do período de 01/06/2019 a 31/05/2023, conforme acórdão em dissídio coletivo Proc. 1001759-39.2019.5.02.0000.



As negociações para renovação das cláusulas econômicas iniciaram-se a tempo e modo: Ata de Assembleia Geral Virtual Extraordinária de 12/05/2021 - fls. 47/50, recebimento da pauta de reivindicações pela suscitada em 18/05/2021 - fls. 259, ata da primeira reunião em 02/06/2021 - fls. 257, e encerramento das negociações coletivas 2021/2022 sem composição acerca das cláusulas econômicas e da cláusula que trata da participação dos empregados no plano de saúde, conforme ofício da Ceagesp nº 166/2021/PRES de 04/10/2021 - fls. 291, além de manifestação expressa do consentimento para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica.

A manutenção da data-base não necessita de negociação porque está assegurada até 31/05/2023 pela cláusula primeira da sentença normativa dos autos 1001759-39.2019.5.02.0000 (acórdão ID c06225f) e 1005210-38.2020.5.02.0000 (acórdãos ID 4940df5 e ID 38c2337).

Portanto, não há falar em perda da data-base.

Outrossim, também não se há falar em ultratividade, eis que as cláusulas sociais foram expressamente ajustadas até 2023.

MÉRITO

Considerações iniciais

Verifica-se a existência, conforme acórdãos ID 4940df5 e ID 38c2337, de sentença normativa para o período de 2020/2021, do Processo TRT/SP nº 1005210-38.2020.5.02.0000, que remete à sentença normativa (acórdão ID c06225f) proferida no dissídio coletivo anterior (Processo TRT/SP 1001759-39.2019.5.02.0000) e que fixou a vigência das cláusulas econômicas de 01/06/2019 31/05/2020 e das cláusulas sociais de 01/06/2019 31/05/2023, conforme cláusula 1ª:

"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."

Tendo em vista a projeção da vigência por 4 (quatro) anos em relação às cláusulas sociais do período revisando (2021/2022), e o teor da pauta de reivindicações circunscrito às



cláusulas econômicas, o seu exame limita-se a esse conteúdo, além da cláusula social relativa à normatização de custeio do plano de saúde reiterada nos dissídios anteriores.

Esclarece-se que as cláusulas econômicas enumeradas nos autos 1001759-39.2019.5.02.0000 correspondem às cláusulas 2ª (recomposição dos salários na data-base), 5ª (piso salarial), 12ª (participação nos lucros e resultados), 33ª (auxílio funeral), 37ª (auxílio creche), 38ª (auxílio a pais de filhos excepcionais), 42ª (vale refeição) e 47ª (cesta básica), além da cláusula 43ª relativa ao custeio de assistência médica, hospitalar, odontológica e psicológica. Esclarece-se, ainda, que estas foram consolidadas no dissídio coletivo imediatamente anterior 1005210-38.2020.5.02.0000 - acórdão ID 38c2337 sendo renumeradas como cláusulas 2ª (recomposição dos salários na data-base), 4ª (piso salarial), 9ª (participação nos lucros e resultados), 18ª (auxílio funeral), 20ª (auxílio creche), 21ª (auxílio a pais de filhos excepcionais), 23ª (vale refeição) e 27ª (cesta básica), além da cláusula 24ª relativa ao custeio de assistência médica, hospitalar, odontológica e psicológica.

Ressalta-se que a cláusula 12ª (Participação nos Lucros e Resultados), consolidada na sentença normativa anterior como cláusula 9ª, tem conteúdo programático e foi deferida nos termos do Precedente Normativo nº 35 da SDC deste Regional, sem inclusão na pauta de reivindicações da categoria, razão pela qual será renovada com a mesma redação da sentença normativa imediatamente anterior.

Assim colocado, relativamente às cláusulas de natureza econômica impõe-se fixar o valor do reajuste salarial incidente sobre os valores determinados na sentença normativa anterior (Processo TRT/SP nº 1005210-38.2020.5.02.0000).

Nesse sentido, a variação do INPC/IBGE do período de 01/06/2020 a 31/05/2021 corresponde ao percentual de 8,896220% (fonte: Banco Central do Brasil).

Assim, **defere-se** o reajuste salarial aos trabalhadores representados pelo suscitante, no percentual de 8,80% (oito vírgula oitenta por cento) incidente sobre a remuneração praticada em 31/05/2021.

Os pisos salariais sofrerão a incidência do mesmo índice previsto para a correção dos salários, na forma do Precedente Normativo nº 1 deste Regional, compensando-se eventuais antecipações concedidas a mesmo título (Lei 10.192/01, art. 13º, §1º e Precedente Normativo nº 24 do TRT da 2ª Região) e observando-se quanto aos trabalhadores admitidos após a data base os termos do Precedente Normativo nº 2 da SDC deste Regional.



Considerando que a sentença normativa do Processo TRT/SPn° **1005210-38.2020.5.02.0000** é aplicável ao presente feito, procede-se à transcrição no **Anexo I** deste voto.

Por fim, **fixa-se** a vigência das cláusulas econômicas ora reajustadas de 01/06/2021 a 31/05/2022 e **deferre-se** estabilidade de 90 dias na partir da data do julgamento deste dissídio, na forma do Precedente Normativo nº 36 da SDC deste Regional.

Do exame da cláusula de custeio do plano de saúde

Sustenta a suscitada, em contestação, que quanto às cláusulas sociais, e seguindo as orientações da SEST, as quais a Companhia está vinculada, a cláusula de maior repercussão que pretende a revisão é a que se refere ao custeio do benefício de assistência médica. Reporta que: *"Esta revisão tem por fundamento a adequação aos termos da Resolução CCE nº 9/1996, artigo 1º, inciso VI, (documento 21), uma vez que ao longo dos anos, vem arcando exclusivamente com o pagamento do benefício de assistência médica de seus funcionários, com participação ínfima dos mesmos (1% do salário normativo), apenas para os fins de assegurar, no caso de desligamento da empresa, a condição de beneficiário, nos termos do estabelecido no artigo 30 da Lei nº 9.656/98."*

Ao exame.

Indiscutível tratar-se de cláusula social, sem impugnação da suscitada. E como tal, a vigência está em curso até 31/05/2023. Sob este aspecto, a manutenção da cláusula se impõe.

Sob outro aspecto, a pretensão, neste dissídio coletivo, de implantação de nova modalidade de custeio de saúde, por meio de participação dos empregados com 50% do valor referente aos benefícios de assistência médica, refoge à competência normativa da Justiça do Trabalho por se tratar de matéria típica de negociação coletiva.

A inclusão da cláusula em questão nas sentenças normativas sobreveio da homologação de cláusulas sociais 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) nos autos do Dissídio Coletivo 1001974-49.2018.5.02.0000 (cláusula 20ª). No dissídio coletivo subsequente (autos nº 1001759-39.2019.5.02.0000) a cláusula, numerada como 43ª, foi deferida na forma da sentença normativa anterior, e como cláusula social, deve ser mantida enquanto perdurar sua vigência.

Pretensão que se indefere.

Do exame das cláusulas econômicas constantes da pauta de reivindicações:



CLÁUSULA 2ª - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA BASE

Os salários vigentes em 31 de maio de 2021 serão reajustados de acordo com o índice INPC apurado durante o período compreendido entre junho/2020 a maio/2021.

INDEFERE-SE como postulado.

DEFERE-SE nos termos da sentença normativa anterior, mantida a numeração como cláusula 2ª e aplicando o percentual de 8,80% (oito vírgula oitenta por cento) como índice de reajuste salarial:

"CLÁUSULA 2ª - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA BASE

Os salários vigentes em 31 de maio de 2021 serão reajustados pelo percentual de 8,80% (oito vírgula oitenta por cento). Parágrafo único. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, ocorridas no período de 1º de junho de 2020 a 31 de maio de 2021, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial."

CLÁUSULA 5ª - PISO SALARIAL

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

DEFERE-SE nos termos postulados eis que em consonância com a sentença normativa anterior, alterando-se a numeração para cláusula 4ª:

"CLÁUSULA 4ª - PISO SALARIAL

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

CLÁUSULA 33ª - AUXILIO FUNERAL

I - No caso de falecimento do empregado e/ou dependente, a CEAGESP concederá a título de auxílio funeral, no ato da requisição, o valor equivalente a 03 (três) salários da Classe I, faixa A, do cargo de Profissional de Serviços Operacionais, que deverão ser reajustados de acordo com o INPC, na forma da Cláusula 2ª. 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).

INDEFERE-SE como postulado.

DEFERE-SE nos termos da sentença normativa anterior, alterando a numeração para cláusula 18ª e aplicando o percentual de 8,80% (oito vírgula oitenta por cento) como índice de atualização econômica:

"CLÁUSULA 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\$ 4.046,73 (quatro mil, quarenta e seis reais e setenta e três 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 custeará o valor adicional do prêmio sem quaisquer ônus para a CEAGESP."

CLÁUSULA 37ª - AUXÍLIO CRECHE



A CEAGESP reembolsará a todos os seus empregados em atividade, inclusive no período de gozo férias, o valor mensal referente ao Auxílio Creche que deverá ser reajustado de acordo com o INPC, para cada filho, inclusive os adotivos, até a idade de 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses, para 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 alterações introduzidas pela Portaria MTB nº 670 de 20/08/1997, bem como os incisos XXV e XXVI do art. 7º da Constituição Federal.

INDEFERE-SE como postulado.

DEFERE-SE nos termos da sentença normativa anterior, alterando a numeração para cláusula 20ª e aplicando o percentual de 8,80% (oito vírgula oitenta por cento) como índice de atualização econômica:

"CLÁUSULA 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\$ 238,06 (duzentos e trinta e oito reais 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 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."

CLÁUSULA 38ª - AUXÍLIO A PAIS DE FILHOS EXCEPCIONAIS

A CEAGESP concederá aos seus empregados um auxílio mensal que será reajustado de acordo com o INPC, 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.

INDEFERE-SE como postulado.

DEFERE-SE nos termos da sentença normativa anterior, alterando a numeração para cláusula 21ª e aplicando o percentual de 8,80% (oito vírgula oitenta por cento) como índice de atualização econômica:

"CLAUSULA 21ª - AUXÍLIO A PAIS DE FILHOS EXCEPCIONAIS

A CEAGESP concederá aos seus empregados um auxílio mensal no valor de R\$ 766,11 (setecentos e sessenta e seis reais e onze centavos) por filho ou dependente legal portador de deficiência, destinado a auxiliá-lo nas despesas com tratamento e/ou escolas especializadas.

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

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



CLÁUSULA 42ª - VALE ALIMENTAÇÃO

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 que deverão ser reajustados de acordo com o INPC.

§ 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.

INDEFERE-SE como postulado.

DEFERE-SE nos termos da sentença normativa anterior, alterando a numeração para cláusula 23ª e aplicando o percentual de 8,80% (oito vírgula oitenta por cento) como índice de atualização econômica:

"CLÁUSULA 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 R\$ 30,88 (trinta reais e oitenta e oito centavos), totalizando o valor mensal de R\$ 926,40 (novecentos e vinte e seis reais e quarenta 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."*

CLÁUSULA 47ª - 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 que deverá ser reajustado de acordo com o INPC.

§ 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.

INDEFERE-SE como postulado.

DEFERE-SE nos termos da sentença normativa anterior, alterando a numeração para cláusula 27ª e aplicando o percentual de 8,80% (oito vírgula oitenta por cento) como índice de atualização econômica:

"CLÁUSULA 27ª - CESTA BÁSICA

A partir de 1º de junho de 2021, 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\$ 367,05 (trezentos e sessenta e sete reais e cinco 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."

Da consolidação das cláusulas econômicas examinadas e das cláusulas sociais vigentes

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 2021 a 31 de maio de 2022. São cláusulas econômicas: 2ª, 4ª, 9ª, 18ª, 20ª, 21ª, 23ª e 27ª.

2ª - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA BASE

Os salários vigentes em 31 de maio de 2021 serão reajustados pelo percentual de 8,80% (oito vírgula oitenta por cento). Parágrafo único. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, ocorridas no período de 1º de junho de 2020 a 31 de maio de 2021, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

3ª - 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 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\$ 4.046,73 (quatro mil, quarenta e seis reais e setenta e três 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 custeará 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\$ 238,06 (duzentos e trinta e oito reais 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 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 A PAIS DE FILHOS EXCEPCIONAIS

A CEAGESP concederá aos seus empregados um auxílio mensal no valor de R\$ 766,11 (setecentos e sessenta e seis reais e onze 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 R\$ 30,88 (trinta reais e oitenta e oito centavos), totalizando o valor mensal de R\$ 926,40 (novecentos e vinte e seis reais e quarenta 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

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\$ 367,05 (trezentos e sessenta e sete reais e cinco 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.

28ª 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.

29ª - 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.

30ª - 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.



31ª - 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 Provisão (Comissionados) e as Funções de Confiança, sendo certo que estas Funções de Confiança são destinadas exclusivamente aos empregados públicos de carreira da CEAGESP.

32ª - 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.

33ª - 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

34ª - 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.

35ª - TRANSFERÊNCIAS

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

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

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

36ª - 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.

37ª - 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.

38ª - 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.

39ª - 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.



40ª - 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.

41ª - 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.

42ª - 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.

43ª - 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.

44ª - 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.

45ª - 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.

46ª - 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).

47ª - 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.

48ª - 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.



49ª - 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.

50ª - 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.

51ª - 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.

52ª - 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.

53ª - 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.

54ª - 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.

55ª - 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.

56ª - 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.

Do pedido de concessão de justiça gratuita

Requer o suscitante seja concedida a gratuidade processual para que não se onere a classe trabalhadora.

Ao exame.

A concessão do benefício da justiça gratuita não distingue os oponentes e é concedida à parte que comprovar insuficiência de recursos, conforme diretriz legal (art. 790, § 4º da CLT, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017 e art. 99 da CPC), constitucional (art. 5º, LXXIV da CF/88) e jurisprudencial (Súmula 463, II do C. TST).

Na hipótese dos autos, o suscitante apenas formula requerimento, sem comprovar efetivamente a insuficiência de recursos.



Indefere-se.

Da estabilidade provisória

Defere-se estabilidade de 90 dias a partir da data do julgamento deste dissídio, na forma do Precedente Normativo nº 36 da SDC deste Regional.

Acórdão

Em 20/04/2022 - Sessão Virtual

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão Virtual da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 20 de abril de 2022 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 08.04.2022. Enviado em 08.04.2022 às 16:27:47 Código 114313277.

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

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO (RELATOR), CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA (REVISOR), CATARINA VON ZUBEN, LUÍS AUGUSTO FEDERIGHI, ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, VALDIR FLORINDO (VICE JUDICIAL), RICARDO APOSTÓLICO SILVA, IVANI CONTINI BRAMANTE, DAVI FURTADO MEIRELLES e FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO.

Ausente, justificadamente, em razão de férias, a Exma. Desembargadora Sueli Tomé da Ponte.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Excelentíssima Senhora Procuradora Dra. LILIANA MARIA DEL NERY.



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

1) REJEITAR AS PRELIMINARES de perda da data-base e de ultratividade;

2) REPRODUZIR as cláusulas sociais estabelecidas na sentença normativa do dissídio coletivo imediatamente anterior Processo TRT/SP nº 1005210-38.2020.5.02.0000 (transcrita integralmente no Anexo I do presente voto);

3) JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTE o dissídio coletivo, para deferir o reajuste das cláusulas econômicas (2ª, 4ª, 18ª, 20ª, 21ª, 23ª e 27ª) no percentual de 8,80% (oito vírgula oitenta por cento), referente ao índice do INPC-IBGE do período de 01/06/2020 a 31/05/2021;

4) FIXAR A VIGÊNCIA das cláusulas econômicas por um ano de 01/06/2021 a 31/05/2022;

5) DEFERIR ESTABILIDADE PROVISÓRIA de 90 dias a partir da data do julgamento deste dissídio, na forma do Precedente Normativo nº 36 da SDC deste Regional.

Custas pela suscitada, no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Decorrido o prazo legal e recolhidas as custas processuais, remeta-se ao arquivo definitivo.

Em caso de não pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverá observar os procedimentos previstos no art. 62 do Provimento GP 1/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP 2/2019, DEJT 3/6/2019). Após, ao arquivo.

FERNANDO ALVARO PINHEIRO
Desembargador do Trabalho
Relator



ANEXO I - SENTENÇA NORMATIVA COM CLÁUSULAS VIGENTES (PROCESSO 1005210.38.2020.5.02.0000 - acórdão ID 38c2337)

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 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.

3ª - 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 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 concederá 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 custeará 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 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 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

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.

28ª 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.

29ª - 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.

30ª - 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.

31ª - 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 Provedimento (Comissionados) e as Funções de Confiança, sendo certo que estas Funções de Confiança são destinadas exclusivamente aos empregados públicos de carreira da CEAGESP.

32ª - 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.

33ª - 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

34ª - 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.

35ª - TRANSFERÊNCIAS

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

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

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

36ª - 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.

37ª - 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.

38ª - 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.

39ª - 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.

40ª - 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.

41ª - 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.

42ª - 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.

43ª - 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.

44ª - 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.

45ª - 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.

46ª - 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).

47ª - 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.

48ª - 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.

49ª - 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.

50ª - 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.

51ª - 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.

52ª - 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.

53ª - 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.

54ª - 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.

55ª - 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.

56ª - 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.

VOTOS

