PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O PERÍODO DE JUNHO/2024 À MAIO/2026 DOS TRABALHADORES DA CEAGESP - CIA. DE ENTREPOSTOS E ARMAZÉNS GERAIS DE SÃO PAULO

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS
PISO SALARIAL

1ª- DATA-BASE

O termo inicial desta Norma Coletiva terá o prazo de vigência até maio de 2026, à contar de 1º de junho de 2024.

A vigência desta Norma Coletiva será prorrogada automaticamente, por período sucessivo de dois anos, caso não seja denunciada por quaisquer das partes.

2ª - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA BASE

Serão corrigidos os salários de seus empregados de forma a compatibilizar seu poder aquisitivo com o mesmo existente em 01.06.2023, utilizando como referência para o período o IPCA do IBGE ou ICV do DIEESE, sendo aplicado aquele que melhor remunerar os trabalhadores.

3ª – PRODUTIVIDADE / AUMENTO REAL

Será concedida produtividade - seguindo a variação do PIB do período - sobre os salários de maio de 2024, já corrigidos conforme a cláusula anterior.

4ª - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Será destinado um percentual de 2% (dois por cento) sobre a folha de pagamento para conceder aumento por mérito, segundo avaliação de desempenho.

Toda informação acerca da vida profissional do funcionário seja promoção ou advertência, deverá ser comunicada ao empregado.

Antes da aplicação do percentual destinado a estes aumentos, será assegurado o conhecimento da avaliação por escrito e sigiloso, para todos os empregados, sendo permitido recurso.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

Os recursos serão julgados por Comissão a ser composta por membros indicados pelo SINDBAST e Empresa.

Será criada uma comissão paritária entre trabalhadores e a companhia, em até 90 dias após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, para discussão sobre a restruturação do PCCS, Processo Seletivo Interno e Avaliação de Desempenho.

5ª - PISO SALARIAL

Nenhum trabalhador poderá receber salário nominal inferior a três salários mínimos.

Será feita a regularização do piso salarial das categorias regidas por lei específica e/ou conselho da referida categoria. As remunerações a título de "complemento" do piso deverão ser extintas desde que feita a devida regularização do piso em referência.

6ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Será fornecido demonstrativo de pagamento aos empregados na véspera do pagamento, com a identificação da empresa, cargo do funcionário, discriminação e natureza dos valores e importâncias pagas, dos descontos efetuados e do total recolhido na conta vinculada do F.G.T.S., devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, em envelope fechado e destinado nominalmente ao funcionário.

O pagamento dos salários será efetuado até o último dia útil do mês subsequente ao do pagamento anterior e um adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) até 15 dias após o último pagamento. A opção do adiantamento é facultativa a cada funcionário.

7ª - SALÁRIO ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função do outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo do substituído a partir do primeiro dia.

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

Empregados e empregador terão o prazo de 90 dias após a publicação do último balanço para a implementar a medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

ou resultados da empresa, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, a comissão composta por 3 trabalhadores indicados pelo Sindicato e concluir as negociações sobre a Participação nos Lucros (ou resultados) fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal.

10ª – PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial, garantido a partir do primeiro dia em que esta ocorrer. Nenhum funcionário poderá ser promovido durante o período de comissionamento, só após 90 (noventa) dias, quando do seu retorno à Empresa.

11ª - INCIDÊNCIAS DO D.S.R., FÉRIAS E 13º SALÁRIO

A remuneração variável de adicionais diversos ou horas extraordinárias incidirão pela média verificada no período, no cálculo para pagamento do D.S.R., férias e 13º salário. No cálculo do D.S.R. a média será encontrada pelos totais dos adicionais e horas extraordinárias trabalhadas na semana, dividido por seis dias. No cálculo das férias e 13º salário, a média será encontrada pelo total recebido nos 12 (doze) meses anteriores e dividido por 12 (doze). Para efeito de cálculo será sempre atualizado o valor da hora extra.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXILIOS E OUTROS

12ª – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Fica assegurada ao empregado afastado do serviço, em caso de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, ou no caso de aposentado, mediante a apresentação de laudo médico a ser validado pelo médico do trabalho da CEAGESP, complementação salarial em valor equivalente a 100% 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.

§ 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

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

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.

13ª – ANUÊNIO

Será concedido, à todos os seus empregados, mensalmente, o adicional por tempo de serviço para (anuênio), a partir da data de admissão, tendo por base de cálculo 1% (um por cento) para cada ano de trabalho.

14ª - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias entre as segundas e sextas-feiras serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), tendo sua integração nos cálculos de férias, 13º salário, aviso prévio, descanso remunerado e F.G.T.S.

As horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados e na folga dos empregados sujeitos ao regime de turno, serão remuneradas 150% (cento e cinquenta por cento) sobre a hora normal e a sua repercussão, garantindo-se sempre que todas as horas extraordinárias prestadas serão pagas com os salários vigentes.

15ª - ADICIONAL NOTURNO

Será efetuado o pagamento do adicional noturno com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora diurna. Considera-se horário noturno o período compreendido entre 22:00 horas até às 5:00 horas.

Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, também será devido adicional quanto as horas prorrogadas.

16ª – ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

Todos os empregados em efetiva atividade na área operacional, integrantes dos cargos de técnicos operacionais, agentes e inspetores de segurança, lotados nas seguintes Seções: SESEG, SEDES, SEGOP, SECME, SECOF 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 30% (trinta por cento) do salário normativo.

Parágrafo único – O referido adicional não é cumulativo com o Adicional de Periculosidade e, quando estre for devido (Adicional de Periculosidade), deverá ser pago em detrimento do Adicional de Risco de Vida.

17ª ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

Será devido adicional de periculosidade nos termos do Artigo 193, inciso 1 e 2 da CLT na ordem de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal correspondente ao trabalhador que assim fizer jus, inclusive ao vigia patrimonial que não use arma de fogo nos termos do julgado do TST, RR 678-10.2020.5.07.0029, 6ª Turma, DEJT 04/08/2023.

18ª- INSALUBRIDADE

Quando houver laudo pericial apresentado pelo SINDBAST acusando a existência de insalubridade em qualquer dependência, será concedido aos funcionários nela lotados o adicional de 30% (trinta por cento) do salário nominal. Por ocasião da cessação dos contratos individuais de trabalho, ou quando houver transferência de função, serão fornecidos aos funcionários que exercerem tais funções, atestado de saúde (exame médico demissional) e anotações correspondentes na Carteira Profissional de Trabalho e/ou através de comunicação interna, nos termos das medidas preventivas de medicina do trabalho, previstas nos parágrafos 3º e 4º do artigo 169 da CLT e disciplinadas pela Norma Reguladora n.º 7, aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho n.º 3.214, de 08/06/78.

Como tem sido recepcionado pela CEAGESP em seus silos e armazéns, produtos já contendo fosfina similares, o trabalhador que manipular referidos produtos terá direito ao grau máximo, qual seja 40% do salário nominal em razão da insalubridade.

19ª - 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$ 4.524,24 (quatro mil, quinhentos e vinte e quatro reais e vinte e quatro 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.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

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

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

20ª – 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.

21ª - AUXÍLIO CRECHE

A CEAGESP reembolsará a todos os seus empregados em atividade, inclusive no período de gozo de férias, o valor mensal de 5% (cinco por cento) do salário nominal por filho – inclusive os adotivos - até o máximo de 30% (trinta por cento) do salário, até a idade de 5 (cinco) anos e 11 (onze meses), a título de auxílio de despesas com creche ou instituições de sua escolha. O valor do auxílio-creche não poderá ser inferior a R$ 500,00 (quinhentos e reais).

§ 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.

22ª - AUXÍLIO À PAIS DE FILHOS EXCEPCIONAIS

A CEAGESP concederá aos seus empregados um auxílio mensal no valor de R$ 856,51 (oitocentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e um 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.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

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

23ª – AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

Haverá o fornecimento de auxílio combustível através de cartão, com desconto de percentual em folha nos locais onde não houver transporte público disponível por motivos de horário de entrada e saída ou localização.

24ª – 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.

25ª - DIÁRIAS E VIAGENS

As diárias serão no valor de R$ 300,00 (trezentos reais) e atualizadas mensalmente compatibilizando os valores com os custos do momento buscando a redução da diferença entre as faixas conforme regulamento em vigor.

26ª - VALE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá aos empregados em atividade na CEAGESP, inclusive aos afastados por motivo de férias ou por licença médica, por meio de crédito em cartão magnético ou outro meio semelhante, a título de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação, 30 créditos unitários de valor corrigido em equivalência à reposição salarial do período sobre R$ 34,52 (trinta e quatro reais e cinquenta e dois centavos), totalizando o valor mensal de R$ 1.035,71 (um mil e trinta e cinco reais e setenta e um centavos), valores também a serem corrigidos de acordo com o índice aplicado.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

§ 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."

27ª – VALE CULTURA

A empresa deverá oferecer Vale Cultura, optativo, a todos empregados conforme disposto em na Lei 12.761/2012, regulamentado pela 8084/2013.

28ª - 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, independente da data de entrada da empresa, 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, descontado em folha de pagamento, cabendo a empresa custear a parcela remanescente.

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.

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.

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.

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.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

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

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.

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.

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.

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.

A CEAGESP oferecerá convênio odontológico a todos os seus trabalhadores.

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

A CEAGESP atuará junto à empresa contratada para prestar assistência médica no sentido de que a mesma tenha médicos conveniados em todas as cidades nas quais residam trabalhadores da empresa.

29ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEMITIDO

Aos empregados dispensados sem justa causa, e aos seus dependentes, será garantido o direito ao uso dos serviços médicos ou convênio da empresa, durante 12 meses após a data

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

de demissão, sem custo para os mesmos. Findo o período, dar observância ao disposto na lei 9656 de 03/06/1998.

30ª - VACINAS

A CEAGESP deverá subsidiar integralmente as vacinas necessárias ao conjunto de trabalhadores (as) e seus dependentes.

31ª - CESTA BÁSICA

Será obrigatório o fornecimento, todo o mês, gratuitamente, a todos os seus empregados, inclusive aqueles afastados por motivo de férias, licença prêmio ou doença; uma cesta básica de alimentos conforme Cesta Básica Oficial, contendo:

06 Kg de Carne Bovina
03 Kg de Arroz Tipo 1
05 Kg de Feijão Carioquinha
02 Kg de Farinha de Trigo
01 Pote Manteiga ou Margarina (750g)
01 Óleo de Soja (900ml)
03 Kg de Açúcar Refinado
01 Kg de Café Torrado e Moído
08 L de Leite longa vida
06 Kg de Batata Branca lavada
09 Kg de Legumes
06 Kg de Pão de trigo
08 Dúzias de Frutas
04 Rolos de Papel Higiênico Folha Dupla
01 Tubo de Creme Dental
01 Sabonete (90g)

A qualidade dos produtos será decidida em comissão paritária, a ser constituída por SINDBAST/Empresa.

Será estendida em Dezembro uma 13ª Cesta Básica nos mesmos valores dos meses anteriores.

Poderá ser utilizado o sistema de vale-compras com o valor equivalente ao da Cesta Básica acima especificada.

O valor da cesta básica também poderá ser de acordo com a Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos (PNCBA) proposta pelo Dieese para a capital paulista, com atualização anual na data-base. A escolha será para a opção melhor para os trabalhadores.

32ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Ao empregado que no desempenho normal das suas funções, for indiciado em inquérito criminal, responder a ação penal ou houver necessidade de confeccionar boletins de

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

ocorrências por ato praticado no desempenho das funções e na defesa do patrimônio da empresa, terá assistência jurídica integral desta, sem custos para o mesmo.

33ª – APOSENTADORIA

Manter-se-á aos funcionários, a partir da data de entrada do requerimento do benefício de aposentadoria, recebimento integral de seus salários e demais vantagens, até que à eles seja efetuado o primeiro pagamento da renda mensal do I.N.S.S..

Será estendido o convênio médico à todos os empregados aposentados, pensionistas e à seus dependentes, sem custos para os mesmos.

Fica assegurado ao empregado que se aposentar por tempo de serviço ou por idade, estando há pelo menos 1 (um) ano no respectivo cargo, promoção de um percentual equivalente ao intervalo da faixa salarial horizontal da tabela salarial para cada 02 (dois) anos de serviços prestados à empresa, até o limite da classe em que estiver lotado. Caso o funcionário já se encontrar no limite máximo de sua classe, o benefício corresponderá a um adicional de 6,5% (seis e meio por cento) sobre o seu respectivo salário.

Deverá ser entendido como intervalo da faixa salarial o que é determinado no plano de cargos e salários, ou seja, 6,5% (seis e meio por cento).

Para os cargos que por sua característica sejam enquadrados em faixas salariais acima da inicial "A" em função de compatibilizar com o Mercado de Trabalho, para efeito do cálculo de promoção para aposentadoria, a faixa o qual estiver enquadrado será considerada a inicial.

Para efeito da complementação da aposentadoria, no caso da extinção do cargo do funcionário aposentado, será garantido o valor do salário para efeito da complementação, encontrando o valor equivalente na faixa salarial de outro cargo não extinto.

Ficam garantidas aos aposentados e/ou pensionistas, na revisão dos respectivos enquadramentos no Plano de Cargos e Salários, as vantagens concedidas por ocasião da aposentadoria.

Fica garantido ao empregado que se aposentar, uma complementação do salário recebido no I.N.S.S. de forma a conceder aos mesmos, 100% (cem por cento) do salário daqueles que estão na ativa em seu respectivo cargo. No caso de extinção do cargo será garantido o valor do salário, para efeito de complementação, encontrando o valor equivalente na faixa salarial de outro cargo não extinto.

Fica garantida a revisão, no prazo de 30 (trinta) dias, de todos os processos de complementação de aposentadoria e/ou pensão, com vistas a serem corrigidas as distorções existentes com relação aos respectivos enquadramentos no P.C.C.S. em vigor conforme estabelece a Legislação pertinente.

Fica garantido ao empregado que se aposentar, receber junto com suas verbas rescisórias 40% (quarenta por cento) do total do FGTS.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

Deverá ser implantado um sistema de Apoio ao Funcionário próximo a aposentadoria com orientação e preparação para o mesmo.

A CEAGESP enviará, imediatamente após tomar conhecimento, ao DPC-3 da Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo, ofício comunicando os reajustes do pessoal da ativa para que os mesmos sejam aplicados aos aposentados a título de complementação salarial.

CONTRATO DE TRABALHO
ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

34ª - 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 desempenhadas pelo mesmo.

35ª - PROMOÇÃO E RECRUTAMENTO

As promoções serão realizadas nos termos das normas internas da empresa, PSI - Processo Seletivo Interno e do PCCS - Plano de Cargos, Carreira e Salários, observadas as demais disposições legais. O Plano Gerencial de Empregos Comissionados e Funções - PGECF em vigor, estabelece os empregos públicos de Livre Provimento (Comissionados) e as Funções de Confiança, sendo certo que estas Funções de Confiança como Chefe de Seção, Coordenador e Gerente são destinadas exclusivamente aos empregados públicos de carreira da CEAGESP.

36ª- DEMISSÕES

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

37ª - 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 no processo administrativo disciplinar

38ª - EMPREGADO ESTUDANTE

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

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.

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.

4º - Será assegurada ao empregado a flexibilização de sua jornada diária de trabalho em decorrência de realização de estágio estudantil, exceto quando esta implicar em prejuízo às atividades do setor e, cabendo a chefia imediata manifestação formal acerca da impossibilidade. Fica o empregado sujeito a compensação de horas, se necessário, inclusive, em outros departamentos ou seções da empresa, observados os limites legais de suas atribuições de cargo e demais legislações pertinentes."

5ª - Gratificação de escolaridade para empregados com formação em área correlata:
a. 10% para graduação (cargos de nível médio);
b. 5% pós latu sensu e 10% stricto sensu (cargos de nível superior);

39ª - TRABALHO HIBRIDO

A CEAGESP implantará o trabalho hibrido (parte do trabalho em home office e outra parte na empresa) de acordo com suas necessidades e desde de que de acordo com o trabalhador.

40ª - DIREITO AO DESLIGAMENTO

O trabalhador, fora do seu horário de trabalho não será obrigado a atender qualquer chamada via celular da empresa, a não ser que seja remunerado por isso na forma de horas extras de acordo com o estabelecido neste acordo conforme cláusula 14 desta pauta.

41ª – SALÁRIO DIGNO

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

A CEAGESP aderirá ao Pacto Global por Salário Digno que busca garantir 100% de salário digno para funcionários(as), incluindo contratados(as), e/ou terceirizados(as) e promover e engajar toda cadeia de prestadores de serviço para desenvolver metas de salário digno.

RELAÇÃO DE TRABALHO
CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADE

42ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Garantir-se-á ao empregado substituto, a partir do primeiro dia, igual remuneração a do empregado substituído, dando-se preferência aos funcionários da mesma Unidade e, em cada Departamento da Matriz, qualquer que seja o cargo, inclusive nas substituições decorrentes de férias e/ou outros afastamentos. Esta medida deverá ser estendida à todas substituições decorrentes do afastamento do titular. O substituto deverá receber, por escrito e contra-recibo e, antecipadamente, a determinação para a substituição, condição sem a qual não deverá exercê-la.

Em hipótese alguma será permitido o acúmulo e/ou desvio de funções.

Em caso de vacância definitiva da função em razão de falecimento, aposentadoria ou desligamento do funcionário por qualquer motivo, a Companhia deverá abrir o Processo Seletivo Interno para ocupação da função.

43ª – UNIFORMES, EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E MAPAS DE SEGURANÇA E RISCO

Deverá ser fornecido gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção e de segurança individual, inclusive calçados especiais, quando for pelo empregador exigidos na prestação de serviços ou quando as atividades assim exigirem, à todos os empregados, para cada atendimento de forma diversificada.

Serão adotadas medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores. No primeiro dia de trabalho do empregado de produção, manutenção e operação, a empresa procederá o seu treinamento com E.P.I. (Equipamento de Proteção Individual) se necessário ao exercício das suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na empresa.

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

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

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.

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

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

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

A CEAGESP providenciará três Técnicos de Segurança que sejam centralizados na Matriz e possam percorrer as unidades atualizando os mapas de risco.

44 – IDENTIDADE FUNCIONAL

A Ceagesp fornecerá identidade funcional completa, com nome e sobrenome, cargo, departamento/seção, matrícula, RG, etc. (ex.: ProID Serpro);

45ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na Empresa, sem prejuízo da remuneração antes percebida, 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 condições de exercer qualquer outra função compatível com a capacidade laboral após o acidente.

Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional deverão, sempre que exigidas, ser reconhecidas pela Previdência Social.

46ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Durante a vigência desta Norma Coletiva nenhum empregado poderá ser demitido, salvo por prática de falta grave comprovada em juízo, por razões fundamentadas em eventuais crises econômicas que atinjam toda a empresa, sendo as demissões de natureza política vedadas.

Os contratos de trabalho se rescindirão sem a observância dos prazos acima citados, no caso de falta grave devidamente comprovada, pedido de demissão ou por mútuo acordo entre empresa e funcionário, com assistência do SINDBAST que no ato lavrará o termo do evento.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

GESTANTE:

A empregada gestante, durante o período de gravidez, até 12 (doze) meses após o término da licença prevista no Artigo 392 da C.L.T., não podendo a mesma ser transferida de local de trabalho ou sofrer alteração no horário e função, assegurando-se a inalterabilidade do contrato de trabalho. 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.

Para dirimir quaisquer dissenções 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

DOENÇA:

Por 12 (doze) meses, após ter recebido alta médica, o empregado que por doença, tenha ficado afastado do trabalho por tempo igual ou superior a 90 (noventa) dias.

APOSENTADORIA:

Por 60 (sessenta) meses, imediatamente anteriores a complementação da idade para aposentadoria, ao empregado que tiver, no mínimo, 05 (cinco) anos de vínculo empregatício contínuo.

Por 60 (sessenta) meses, imediatamente anteriores a complementação ao tempo de serviço para aposentadoria pela Previdência Social.

Estabilidade integral para todos os funcionários até ser resolvido o processo de aposentadoria em trâmite no I.N.S.S.

NATALIDADE:

Ao empregado pai, a partir da constatação da gravidez da esposa e por 12 (doze) meses após o nascimento do filho.

ABORTO:

Por 12 (doze) meses à empregada em caso de aborto, devidamente comprovado por atestado médico.

CIPA:

Os empregados eleitos para CIPA, efetivos e suplentes, desde a data de inscrição para as eleições, até 01 (um) ano após o término do mandato.

AVISO PRÉVIO:

Fica expressamente vedada a concessão de aviso prévio durante o período de licença, tratamento médico ou pandemia devidamente comprovada pela Organização Mundial de Saúde.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

TRANSFERÊNCIA:

Ao empregado transferido será assegurada estabilidade no emprego durante 24 (vinte e quatro) meses.

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.

Caracterizada, por quaisquer motivos, a transferência, será pago a importância de 30% (trinta por cento) sobre a somatória de todas as verbas de natureza salarial.

Ao empregado transferido será concedida uma licença remunerada de 10 (dez) dias úteis para instalar-se no novo local de trabalho.

PORTADORES ASSINTOMÁTICOS E DOENTES DE AIDS:

Será garantido a estabilidade de emprego, enquanto perdurar a doença.

DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO:

Será garantida, aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na empresa enquanto perdurarem a doença e/ou sequelas de acidentes no trabalho, sem prejuízo de sua remuneração mensal e outros títulos que compunham seu salário à época do acidente e/ou doença

Àqueles que estiverem enquadrados nos termos da Lei estadual n.º 4819/58 não poderão ser dispensados, mesmo em caso de privatização, devendo os mesmos serem incorporados por outra estatal similar.

47ª GARANTIA DE ESTABILIDADE

Fica garantida, a partir da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho, a estabilidade dos funcionários da CEAGESP admitidos entre 13/05/1974 à 25/08/1975 e 25/08/1975 à 14/03/1979 (denominados, respectivamente, como integrantes do “BURACO DOURADO” e do “BURACO NEGRO”) até que as decisões judiciais relativas à complementação de seus salários e aposentadorias pela CEAGESP transitem em julgado, podendo tais funcionários ingressar em juízo para pleitear esse direito, sem que sejam demitidos pela CEAGESP, inclusive os funcionários que sejam aposentados ou que venham a se aposentar pelo INSS após a data da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho.

48ª - 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, e equiparação de jornada de trabalho com os demais funcionários.

49ª - ADAPTAÇÃO FUNCIONAL

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

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.

50ª - 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.

51ª - MENOR APRENDIZ

A empresa deverá manter no seu quadro de funcionários um programa de aprendizes maiores de 16 anos e menores de 18 anos, para formação técnico-profissional, conforme Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

52ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

No caso de falecimento de pai, mãe, irmãos (as), esposo (a), companheiro (a), filhos (as), sogro (a) e avós será garantido o abono de 08 (oito) faltas, à partir da data do falecimento.

Para atender a internação e desinternação dos mesmos, serão abonadas as faltas correspondentes ao dia de internação e desinternação.

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

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.

Fica estabelecido o abono de 4 (quatro) faltas anuais, duas por semestre, ao empregado que, comprovadamente, doar sangue.

Será concedido aos empregados, por motivo de casamento, licença remunerada de 10 (dez) dias úteis.

Para gestantes será concedida licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, podendo iniciar-se a partir de 6 semanas antes do parto. A licença-maternidade poderá ser aumentada de 04 (quatro) semanas após o parto, mediante atestado, garantindo-se à gestante,

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

em ambos os casos, o recebimento dos salários do período de afastamento e também o retorno ao mesmo cargo ocupado no início da licença.

Para amamentar o filho até a idade de 06 (seis) meses, a empregada terá redução de 1 (uma) hora na jornada de trabalho.

Todo empregado terá direito a licença paternidade de 20 (vinte) dias úteis, à partir do nascimento do filho(a) e/ou adoção.

Será concedido às empregadas que tiverem filhos com doenças infectocontagiosas ou outros problemas que comprovadamente, a critério médico, necessite a presença da mãe, licença de até 14 (quatorze) dias úteis.

Para todos os empregados (as) será abonado o dia de sua data de aniversário.

Todo empregado (a) terá direito a licença de 1 (um) dia para participação de provas em concursos públicos.

Será abonada a falta do funcionário(a) em caso de necessidade comprovada de acompanhamento de irmão, irmã e pais com problemas excepcionais à órgão de tratamento como APAE, hospitais e clinicas especializadas, para realizar consultas, exames, terapias e outros procedimentos para a saúde do familiar.

JORNADA DE TRABALHO
DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

53ª- JORNADA DE TRABALHO

A partir do primeiro mês de vigência da presente Norma Coletiva, a jornada semanal de trabalho será no máximo 36 (trinta e seis) horas para todos os empregados, com exceção dos que são regidos por regime de horário próprio de sua classe profissional, sem redução de salários e outros benefícios.

Será mantido o sistema de não marcação de ponto no horário de almoço.

Todos aqueles profissionais que tenham jornada de trabalho regulamentada nos dispositivos legais, deverão ser aplicados na empresa.

Quando houver mudança de horário de trabalho, o(a) funcionário deverá ser comunicado por escrito e contra recibo com no mínimo 30 dias de antecedência.

O trabalhador poderá utilizar da compensação de 30 minutos no intervalo intrajornada para que o seu horário de saída seja 30 minutos mais cedo.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

54ª - COMPENSAÇÃO DE DIAS

Deverá ser mantido, anualmente, programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, finais de semana e carnaval. Este programa deverá ter participação do SINDBAST, antes do final do ano em exercício, que procederá consulta aos envolvidos.

Criar condições e compensações para que aqueles que forem viajar possam ter saída antecipada em véspera de feriados, notadamente em São Paulo, devidamente compensada.

Todas as compensações de horário deverão alcançar todos os trabalhadores da CEAGESP, discutindo-se com o SINDBAST os casos específicos.

55ª - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS

Fica garantido a marcação do ponto na entrada, sem qualquer desconto no dia e repouso, até 15 (quinze) minutos em cada registro de ponto diário, até o limite de 06 (seis) vezes por mês.

Fica garantido ao funcionário que usa carro particular em dias de rodizio, compensação de horário, entrando 1(uma) hora mais cedo e saindo 1(uma) hora antes.

Será abolido a marcação de ponto no horário de almoço à todos os funcionários.

Horário flexível – Todos os trabalhadores terão horário flexível e poderão registrar o ponto entre 06:00 e 09:00 e cumprir a jornada no mesmo dia, desde que acordado com sua chefia.

56ª - IGUALDADE DE TRABALHO

Será estendido pronta e indistintamente, aos seus empregados do interior e litoral, todas as vantagens e benefícios obtidos pelos empregados da capital.

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

Fica garantido às suas empregadas, o acesso à cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento.

Manter-se-á nos ambulatórios ou nas caixas de primeiros socorros, nos locais onde haja mão-de-obra feminina, absorventes higiênicos.

Deverá promover a adequação de suas instalações sanitárias a fim de atender a mão de obra feminina em todas as unidades.

57ª – VAGAS

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

Será entregue ao SINDBAST e distribuído para todos os funcionários do interior e da matriz, para que seja fixado em local, onde todos tenham acesso, as listas com as vagas autorizadas e os pré-requisitos ao cargo, com prazo de 30 (trinta) dias de antecedência. Será executado sempre através de pessoal próprio toda atividade pertinente a seus objetivos.

Os responsáveis pela divulgação de vagas, serão sumariamente demitidos por justa causa, quando sonegarem as mesmas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

58ª C.I.P.A.

O Cipeiro não estará sujeito a rotatividade, transferência de função ou local de trabalho, somente estará mediante anuência do mesmo e nomeação do suplente para representação do setor.

Será convocada eleição para a C.I.P.A. com 60 (sessenta) dias de antecedência dando publicidade do ato e enviando cópia ao SINDBAST nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado, devendo as eleições serem acompanhadas pelo SINDBAST.

A C.I.P.A. deverá dotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, nos termos do que determina a Portaria 4.219 de 20 de dezembro de 2022 do Ministério do Trabalho e Emprego:

a) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e

c) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações."

As eleições serão feitas sem a constituição e inscrição de chapas, sendo que o pleito será realizado através de votação de lista única contendo os nomes de todos os candidatos, as eleições em grandes áreas serão setoriais.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

O SINDBAST será notificado sobre o resultado das eleições e a relação dos eleitos (titulares e suplentes), no prazo máximo de 10 (dez) dias.

Serão garantidos aos membros da C.I.P.A. em seu conjunto ou separadamente 04 (quatro) horas semanais, remuneradas, dentro do período normal de trabalho, destinadas a realização de inspeção, higiene e segurança do trabalho.

É obrigatória a participação de um Cipeiro representante dos empregados na investigação das causas dos acidentes.

A C.I.P.A. deverá remeter ao SINDBAST cópias das atas de suas reuniões.

59ª- COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - C.A.T.

É obrigatória a entrega de comunicação de qualquer acidente de trabalho, no prazo de 01 (um) dia útil.

Em caso de atraso ou omissão na comunicação oficial, a empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse ato.

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

Será obrigatória a comunicação ao SINDBAST em 48 (quarenta e oito) horas, acidente fatal ocorrido na empresa ou de conhecimento de acidente fatal em trajeto.

RELAÇÕES SINDICAIS

60ª- EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS

Os empregados indicados pelo SINDBAST, mediante prévia comunicação por escrito, poderão participar de cursos de interesse da categoria, profissionalizante, seminários, encontros ou eventos similares, a empresa assegurará o cargo vantagens e funções em que se achavam investidos os empregados, 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.

61ª HOMOLOGAÇÕES

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho deverá ser assistida pelo SINDBAST, inclusive as dos funcionários demitidos com menos de 1(um) ano de trabalho.

Os dirigentes sindicais do interior ficam autorizados a procederem as homologações dos empregados lotados nas unidades da região.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

A homologação não poderá exceder ao décimo dia subsequente ao último dia efetivamente trabalhado, quando o funcionário for dispensado do cumprimento do aviso prévio. No caso do aviso prévio trabalhado a homologação será feita no primeiro dia após o último dia trabalhado.

Para todos os casos, a homologação de contrato de trabalho deverá sempre ser feita com assistência do SINDBAST, através de seus Diretores na capital ou do interior.

Na eventualidade de exceder os prazos, a multa será de 02 (dois) salários nominais, por dia de atraso.

Aos empregados que se desligaram da empresa sem justa causa, terão o aviso prévio acrescido de um dia por ano trabalhado, em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia o que ultrapassar.

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 funcionário demitido, o exame médico, as guias para o seguro desemprego (quando for o caso), uma carta de apresentação, sendo que as verbas rescisórias deverão ser pagas em dinheiro ou cheque administrativo ao funcionário no ato da homologação.

Todo empregado demitido será submetido a exame médico compreendido como investigação clínica.

Os resultados serão entregues no ato da homologação.

Deverá ser entregue ao funcionário demitido, no ato da homologação, cópia da ficha cadastral ou livro de registro do empregado devidamente autenticada, e no caso do funcionário ter trabalhado em atividades insalubres, penosa, ou perigosa deverá também fornecer o SB/40.

Qualquer saneamento a ser executado na empresa deverá atingir somente à aqueles que nela não desenvolvam quaisquer atividades (comissionamento, etc).

Eventuais demissões somente serão aceitas em se caracterizando a irresponsabilidade ou incompetência profissional no desempenho da função, desde que precedido por sindicância e processo administrativo disciplinar.

Com exceção dos casos acima, a empresa se compromete, durante a vigência do presente acordo, a manter o nível de emprego.

62ª- DIREITOS SINDICAIS

Fica garantida licença de 05 (cinco) Diretores do SINDBAST, empregados da CEAGESP - Cia. de Entrepostos e Armazéns Gerais de São Paulo, afastados para atenderem ao mandato

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

sindical, sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens inerentes aos seus respectivos cargos.

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço até 24 (vinte e quatro) dias por ano para ficarem à disposição do SINDBAST, sem prejuízo na remuneração e pagamento de férias, 13º salário, descanso remunerado, F.G.T.S., e demais direitos trabalhistas, desde que avisada a empresa por escrito, pelo SINDBAST.

63ª - HORA SINDICAL

Será instituída a "Hora Sindical" que poderá ser utilizada uma vez por mês para palestras e ou outras atividades de caráter Sindical, desde que avisada a empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Tal consistirá em dispensa das atividades normais por uma hora durante a jornada normal de trabalho.

64ª - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O SINDBAST poderá promover Ação de Cumprimento, perante a Justiça do Trabalho, em nome próprio ou de seus representados, a fim de obter o pronunciamento judicial sobre o cumprimento das Normas Coletivas.

E à Justiça do Trabalho competente para proferir decisões em Ação de Cumprimento ou pelo Sindicato profissional, em nome da própria Entidade reclamante, ou em favor de todos seus representados, sindicalizados ou não, quando houver descumprimento da Norma Coletiva ou Dissídio de igual natureza ou, ainda, reclamações plúrimas ao disposto na presente Norma Coletiva, independente da outorga de poderes, quando a Entidade Sindical funcionar como substituta processual, ficando dispensado o comparecimento do empregado, em audiência uma vez que esteja representado legalmente pelo SINDBAST, face aos termos do Artigo 620, 622, 872, parágrafo único da C.L.T., e disposições instrumentadas na presente Norma Coletiva e, ainda Artigo 3º (terceiro) da Lei 8.073 de 30 de julho de 1990.

65ª - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

Será enviado mensalmente ao SINDBAST a relação de empregados demitidos e admitidos no período, descriminando: nome completo, idade, estado civil, função, unidade/órgão, salário e outros itens inerentes ao Pacto Laboral. Inclusive para cargos de confiança.

Será obrigatório o respeito à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

66ª- SINDICÂNCIA / PROCESSO ADMINISTRATIVO

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

Todas as Sindicâncias internas que envolvam empregados, bem como nos casos de Processo Administrativo Disciplinar, deverão ser comunicadas ao SINDBAST com antecedência máxima de 72 horas antes da instauração, inclusive o motivo pelo qual o empregado está sofrendo sindicância, IPS ou PAD, 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.

DISPOSIÇÕES GERIAS

67ª- DIREITOS ADQUIRIDOS

Fica garantido, com as alterações apresentadas na presente pauta, a manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais concedidos por liberalidade e/ou constantes das Normas Coletivas anteriores, inclusive a vigente.

68ª- MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO

O não cumprimento desta Norma Coletiva pela empresa, implicará em multa de 5 % (Cinco por cento) do salário normativo para a parte prejudicada

69ª – FORO

As controvérsias resultantes da aplicação desta Norma Coletiva serão dirimidas na Justiça do Trabalho, observada e sistemática estabelecida na Cláusula de "Ação de Cumprimento".

70ª- ALTERAÇÃO DA NORMA COLETIVA

A qualquer momento, em se constatando substancial alteração da ordem econômica, modificações aceleradas ou substanciais nos índices inflacionários vigentes, as partes se comprometem a discutir no todo ou parte a presente convenção coletiva.

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31

ENILSON SIMÕES DE MOURA
PRESIDENTE

Av. Dr.Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj.12 - Vila Leopoldina - São Paulo - S.P. - CEP: 05314-000
E-mail: sindbast@sindbast.org.br - Fone/Fax (11) 3837-9877 - C.N.P.J. 56.822.489/0001-31