

1ª - DATA-BASE

REDAÇÃO DEFERIDA

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

REDAÇÃO DEFERIDA

Os salários vigentes em 31 de maio de 2019 serão reajustados pelo percentual de 4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento). Parágrafo único. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, ocorridas no período de 1º de junho de 2018 a 31 de maio de 2019, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

3ª - PRODUTIVIDADE / AUMENTO REAL

Será concedida produtividade de 5% (cinco por cento) sobre os salários de maio de 2019, já corrigidos conforme a cláusula anterior.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

A SDT deste Tribunal não concede aumento real.

Citado percentual exige a ampla demonstração probatória da capacidade econômica da categoria econômica ou da empresa ou empresas suscitadas. Não há essa prova nos autos.

Por outro lado, aumento real é questão própria de negociação coletiva.

A cláusula é indeferida.

4ª - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

REDAÇÃO DEFERIDA.

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.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

PISO SALARIAL

5ª - PISO SALARIAL

Nenhum trabalhador poderá perceber salário nominal inferior a R\$ 3.000,00 (Três mil reais).

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há consenso quanto a redação pretendida.

REDAÇÃO DEFERIDA.

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

6ª - RECOMPOSIÇÃO DOS SALÁRIOS

Será recomposto, trimestralmente, o poder aquisitivo dos salários de seus empregados, utilizando como referência o ICV-DIEESE do período.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há jurisprudência nos últimos anos no âmbito da SDC deste Tribunal, a qual implique em deferimento de reajuste salarial trimestral.

Por outro lado, a legislação somente assegura o reajuste salarial na data-base (art. 10 e seguintes, Lei 10.192/01).

Por fim, essa cláusula exige ampla negociação coletiva.

A cláusula é indeferida.

7ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

8ª - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

Todas as antecipações salariais, sejam elas espontâneas, dissídios ou acordos, só poderão ser descontadas na data base.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Citada cláusula fica prejudicada ante os termos da cláusula do reajuste salarial, a qual já se posicionou quanto aos critérios de compensação salarial (PN 24).

9ª - ADIANTAMENTO SALARIAL

Deverá ser concedido, todo dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) dos salários brutos, mesmo aos funcionários com afastamento de quaisquer naturezas, nunca excedendo o dia 22 (vinte e dois) de cada mês e a opção a este benefício cabe ao funcionário.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

REDAÇÃO DEFERIDA:

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

10ª - SALÁRIO ADMISSÃO

REDAÇÃO DEFERIDA:

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula anterior específica quanto a essa temática.

Citada cláusula não necessita de negociação coletiva específica, visto que o seu conteúdo decorre do efeito normativo das normas coletivas (art. 611, CLT).

A cláusula é deferida nos termos em que é proposta.

12ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

13ª - PROMOÇÕES

REDAÇÃO DEFERIDA.

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.

14ª - INCIDÊNCIAS DO DSR, FÉRIAS E 13º SALÁRIO

REDAÇÃO DEFERIDA

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).

15ª - SALÁRIOS DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA REDAÇÃO DEFERIDA

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.

16ª - COMPENSAÇÕES

Não serão compensados os aumentos concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial e de mérito e, na ocorrência dos mesmos sobre eles serão aplicados os aumentos fixados na presente Norma Coletiva.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Citada cláusula fica prejudicada ante os termos da cláusula do reajuste salarial, a qual já se posicionou quanto aos critérios de compensação salarial (PN 24).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

17ª - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

REDAÇÃO DEFERIDA.

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.

18 - GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO

Modificar-se-á a remuneração dos cargos de confiança de forma a incorporar a gratificação de função nos salários.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula anterior quanto a essa temática.

Citada cláusula depende de expressa negociação coletiva (incorporação de salários face a alteração de plano de cargos e salários ante o exercício da função de confiança).

É indeferida.

19ª - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Aos funcionários que forem designados como responsáveis, ou aqueles que os substituírem em seus afastamentos, pelo fundo fixo do departamento seção e ou unidade da CEAGESP, receberão mensalmente adicional de quebra de caixa um valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula anterior quanto a essa temática.

Citada cláusula depende de expressa negociação coletiva (criação de benefício econômico de quebra de caixa).

É indeferida.

20ª - 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.

21ª - RESIDÊNCIAS

Não serão cobrados aluguéis, taxas, impostos e etc., dos funcionários que habitam em

residências de propriedade da empresa.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula específica quanto a essa matéria na sentença normativa anterior.

Citada cláusula exige a negociação coletiva por impor ônus econômico ao empregador.

A cláusula é indeferida.

22ª - ÁREA DE LAZER

Deverão ser implantadas em todas as unidades um Programa de Qualidade de vida com palestras. Acompanhamento psicológicos e ginastica laboral.

Serão aproveitadas as áreas ociosas de todas as unidades para instalar, nestes espaços, equipamentos de lazer destinados aos funcionários e a seus dependentes para prática de exercícios físicos.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula específica quanto a essa matéria na sentença normativa anterior.

Citada cláusula exige a negociação coletiva por impor ônus econômico ao empregador.

A cláusula é indeferida.

23ª - HORAS EXTRAS

REDAÇÃO DEFERIDA.

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.

24ª - ADICIONAL NOTURNO

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

25ª - PERICULOSIDADE

Será garantido e efetuado o pagamento do adicional de periculosidade a todos os empregados que exerçam atividades ou operações perigosas que por natureza ou métodos de trabalho, impliquem em riscos de vida, notadamente onde exista amônia (NH₃) sob pressão.

Garantia de acesso aos locais de trabalho a profissional devidamente habilitado em segurança do trabalho e/ou medicina do trabalho, contratado pelo SINDBAST, com objetivo de verificar as condições ambientais de trabalho.

Todos os empregados 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, recebendo cópia do mesmo.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula anterior quanto a temática.

A fixação de benefício depende de expressa negociação coletiva.

A ingerência de profissional contratado pela entidade sindical depende da anuência do empregador.

A realização de exames periódicos está prevista em lei, sendo que a cláusula é por demais genérica.

A cláusula é indeferida.

26ª - ADICIONAL DE RISCO/PERICULOSIDADE

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

27ª - 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 art. 169 da CLT e disciplinadas pela Norma Reguladora n.º 7 (N.º 7), aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho n.º 3.214, de 08/06/78.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula normativa anterior.

A cláusula exige o pagamento de adicional de insalubridade em laudo entregue pela entidade sindical - Suscitante.

Por outro lado, o seu conteúdo menciona exame médico demissional e outros documentos, regras as quais já são previstas na ordem jurídica trabalhista.

Assim, rejeita-se a cláusula normativa.

28ª - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

A CEAGESP concederá a título de adicional de risco de vida 30% (trinta por cento) do salário nominal aos empregados integrantes dos cargos de agentes, encarregados, supervisores de segurança, fiscalização, controladores de mercado, controladores de portaria e funcionários administrativos das áreas, quando exercendo suas funções nas áreas de comercialização e portaria dos entrepostos.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Citada matéria é tratada em parte na cláusula 26ª supra.

Eventual elastecimento das funções atendidas pelo adicional de risco de vida exige ampla negociação coletiva.

Assim, a cláusula é indeferida.

29ª - ADICIONAL DE TURNO

Será pago adicional de 30% (trinta por cento) sobre os salários dos empregados sujeitos ao regime de turno de revezamento.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula na sentença normativa dispendo a respeito da temática.

Não há concordância expressa por parte da empresa.

O conteúdo da cláusula, por impor um benefício de 30%, como adicional específico para os turnos ininterruptos, exige ampla negociação coletiva.

A cláusula é indeferida.

30ª - ADICIONAL DE RESPONSABILIDADE TECNICA

Todo funcionário que exercer função com responsabilidade técnica e que houver exigência de conselhos profissionais, deverá ter um adicional de 30% sobre seus salários líquidos.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula na sentença normativa dispendo a respeito da temática.

Não há concordância expressa por parte da empresa.

O conteúdo da cláusula, por impor um benefício de 30%, como adicional específico para as funções com responsabilidade técnica, exige ampla negociação coletiva.

A cláusula é indeferida.

31ª - PRÊMIO NATALINO

Será pago, a todos os seus empregados, juntamente com o pagamento salarial do mês de dezembro/2019, o percentual de 30% sobre o salário bruto, à título de prêmio natalino.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula na sentença normativa dispendo a respeito da temática.

Não há concordância expressa por parte da empresa.

O conteúdo da cláusula, por impor um benefício de 30%, como prêmio natalino, exige ampla negociação coletiva.

A cláusula é indeferida.

32ª - PRÊMIO DE ASSIDUIDADE

Será estabelecido uma sistemática de forma a premiar os empregados assíduos.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula na sentença normativa dispendo a respeito da temática.

Não há concordância expressa por parte da empresa.

O conteúdo da cláusula, por impor um benefício à título de prêmio, exige ampla negociação

coletiva.

A cláusula é indeferida.

33ª - AUXÍLIO FUNERAL

REDAÇÃO DEFERIDA.

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\$ 3.644,71 (três mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e setenta e um 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.

34ª - ADOÇÃO

Será concedida licença remunerada de 180(cento e oitenta) dias para funcionários (as) adotantes.

REDAÇÃO DEFERIDA.

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.

35ª - COMPLEMENTAÇÃO, AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE

Aos empregados afastados do serviço por motivo de acidente do trabalho ou doença, será concedida complementação do salário que se somará ao benefício do I.N.S.S., enquanto perdurar o afastamento.

Se necessário, será concedido um adiantamento no valor de 1 (um) salário nominal, a ser descontado em 10 (dez) parcelas iguais e consecutivas, para os funcionários e/ou dependentes para as situações abaixo:

1- Afastamento por doença;

2- Por acidente de trabalho;

3- Invalidez permanente.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

A cláusula 17ª da pauta trata da complementação em caso de empregado afastado do serviço face a concessão de auxílio doença. Não faz diferença entre o tipo de auxílio doença.

Por sua vez, a cláusula 35ª menciona a complementação em caso de acidente de trabalho. Não há cláusula anterior de forma específica.

Sendo assim, a cláusula deveria ter sido objeto de negociação coletiva, visto que não se pode impor esse ônus financeiro à empresa.

Indefere-se a cláusula.

36ª - AUXÍLIO A PAIS COM FILHOS NO ENSINO FUNDAMENTAL

Será pago a seus empregados o auxílio de R\$ 1.000,00 (Hum mil reais) para cada filho inclusive adotivo com idade entre 6(seis) e 15(quinze) anos como auxílio para estudar e comprar material escolar o pagamento do auxílio previsto nesta clausula se estenderá no período de férias, licença maternidade ou afastamento por motivo de saúde.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula anterior a respeito da temática.

Citada cláusula fixa um auxílio de R\$ 1.000,00 para cada filho, na idade de 6 a 15 anos, como forma de auxílio na compra de livros, materiais e mensalidade escolar.

Não há como se impor tamanho encargo financeiro à empresa.

Matéria própria de negociação coletiva.

Indefere-se.

37ª - AUXÍLIO CRECHE

REDAÇÃO DEFERIDA.

A CEAGESP reembolsará a todos os seus empregados em atividade, inclusive no período de gozo de férias, o valor mensal de até R\$ 214,42 (duzentos e quatorze reais e quarenta e dois centavos) para cada filho, inclusive os adotivos, até a idade de 5 (cinco) anos e 11 (onze meses), a título de auxílio de despesas com creche ou instituições de sua escolha.

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

§ 2º - Desde que comprovado expressamente, este benefício poderá ser estendido até a data da matrícula do ensino fundamental.

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

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

§ 5º - O benefício de que trata esta cláusula é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos, posto que atende ao disposto nos Parágrafos Primeiro e Segundo do artigo 389, da CLT, e na Portaria no 3.296, de 03.09.1996, do Ministério do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Portaria MTb no 670, de 20.08.1997, bem como aos incisos XXV e XXVI do Art. 7º da Constituição Federal.

38ª - AUXÍLIO À PAIS DE FILHOS EXCEPCIONAIS

REDAÇÃO DEFERIDA

A CEAGESP concederá aos seus empregados um auxílio mensal no valor de R\$ 690,01 (seiscentos e noventa reais e um centavo) 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.

39ª - FÉRIAS

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

AJUDA DE CUSTO

40ª - DIÁRIAS E VIAGENS

Será atualizado mensalmente as diárias com pesquisas realizadas no interior e litoral e comunicar ao SINDBAST, inclusive reduzir as diferenças existentes entre as faixas em vigor.

Todo funcionário(a) que eventualmente prestar serviço fora da sua sede, ou seja, em cidade diversa de onde esteja lotado deverá ser remunerado em 30% (trinta por cento) pelo período em que estiver lá.

Quando do uso de veículos de propriedade do empregado para atividades profissionais, será remunerado o valor do quilômetro rodado a base de 30% (trinta por cento) do preço do combustível.

Todo funcionário terá direito, em caso de viagem a serviço, a utilizar os mesmos direitos acima com anuência prévia de seu superior imediato, estando o veículo em questão coberto por prêmio de seguro, recolhido pela empresa.

O funcionário deve receber um vale adiantamento para viagem em sua própria unidade, ou seja, antes da viagem.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento desta cláusula em norma coletiva anterior.

A cláusula fixa um percentual de 30% pelo trabalho fora da sede, bem como um outro adicional à título de quilometro rodado, além de seguro.

Evidente que a cláusula depende de expressa negociação coletiva, assim, tem-se o seu não deferimento.

41ª - MENSALIDADE ESCOLAR

Será pago, de 50% (cinquenta por cento) a 100% (cem por cento), de acordo com o aproveitamento comprovado pelo estabelecimento de ensino, as mensalidades para cursos de nível técnico, superior, supletivo e de idiomas para qualquer empregado que requerer, mediante comprovação, e também o transporte para o local de estudo.

Implantar-se-á, a partir de junho de 2019, Programa de Alfabetização extensivo a todos empregados que se interessarem, sem custos para os mesmos, estando a empresa comprometida a divulgar tal Programa.

Este benefício deve ser estendido aos dependentes.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento desta cláusula em norma coletiva anterior.

O objetivo é a o ressarcimento de mensalidades com vários tipos de cursos.

Citado tipo de benefício depende de expressa negociação coletiva, ante o impacto econômico para o empregador.

Assim, a cláusula é indeferida.

42ª - VALE REFEIÇÃO

REDAÇÃO DEFERIDA.

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\$ 27,81 (vinte e sete reais e oitenta e um centavos), totalizando o valor mensal de R\$ 834,49 (oitocentos e trinta e quatro reais e quarenta 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.

43ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA

REDAÇÃO DEFERIDA

Para cobertura das despesas decorrentes do convênio de assistência médica e hospitalar que beneficie todos os empregados e dependentes, inclusive os cônjuges, no ato do tratamento de todas as doenças enumeradas pela Organização Mundial de Saúde, os empregados contribuirão com parcela mensal correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo (cláusula 4ª), descontado em folha de

pagamento, cabendo a empresa custear a parcela remanescente, salvo para os empregados enquadrados no § 1º desta cláusula.

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

CLASSE DE RENDA = salário base % DE PARTICIPAÇÃO

Até 3,0 SN 20,0

Até 6,0 SN 30,0

> 6,0 SN 50,0

SN = SALÁRIO NORMATIVO

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

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

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

44ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEMITIDO

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

45ª - 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.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula anterior a respeito desta temática.

Apesar dos avanços da ciência médica, a Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (AIDS ou SIDA) ainda não possui cura. As campanhas educativas traçam critérios e orientações para a prevenção, mas insuficientes para a diminuição de novos casos. A situação atual frente à doença e seus avanços são as campanhas educativas e medicações que atenuam os seus efeitos.

Os portadores do vírus merecem a solidariedade e o respeito de seus familiares, da sociedade e das suas instituições. As formas de contágio são restritas e não elidem a possibilidade concreta da vida em sociedade.

Quando se conhece a condição de portador do vírus, a vida pessoal do ser humano sofre um grande alvoroço, em face do desespero que essa ciência incute na sua alma. Há processos de discriminação que atingem o portador, em sua vida profissional e familiar.

Sabe-se que é difícil a vida das pessoas marginalizadas.

O homem é um ser que discrimina o seu semelhante, deixando à margem da sociedade milhões e milhões de pessoas, humanos, por questões de estado de saúde, credo, raça, cor, idade etc.

O Direito nasceu da necessidade de regulamentação e proteção da sociedade como um todo. Por sua vez, o Direito do Trabalho, como parte da Ciência Jurídica, surgiu para disciplinar as relações de trabalho. Ambos devem preservar o maior dos bens jurídicos, a vida (o maior dom de Deus).

A República Federativa do Brasil tem os seguintes objetivos fundamentais: (a) a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; (b) garantir o desenvolvimento nacional; (c) erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; (d) promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, CF).

A CF consagra o princípio da igualdade, garantindo-se o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º). Garante também a liberdade ao trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais (art. 5º, XIII). Não se admite, ainda, qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais, sendo crime inafiançável a prática de racismo (art. 5º, XLI e XLII).

É expressamente proibida à adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (art. 1º, Lei 9.029/95).

Portanto, com base no Poder Normativo da Justiça do Trabalho, defere-se a cláusula nos termos em que é requerida.

46ª - VACINAS

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

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento na sentença normativa 2018/2019.

Citada cláusula implica em um severo ônus financeiro para o empregador, necessitando, para o seu deferimento, de expressa negociação coletiva.

Assim, a cláusula é indeferida.

47ª - CESTA BÁSICA

REDAÇÃO DEFERIDA

A partir de 1º de junho de 2017, a CEAGESP continuará fornecendo aos seus empregados em atividade, inclusive aos afastados por motivo de férias ou em auxílio-doença, por meio de crédito em cartão magnético, a título de Cesta Básica, o valor mensal de R\$ 330,59 (trezentos e trinta reais e cinquenta e nove 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.

48ª - CONVÊNIOS

Deverá ser estabelecido convênio com rede de farmácias e supermercados de forma a

beneficiar todos os empregados da capital, litoral e interior.

Será subsidiado em 50% (cinquenta por cento), mediante apresentação de comprovantes, todas as despesas que venham ter seus empregados no cumprimento de receituário médico para óticas.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

A cláusula não tem tratamento na norma coletiva anterior (sentença normativa 2018/2019).

A imposição do benefício implicaria em graves ônus financeiros para o empregador, logo, o acatamento da cláusula dependeria de expressa negociação coletiva.

Assim, a cláusula é indeferida.

49ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

REDAÇÃO DEFERIDA.

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.

50ª - APOSENTADORIA

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

51ª - LICENÇA PRÊMIO E COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Será garantida extensão do benefício da licença prêmio e complementação da aposentadoria a todos os trabalhadores, nos termos da Lei Estadual 4.819/58.

Será garantido aos trabalhadores o direito de receber a Licença Prêmio em pecúnia.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento específico na norma coletiva anterior.

A imposição de ônus financeiro ao empregado, como licença prêmio e complementação de aposentadoria, depende de expressa negociação coletiva.

Assim, a cláusula é indeferida.

CONTRATO DE TRABALHO

ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

52ª - 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.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

A matéria é disciplinada na cláusula 45ª da norma coletiva anterior (sentença normativa 2017/2018, fls. 147).

Em linhas gerais, o conteúdo da cláusula retrata o disposto às fls. 147.

A cláusula é deferida nos termos pretendidos.

53ª - PROMOÇÃO E RECRUTAMENTO

REDAÇÃO DEFERIDA.

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.

54ª- DEMISSÕES

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

Os empregados da área de armazenagem serão submetidos a exame sangüíneo para verificar a taxa de colinesterase e toxicidade.

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 de o 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 a 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.

Estes casos deverão ser discutidos com o SINDBAST.

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

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE

Apesar de idêntica rubrica (cláusula 38ª, norma coletiva anterior, 2017/2018, fls. 146), os conteúdos e os juízos de valores pretendidos são totalmente dispares.

A empresa não apresenta nenhuma concordância com essa cláusula.

No fundo, o conteúdo pretendido é uma limitação ao poder unilateral de o empregador quanto ao término do contrato de trabalho com os seus empregados. Citada articulação depende de expressa negociação coletiva.

Assim, o seu conteúdo é indeferido.

55ª MULTA POR DEMISSÃO

Durante a vigência da presente Norma Coletiva, todo funcionário demitido deverá receber como multa 60% (sessenta por cento) do total da homologação, sem prejuízo da Legislação vigente no país.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento anterior.

Citada cláusula estabelece um encargo monetário demissional para o empregador.

A cláusula exige expressa negociação coletiva.

Assim, o seu conteúdo é indeferido.

56ª - 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.

ANÁLISE E FUNDAMENTAÇÃO.

A matéria é disciplinada na cláusula 44ª (fls. 147).

Em linhas gerais, a redação anterior contempla a nova redação.

Ante o seu caráter protetivo, bem como face à norma anterior, a cláusula é deferida nos termos requeridos.

57ª - EMPREGADO ESTUDANTE

REDAÇÃO DEFERIDA.

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

RELAÇÃO DE TRABALHO

CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADE

58ª - PLANO DE CARGOS CARREIRA E SALÁRIOS

Será implantado até 21.08.2019, novo PCCS com participação do SINDBAST, corrigindo a curva salarial compatibilizando os seus salários com os salários do mercado.

Sendo aplicado 15% (quinze por cento) sobre o total das folhas de pagamento, de forma a compatibilizar os salários com os de outras estatais ou mercado considerando sempre a melhor hipótese para os trabalhadores, constatando-se por qualquer razão reduções salariais.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento anterior.

Citada norma (criação de plano de cargos e salários) depende de expressa negociação coletiva.

Assim, a cláusula é indeferida.

59ª - PROGRAMA DE TREINAMENTO

Será implantado programa de treinamento interno, extensivo a todos os seus empregados, inclusive analfabetos e/ou semi-analfabetos, sem custos para os mesmos.

Neste programa se inclui a reciclagem interna de mão-de-obra para favorecer a profissionalização dos seus empregados.

Aos funcionários que assim solicitarem deverá a empresa liberar para que participem de cursos, palestras e congressos de atualização em suas áreas de trabalho, não sofrendo os mesmos qualquer prejuízo nos salários, 13º salário, DSR, FGTS e outros títulos que acompanhem o contrato de trabalho.

Todos os equipamentos da empresa deverão ser modernizados, para o bom desempenho dos funcionários em suas devidas funções e cargos.

Quando houver cursos em cidades, não a do funcionário, e que tenha necessidade de locomoção, estes deverão se iniciar na terça feira.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento anterior.

Citada norma (treinamentos, cursos, equipamentos etc.) depende de expressa negociação coletiva.

Assim, a cláusula é indeferida.

60ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

61ª - 13º SALÁRIO

Será pago integralmente o 13º salário durante a vigência da presente Norma Coletiva, tendo por base o salário nominal do empregado afastado por motivo de doença.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento anterior.

A imposição do pagamento do duodécimo da gratificação natalina, durante o período de afastamento do empregado, por gozo de benefício previdenciário, depende de expressa negociação coletiva.

Assim, a cláusula é indeferida.

62ª - TRANSFERÊNCIAS

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

63ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL REDAÇÃO DEFERIDA

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.

64ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

REDAÇÃO DEFERIDA.

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.

65ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

REDAÇÃO DEFERIDA.

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.

66ª - 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.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento jurídico anterior.

Cláusula, ante o seu conteúdo (estabilidade normativa e complementação de salário e aposentadoria), depende de expressa negociação coletiva.

Assim, a cláusula é indeferida.

67ª - BRIGADA DE INCENDIO

A Brigada de incêndio deverá ser regulamentada através de uma proposta a ser discutida com uma comissão Bipartite entre SINDBAST e CEAGESP .

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento jurídico anterior.

Cláusula, ante o seu conteúdo (criação de brigada de incêndio e a formulação de comissão), depende de expressa negociação coletiva.

Assim, a cláusula é indeferida.

68ª - 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.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento jurídico anterior.

Apesar de não haver regramento, citada cláusula tem cunho de proteção à saúde física, psíquica e moral do trabalhador, visto que, o seu conteúdo proíbe que o empregado, sem o devido treinamento e equipado, seja utilizado em função de segurança patrimonial ou operacional. Por outro lado, veda o desvio funcional sem o correspondente salário.

Com base no Poder Normativo da Justiça do Trabalho, a cláusula é deferida nos termos propostos.

69ª - PLANTÃO À DISTÂNCIA

O plantão à distância será remunerado na forma de horas extras com os adicionais descritos, na presente pauta. Essa forma de plantão deverá ser devidamente comunicada por escrito e contra recibo ao empregado.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento jurídico anterior.

Cláusula, ante o seu conteúdo (critério de remuneração de plantão à distância como hora extra), depende de expressa negociação coletiva. É comum o plantão no regime de sobreaviso.

Assim, a cláusula é indeferida.

70ª - 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.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento jurídico anterior.

Apesar de não haver o regramento anterior, o objetivo da cláusula é assegurar que:

(a) o empregado, que tiver problemas de saúde e não possa desempenhar as funções que ocupava, deve ser mantido em idêntico tratamento funcional e salário, quando do seu retorno;

(b) diante de futura revisão do plano de cargos e salários, que também seja estudado, pela área específica, da empresa o reenquadramento funcional.

Essa forma de regramento visa manter o padrão remuneratório do empregado em caso de

problemas de saúde.

Pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho, a cláusula é deferida nos termos propostos.

71ª - 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.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Apesar de não ter o regramento específico, notável o alcance social da norma, pois, visa a compelir o empregador a respeitar o trabalho da criança no local de trabalho.

O objetivo da cláusula é impedir que a empresa permita a exploração do trabalho infantil nas suas dependências.

Pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho, a cláusula é deferida nos moldes pretendidos.

72ª - 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 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Há regramento legal específico.

Diante do regramento legal específico (art. 428 e segs., CLT), bem como face ao caráter genérico da cláusula, tem-se o seu indeferimento.

73ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

JORNADA DE TRABALHO

DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

74ª- JORNADA DE TRABALHO

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

75ª - COMPENSAÇÃO DE DIAS

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

76ª - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

77ª - 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.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento anterior.

A cláusula trata da igualdade de trabalho, estabelecendo: (a) identidade de tratamento para o interior e o local; (b) igualdade para as mulheres em cargos de chefia; (c) acesso a cursos para as empregadas; (d) caixas de primeiros socorros e absorventes higiênicos; (e) adequação das instalações sanitárias para as mulheres.

Como se denota, a cláusula trata de assuntos dispares, tendo a cláusula um cunho por demais genérico, o que dependeria de expressa negociação coletiva.

Assim, a cláusula é indeferida.

78ª - ANOTAÇÕES NA CTPS.

REDAÇÃO DEFERIDA

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

79ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto na C.L.T., será estipulado pelas partes observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação e sendo o prazo máximo para este contrato de 60 (sessenta) dias. O salário do período será igual a 100% (cem por cento) do salário inicial da função. Após este período, estando o funcionário apto para o desempenho da função, imediatamente passará a receber o salário da sua função no grau I (um).

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Em parte, citada matéria está disciplinada na cláusula 15ª:

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.

Quanto a duração do prazo, a redução de 90 (noventa) para 60 (sessenta) dias dependeria de expressa negociação coletiva.

Assim, o conteúdo da cláusula está em parte prejudicado e no restante tem-se o seu indeferimento.

80ª - VAGAS

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.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regra anterior.

O seu conteúdo depende de expressa negociação coletiva.

A Suscitada, como empresa pública, deve nortear as suas contratações com a observância dos requisitos constitucionais.

Assim, a cláusula é indeferida.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

81ª CIPA.

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 CIPA. 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.

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.

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 CIPA 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 CIPA deverá remeter ao SINDBAST cópias das atas de suas reuniões.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

A matéria é regulada na cláusula 49ª da sentença normativa anterior (fls. 148). A redação pretendida não está inserida no teor da cláusula anterior, assim, o deferimento, nos termos pretendidos, dependeria de expressa negociação coletiva.

Por outro lado, a Suscitada propõe, consoante fls. 393 (cláusula 42ª), que seja acatada a cláusula anterior.

Assim, a cláusula é deferida nos moldes da redação anterior:

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.

82ª- 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.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há cláusula normativa anterior.

Parte do pretendido pela entidade sindical é decorrência de preceito legal.

Como critério interpretativo, face ao universo orgânico da presente sentença normativa, não se aplicou o teor da Súmula 384, II, TST.

Portanto, rejeita-se a cláusula.

83ª - MEIO AMBIENTE

Implantar-se-ão medidas para não agredir o meio ambiente. Não sendo possível implantar já, utilizar medidas compensatórias aos prejudicados.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Citada cláusula é por demais genérica quanto ao meio-ambiente.

Por outro lado, não se assegura quais são as medidas a serem observadas, muito menos as medidas compensatórias.

O seu conteúdo depende de negociação coletiva.

Portanto, rejeita-se a cláusula.

RELAÇÕES SINDICAIS

84ª - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

85ª - HOMOLOGAÇÕES

REDAÇÃO DEFERIDA

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho deverá ser feita, ou

assistida, pelo SINDBAST.

§ 1º - Os dirigentes sindicais do Interior ficam autorizados a proceder às homologações dos empregados lotados nas Unidades da região.

§ 2º - Quando o empregado for dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o pagamento e a homologação não poderá exceder ao décimo dia subsequente ao último dia trabalhado.

§ 3º - No caso do Aviso prévio trabalhado, o pagamento e a homologação deverão ocorrer no 1º (primeiro) dia útil subsequente ao último dia trabalhado.

§ 4º - Na eventualidade de exceder os prazos, a multa será de 02 (dois) salários normativos, por dia de atraso.

§ 5º - No ato da homologação a empresa deverá apresentar a Carteira profissional atualizada, as últimas 5 (cinco) guias de recolhimento do FGTS, o extrato atualizado da conta do FGTS do empregado demitido, o exame médico, as guias para o seguro desemprego (quando for o caso), uma carta de apresentação, sendo que as verbas rescisórias poderão ser depositadas em conta corrente do empregado ou pagas diretamente ao mesmo em dinheiro ou cheque administrativo.

86ª - DIREITOS SINDICAIS

REDAÇÃO DEFERIDA

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.*

87ª - COMITÊ GERENCIAL

Será criado um comitê de funcionários operacionais, administrativos e SINDBAST para discutir e aprovar ações para melhorias e controles financeiros, operacionais e administrativos da CEAGESP com divulgação dos trabalhos realizados.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento anterior.

Cláusula exige a criação de um comitê de funcionários para tratar de vários assuntos.

Matéria própria da negociação coletiva.

Cláusula é indeferida.

88ª - HORA SINDICAL

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

89ª - DISCIPLINAMENTO DE PESSOAL

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

90ª - 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 Art. 620, 622, 872, parágrafo único da C.L.T., e disposições instrumentadas na presente Norma Coletiva e, ainda Art. 3º (terceiro) da Lei 8.073 de 30 de julho de 1990.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Não há regramento anterior.

Por outro lado, trata-se de matéria disciplinada por lei, em especial, por ser o seu conteúdo de cunho estritamente processual.

Por fim, o teor da cláusula 95ª.

Por tais aspectos, a cláusula, no seu conjunto, é rejeitada.

91ª - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

REDAÇÃO DEFERIDA

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

92ª- SINDICÂNCIA / PROCESSO ADMINISTRATIVO

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

93ª- 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.

FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE.

Pelo aspecto genérico de constituição de direitos adquiridos, claro está que a cláusula exige ampla negociação coletiva.

Cláusula é rejeitada.

94ª- MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

95ª - FORO

REDAÇÃO DEFERIDA

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.

96ª- 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.