

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001409/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/02/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069334/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.251430/2024-92
DATA DO PROTOCOLO: 05/12/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP, CNPJ n. 56.822.489/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENILSON SIMOES DE MOURA;

E

CEAGESP - COMPANHIA DE ENTREPÓSITOS E ARMAZENS GERAIS DE SÃO PAULO, CNPJ n. 62.463.005/0001-08, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MYLENE BENJAMIN GIOMETTI GAMBALÉ e por seu Diretor, Sr(a). JOSÉ LOURENÇO PECHTOLL;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2024 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS, PLANO DA CNTC**, com abrangência territorial em **SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL (SALÁRIO NORMATIVO)

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA BASE

Os salários vigentes em 31 de maio de 2024 serão reajustados pelo percentual de 3,34% (três vírgula trinta e quatro por cento).

§ 1º - A partir de 1º de junho de 2025, o salário base dos empregados **bem como os benefícios**, serão reajustados considerando 100% do INPC acumulado no período entre 01/06/2024 a 31/05/2025.

§2º - São compensáveis todas as majorações nominais de salário, ocorridas no período de 1º de junho de 2024 a 31 de maio de 2026, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

CLÁUSULA QUINTA - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial, equivalente ao nível e classe ou faixa salarial imediatamente superior, garantido a partir do 1º dia em que esta ocorrer.

Parágrafo único - Nenhum empregado poderá ser promovido durante o período em que estiver cedido a outros órgãos ou entidades da administração pública, somente após 90 (noventa) dias de seu retorno à empresa.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O pagamento dos salários será efetuado até o último dia útil do mês e o do vale até o dia 15 (quinze) 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A pedido do funcionário será concedido, até o dia 15 (quinze) de cada mês, um adiantamento salarial de 40% do salário mensal bruto do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO ADMISSÃO

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

CLÁUSULA NONA - 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.

Remuneração DSR

CLÁUSULA DÉCIMA - INCIDÊNCIA DO D.S.R., FÉRIAS E 13º SALÁRIO

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

§ 1º - No cálculo das férias a média de horas e valores variáveis será encontrada pelo total recebido no período aquisitivo e dividido por 12 (doze).

§ 2º - No 13º salário, a média será encontrada pelo total recebido no ano corrente e dividido por 12 (doze).

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A empresa destinará o percentual de 1% (um por cento) da Folha de Pagamento Anualizada para conceder aumento, por mérito, aos empregados que, após avaliação anual de desempenho profissional, obtiverem desempenho desejável.

§ 1º - A avaliação anual de desempenho será processada no exercício, e, quando concluída, os beneficiários receberão o aumento salarial em janeiro do ano subsequente.

§ 2º - O empregado que, após o processo formal de avaliação anual, for favorecido com o aumento, somente poderá ser agraciado com o referido benefício a cada 2 (dois) anos.

§ 3º - Será assegurado aos empregados avaliados, o conhecimento e o sigilo da avaliação efetuada, bem como o direito de contestação.

§ 4º - Todas as informações coletadas acerca da vida e do desempenho profissional dos empregados, que impliquem advertência e/ou premiação, deverão ser comunicadas ao mesmo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIOS DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Fica assegurada ao empregado afastado do serviço, em caso de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, mediante a apresentação de laudo médico a ser validado pelo médico do trabalho da CEAGESP, complementação salarial em valor equivalente a 80% da diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

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

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

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias somente poderão ser realizadas com autorização expressa, e serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) a partir da primeira hora, tendo sua integração nos cálculos de férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e FGTS.

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUINQUÊNIO

Será devido, a partir do mês em que o empregado completar 5 (cinco) anos de vínculo empregatício com a CEAGESP, e a cada novo período de 5 anos, um Adicional por Tempo de Serviço - ATS de 5% (cinco por cento) "quinquênio", limitado tal gratificação a 35% (trinta e cinco por cento), apurados sobre o respectivo salário base e pagos em rubrica específica.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

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

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE RISCO / PERICULOSIDADE

Todos os empregados em efetiva atividade na área operacional, integrantes dos cargos de técnicos operacionais, agentes e inspetores de segurança, lotados nas seguintes Seções: SESEG, SEGOP, SECME, SEDES 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 3ª).

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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá aos empregados em atividade na CEAGESP, inclusive aos afastados por motivo de férias, por meio de crédito em cartão magnético ou outro meio semelhante, a título de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação, 30 créditos unitários de R\$ 36,84 (trinta e seis reais e oitenta e quatro centavos), totalizando o valor mensal de R\$ 1.105,20 (um mil, cento e cinco reais e vinte 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."

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLOGIA

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 3ª), 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSIST MÉDICA, HOSPITALAR, ODONT E PSICOLÓGICA AO EMP DEMITIDO

No caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, ou aposentadoria, é assegurado ao ex-empregado, e seus dependentes, que preencherem os requisitos do artigo 30 e 31 da Lei nº 9.656/98, o direito ao uso dos serviços médicos conveniados pela empresa, nas mesmas condições de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma também o pagamento da parcela anteriormente de responsabilidade patronal, garantindo-se a isenção deste pagamento pelo prazo de 90 (noventa) dias, a contar da rescisão ou aposentadoria, se o empregado ou seus dependentes estiverem em tratamento médico, devidamente comprovado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL

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\$ 4.827,25 (quatro mil. Oitocentos e vinte e sete reais e vinte e cinco centavos) equivalente a 03 (três) salários da classe 1 faixa A, do cargo de Profissional de Serviços Operacionais.

§ 1º - Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - Durante o período de experiência a Companhia arcará integralmente com o valor do seguro de vida sem qualquer desconto do funcionário.

§ 5º - Em hipótese alguma a participação contributiva prevista no § 3º poderá ser exigida dos funcionários contratados anteriormente a data fixada na referida cláusula.

§ 6º - 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."

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

A CEAGESP reembolsará a todos os seus empregados em atividade, inclusive no período de gozo de férias, o valor mensal de até R\$ 283,99 (duzentos e oitenta e três reais e noventa e nove 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 671 de 08/11/2021, 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

A partir de 1º de junho de 2024, 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\$ 437,84 (quatrocentos e trinta e sete reais e oitenta e quatro centavos).

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

§ 2º - O presente benefício não é extensivo aos empregados cedidos a outros órgãos ou entidades integrantes da administração pública com ou sem prejuízo da remuneração.

§ 3º - Aos empregados afastados por auxílio-doença será assegurado o pagamento deste benefício sendo descontado diretamente do valor a ser creditado mensalmente a quota- parte devida pelo empregado, salvo os empregados que tiverem a complementação prevista na cláusula 15ª, hipótese em que o desconto se dará sobre esta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO AOS DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA

A CEAGESP concederá aos seus empregados um auxílio mensal no valor de R\$ 913,90 (novecentos e treze reais e noventa centavos) por filho ou dependente legal com deficiência, destinado a auxiliá-lo nas

despesas com tratamento e/ou escolas especializadas. ?Para concessão deste benefício, serão observadas as definições de pessoas com deficiências que constam amparadas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/15, art. 2º), bem como a relação de dependência econômica.

§ 1º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 2º O empregado fará jus ao benefício desde que apresente laudo do médico assistente, homologado pelo médico do trabalho da CEAGESP, comprovando a deficiência do dependente.

§ 3º A comprovação da dependência econômica seguirá as mesmas condições estabelecidas na legislação do imposto de renda das pessoas físicas (Lei nº 9.250/1995), e se dará quando constatada a informação do dependente na declaração do imposto de renda.

§ 4º Será concedido horário especial, respeitado o intervalo intrajornada, ao(a) empregado(a) que tenha filho(a), cônjuge ou dependente legal com deficiência, quando comprovada a necessidade pelo serviço de saúde da empresa, independentemente de compensação de horário, desde que, o(a) empregado(a) comprove ser responsável pelo acompanhamento do(s) tratamento(s) recomendado(s) para a pessoa com deficiência (Lei nº 14.457/2022).

§ 5º A concessão do horário especial a que se refere o § 4º, está limitada a 2 horas diárias e deverá ser renovada a cada 12 (doze) meses, podendo ser prorrogada por período superior, a critério da empresa, mediante prévio parecer da equipe de saúde da empresa.

§ 6º Este benefício, nos mesmos moldes da cláusula anterior, é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

§ 7º A CEAGESP e o SINDBAST constituirão, e manterão, uma comissão paritária para acompanhar a concessão e o pagamento deste benefício concedido aos empregados indicados no caput.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

O empregado que no desempenho normal de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa, tiver necessidade de acompanhamento para requerer a lavratura de boletins de ocorrências, for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal, terá assistência jurídica integral por parte do Departamento Jurídico da CEAGESP, sem custos para o mesmo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORIA

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 - PGECEF em vigor, estabelece os empregos públicos de Livre Provimento (Comissionados) e as Funções de Confiança, sendo certo que estas Funções de Confiança são destinadas exclusivamente aos empregados públicos de carreira da CEAGESP.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

mestrado ou doutorado, bem como aos de formação profissional ou profissionalizante, desde que os cursos tenham relação com alguma das 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) ou Semipresencial 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.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL

Serão promovidas modificações no dimensionamento do pessoal, de forma a não permitir nenhuma ociosidade, devendo, ainda, ser envidados todos os esforços para que os empregados que estiverem nessa situação voltem a desempenhar suas atividades normais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Será garantido ao empregado substituto, desde que a substituição se prolongue por período igual ou superior a 5 (cinco) dias, a partir do 1º (primeiro) dia da substituição, um adicional de substituição apurado entre o salário base do substituto e o da faixa inicial do cargo do empregado substituído. Persistindo o fato por mais de 180 (cento e oitenta dias), caberá revisão da situação.

§ 1º - O substituto deverá pertencer a mesma carreira (Cargo de nível médio ou Cargo de nível superior) do empregado a ser substituído, ficando impossibilitada a substituição para carreiras diferentes, em observância a Constituição Federal, artigo 37, inciso II, que trata da realização de concurso público para ingresso em cargos e empregos públicos, o que abrange ascensão funcional.

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

§ 3º - Ao empregado que for designado para função de confiança ou emprego comissionado, mesmo interinamente, será assegurado ao mesmo, a partir do primeiro dia de efetivo serviço, o pagamento do Complemento Temporário Variável - CTV. O referido adicional é representado pela diferença entre o salário base do empregado e o previsto para a função de confiança ou emprego comissionado.

§ 4º - Os adicionais mencionados nos itens anteriores terão sua média duodecimal computada para cálculo da remuneração de férias, Abono de Férias, 13º Salário, Aviso Prévio e Indenização.

§ 5º - Para os casos de substituição de função gratificada (chefias/ coordenadorias/gerências) o adicional de substituição será apurado entre o salário base do substituto e a remuneração correspondente a função gratificada.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIAS

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

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

§ 2º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, mas, nesse caso, ficará obrigado ao pagamento suplementar de 25% (vinte e cinco por cento) do salário que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção e de segurança individual, inclusive calçados especiais, quando as atividades assim exigirem, a todos os empregados, para cada atendimento de forma diversificada.

§ 1º - Serão adotadas medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

§ 2º - No primeiro dia de trabalho do empregado de produção, manutenção e operação, a empresa procederá ao seu treinamento com EPI (Equipamento de Proteção Individual), se necessário ao exercício das suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na empresa.

§ 3º - A lavagem de roupas e uniformes que tenham contato com agentes biológicos ou químicos, será incumbência da empresa.

§ 4º - Serão instalados armários duplos em todos os vestiários, de forma que sejam separadas as roupas de uso pessoal das de uso profissional, separando-se ainda as roupas limpas das sujas.

§ 5º - Será garantido aos trabalhadores operacionais o tempo mínimo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal.

§ 6º - Assegura-se a manutenção bem como o reaparelhamento dos sanitários, refeitórios e vestiários das Unidades do interior, litoral e matriz.

§ 7º - Para serviços de expurgo e pulverização, serão fornecidos equipamentos que garantam o máximo de proteção ao empregado e ao meio ambiente.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

I - 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 - 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.

III - 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.

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

V - APOSENTADORIA:

a) por idade - Por 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por idade, nos termos da legislação vigente, 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, nos termos da legislação vigente;

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; e

d) ao atingir o período de estabilidade previsto nos itens "a" ou "b" o funcionário deverá comunicar ao Departamento de Recursos Humanos, encaminhando o respectivo comprovante.

VI - 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.

VII - 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.

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

§ 1º - Tanto as condições supra, inerentes ao acidente do trabalho ou doença profissional deverão, sempre que exigidas, ser reconhecidas pela Previdência Social.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ADOÇÃO

Ao funcionário empregado 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, observado o disposto no inciso VIII, da cláusula 43ª.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

Parágrafo único - 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida a jornada de trabalho em 40 (quarenta) horas semanais, exceto para os funcionários que celebraram Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho alterando a jornada de trabalho para 44 horas semanais, bem como para os funcionários contratados por concurso público com jornada de 44 horas pré-definida, e, para os funcionários que possuem jornada diferenciada. (de 20, 30 ou 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE DIAS

A compensação de dias de trabalho entre feriados e fins de semana, deverá ser programada anualmente, visando a diluir o tempo de compensação diária ao longo de todo o ano e não de maneira intensiva nos dias que antecedem ou sucedem os feriados. Este planejamento de compensação deverá ser informado ao Sindicato profissional antes do final do exercício, bem como a todos os empregados.

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

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Além das previstas em lei, considerar-se-ão justificadas as ausências, licenças e afastamentos nas seguintes hipóteses:

I - 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.

II - No caso de falecimento de sogro(a), avô (ó) será garantido o abono de 03 (três) dias consecutivos, a partir da data do falecimento.

III - Para atender a internação e desinternação dos mesmos entes acima mencionados, serão abonadas as faltas correspondentes ao dia de internação e desinternação.

IV - 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.

V - 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.

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

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

VIII - Após a fruição da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, a empregada gestante **ou adotante** 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 **ou adotante** 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 ou do termo definitivo de guarda; e b) durante a prorrogação a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, nem tampouco manter a criança em creche ou organização similar, salvo nos casos de adoção em que o adotado esteja em período escolar obrigatório.

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

X - Todo empregado terá direito a prorrogação de 15 (quinze dias) da licença paternidade de 05 (cinco) dias estabelecidos pela legislação, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto.

XI - 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.

XII - 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.

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

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CIPA

O Cipeiro não estará sujeito a rotatividade, transferência de função ou local de trabalho, a menos que seja com sua expressa anuência e nomeação do suplente para representação do setor.

§ 1º - Para a eleição de renovação dos membros da CIPA, os empregados serão convocados com 60 (sessenta) dias de antecedência do término do mandato, 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.

§ 5º - As denúncias quanto a assédio sexual e outras formas de violência nas normas internas da empresa poderão ser realizadas pelo canais oficiais destinados para este fim.

§ 6º - Serão realizadas no mínimo a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados e das empregadas e 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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS

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

Parágrafo único - Será assegurado a esses empregados o emprego, vantagens e funções em que se achavam investidos, no momento da ausência ou afastamento, não sofrendo os mesmos quaisquer

prejuízos no salário, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, F.G.T.S. e outros títulos que acompanhem o contrato de trabalho.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HORA SINDICAL

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

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho deverá ser feita, ou assistida, pelo SINDBAST.

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

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

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

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

§ 5º - No ato da homologação a empresa deverá apresentar a Carteira profissional atualizada, as últimas 5 (cinco) guias de recolhimento do FGTS, o extrato atualizado da conta do FGTS do

empregado demitido, o exame médico, as guias para o seguro desemprego (quando for o caso), uma carta de apresentação, sendo que as verbas rescisórias poderão ser depositadas em conta corrente do empregado ou pagas diretamente ao mesmo em dinheiro ou cheque administrativo.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIREITOS SINDICAIS

Fica garantida licença de 03 (três) Diretores do SINDBAST, empregados da CEAGESP, afastados para atenderem ao mandato sindical, sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens inerentes aos cargos e respectivas funções.

§ 1º - O dirigente sindical liberado para o exercício do mandato sindical fará jus a todos os direitos garantidos por meio desse ACT, sem nenhum prejuízo financeiro ou funcional.

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

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEDITIDOS

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

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PROCEDIMENTOS CORREICIONAIS

Todos os procedimentos correicionais que envolvam empregados, deverão ser comunicados ao SINDBAST, e este, por sua vez, indicará um representante para compor a comissão, sob pena de nulidade de todos os atos praticados.

Parágrafo único - Se houver necessidade de afastamento do empregado, enquanto perdurar os trabalhos, este não sofrerá prejuízo em seus salários e demais vantagens da função.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

As divergências oriundas da aplicação das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas por intervenção das partes acordantes e, não havendo solução, o(s) conflito(s) serão solucionados pela Justiça do Trabalho.

Parágrafo único - Fica instituído um canal permanente de negociações e entendimentos entre a CEAGESP e o SINDBAST durante a vigência deste Acordo Coletivo, objetivando inclusive solucionar, na via de negociação, eventuais problemas ou impasses que surgirem.

E por estarem justos e acordados, firmam o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, devendo o mesmo ser registrado eletronicamente no módulo da intranet do Sistema MEDIADOR, disponível no site do MTE, conforme IN nº 11, de 24/03/2009, bem como protocolar o requerimento de registro emitido pelo Sistema, na Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, Subdelegacia Regional da Lapa, em cumprimento ao que dispõe o art. 614, da CLT.

}

ENILSON SIMOES DE MOURA
Presidente
SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP

MYLENE BENJAMIN GIOMETTI GAMBALE
Diretor
CEAGESP - COMPANHIA DE ENTREPÓSITOS E ARMAZENS GERAIS DE SÃO PAULO

JOSE LOURENCO PECHTOLL
Diretor
CEAGESP - COMPANHIA DE ENTREPÓSITOS E ARMAZENS GERAIS DE SÃO PAULO

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.