# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015590/2014
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 31/03/2014 ÀS 15:04
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

CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS SA, CNPJ n. 44.608.776/0001-64, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CLAUDINEI BARBOSA e por seu Presidente, Sr(a). MARIO DINO GADIOLI e por seu Diretor, Sr(a). JOSE AFONSO DA COSTA BITTENCOURT;

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 novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores da Centrais de Abastecimento de Campinas**, com abrangência territorial em **Campinas/SP**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

## CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Nenhum trabalhador poderá perceber salário nominal inferior ao piso salarial previsto na Tabela de Cargos e Salários vigente.

### Reajustes/Correções Salariais

## CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

Será concedida uma recomposição salarial para todos os empregados da CEASA/Campinas na ordem de 8**%** (oito por cento) sobre os salários de Outubro/2013, a ser pago a partir de 01/11/2013, correspondente a correção pelo Índice ICV/Dieese do período de Novembro/2012 a Outubro/2013, de 6,1450% (seis, quatorze cinquenta por cento), conforme previsto no acordo em vigor, acrescido em 01 de março de 2014, de 1,8550% (um, otenta e cinco cinquenta por cento), a título de recomposição salarial.

## CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Nos casos de substituições decorrentes de férias e outros afastamentos, desde que superior a 10 (dez) dias, dar-se-á preferência a empregados do mesmo Departamento, obedecendo-se o seguinte:

- Para os cargos de Gerentes: O substituto receberá remuneração igual ao salário base do substituído, no período da substituição;
- Para os cargos de Coordenadores, Encarregados e Supervisores: O substituto receberá remuneração igual ao grau 1 (um) do cargo do empregado substituído, no período da substituição. No caso do substituto já receber salário superior ao grau 1 (um) da carreira do substituído terá direito a receber o percentual de 5% (cinco por cento) sobre a sua remuneração, como salário de substituição;
- Para os demais cargos somente haverá substituição quando o substituto ocupar cargo inferior ao do substituído na escala de Salários. O substituto receberá remuneração igual ao grau 1 (um) do cargo do empregado substituído, no período da substituição. No caso do substituto já receber salário superior ao grau 1 (um) da carreira do substituído terá direito a receber o percentual de 5% (cinco por cento) sobre a sua remuneração, como salário de substituição;

**Pagamento de Salário Formas e Prazos**

**CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Será concedido no dia 15 (quinze) de cada mês, em moeda corrente, um adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salario nominal aos funcionários.

**CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO E PAGAMENTO VIA BANCÁRIA**

A Empresa fornecerá mensalmente o demonstrativo de pagamento aos empregados, em envelope fechado e nominal, na data do pagamento, com a identificação da Empresa, discriminação e natureza dos valores e importâncias pagas e descontadas, e do total recolhido na conta vinculada do FGTS.

Quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário, serão fornecidos as condições e meios para que o empregado se dirija à agência bancária da CEASA/Campinas, no mesmo dia que estiver a sua disposição, sem prejuízo de seu horário de refeição ou descanso.

**Remuneração DSR**

**CLÁUSULA OITAVA - INCIDENCIAS DO D.S.R., FERIAS E 13 SALARIOS**

As remunerações variáveis de adicionais ou horas extraordinárias incidirão pela média verificada no período, no cálculo para pagamento do D.S.R., férias e 13º salário. No cálculo do D.S.R. a média será encontrada pelos totais dos adicionais e horas extraordinárias trabalhadas no mes, divididos por 24 (vinte e quatro) dias e multiplicado por 6 (seis) dias. No cálculo das férias e 13º salário, a média será encontrada pelo total recebido nos 12 (doze) meses anteriores e dividido por 12 (doze). Para efeito de cálculo será sempre atualizado o valor da hora extra.

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

**CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÕES**

Na recomposição de salários prevista na Cláusula 4ª não serão compensados os aumentos salariais concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial ou de mérito.

**CLÁUSULA DÉCIMA - - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO AOS FUNCIONÁRIOS AFASTADOS POR**

**DOENÇAS**

A empresa pagará integralmente o 13º salário durante a vigência do presente Acordo Coletivo, tendo por base o salário nominal, ao empregado afastado por motivo de doença por prazo não superior a 90 (noventa) dias, durante o ano, desde que entregue a documentação da alta ao RH, para verificação no prazo elencado.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Hora-Extra

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

A Realização de horas extras deve ser solicitada pela Gerencia e/ou Coordenação e autorizada pela Diretoria, caso contrario, **o funcionário não deve trabalhar além de seu horário estipulado**, salvo em casos excepcionais.

As horas extras realizadas pelos empregados, que não compensadas no prazo da Clausula 44, exceto para os Supervisores, Coordenadores e Encarregados de Setores, Gerentes de Departamentos e Assessores, deverão ser devidamente remuneradas, conforme segue:

1- Para as horas extras realizadas de 2ª a 6ª: com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre a hora normal, a partir da primeira hora;

2- Para as horas extras realizadas aos sábados, domingos e feriados e no período de folga dos empregados sujeitos ao regime de turno: com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal;

3- Em ambos os casos haverá a integração das horas extras nos cálculos de férias, 13º salário, aviso prévio, descanso semanal remunerado e FGTS.

### Adicional de Tempo de Serviço

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANUENIO**

A Empresa pagará mensalmente aos funcionários, a título de anuênio, o valor correspondente a 1% (um por cento) do seu salário base, por cada ano trabalhado, a partir da data de admissão.

### Adicional Noturno

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

Serão efetuados os pagamentos de adicionais noturnos com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora diurna. Fica estabelecido que o horário noturno da Empresa será considerado de 22:00 (vinte e duas) às 6:00 (seis) horas do dia seguinte.

### Adicional de Periculosidade

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PERICULOSIDADE/INSALUBRIDADE**

A Empresa garantirá e efetuará o pagamento do adicional de periculosidade/insalubridade a todos os empregados que exerçam atividades ou operações perigosas e/ou insalubres que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem em riscos de vida.

Garantirá, também, acesso aos locais de trabalho a profissionais devidamente habilitados em segurança do trabalho e/ou medicina do trabalho, contratado pelo SINDBAST, com o objetivo de verificar as condições ambientais de trabalho.

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, recebendo cópia do mesmo.

**Prêmios**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROMOÇÕES

Para toda promoção a que o funcionário vier a fazer jus será acompanhada de um novo enquadramento da Tabela Salarial, garantindo-lhe a remuneração correspondente a partir do primeiro dia na nova função.

**Auxílio Alimentação**

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO

Serão fornecidos, diariamente e gratuitamente, de segunda a sexta-feira, café, leite e pão com manteiga/margarina.

O café da manhã estará disponivel no refeitorio da CEASA/Campinas antes do inicio da jornada de trabalho compreendendo o horario das 6:40 hs às 8:00 hs.

Os funcionarios que cumprem escalas com inicio a partir das 4:30 hs, terão direito a 15 (quinze) minutos para o café, devendo registrar este intervalo no relógio de ponto eletronico sem prejuizos no período de almoço já concedido.

A Empresa se compromete a manter o refeitório com todos os equipamentos necessários para o bom funcionamento, de forma a assegurar aos trabalhadores, condições suficientes de conforto e higiene por ocasião das refeições e lanches.

Todos os funcionarios que trabalham aos Sábados, feriados e dias pontes receberão vale café no valor de R$ 7,00 (sete reais) nos respectivos dias. Aos funcionarios que trabalham aos domingos será reembolsado o valor gasto com café, até o limitede R$ 8,00 (oito reais), através da apresentação da Nota Fiscal.

Será fornecido a cada funcionário, mensalmente, **cartão refeição**, sendo que o valor creditado será referente a **22 refeições/mês com o valor de R$ 21,00 (vinte e um reais) por refeição, totalizando R$ 462,00 (quatrocentos e sessenta e dois reais).** Sendo que, em **Maio/2014**, ou da nova licitação do vale refeição, oque acontecer primeiro, a quantidade de vales passará para **25 refeições/mes, no valor total de R$ 525,00 (quinhentos e vinte e cinco reais).**

Será creditado o valor acima, no cartão refeição, no período de férias e afastamento legais.

O cartão refeição poderá ser utilizado nos restaurantes e lanchonetes localizados no interior da CEASA/Campinas ou outros estabelecimentos comerciais conveniados, e será de uso exclusivo para a aquisição de refeições ou produtos alimentícios.

Serão mantidos os bebedouros que fornecem água filtrada a todos os empregados.

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA)

Será fornecido a cada funcionário, mensalmente, inclusive em período de férias e afastamentos legais, **Cartão-Alimentação no valor de R$ 320,00 (trezentos e vinte reais),** que poderá ser apresentado em qualquer estabelecimento comercial conveniado. Fica garantido que a cada 04 (quatro) meses será reavaliado o valor do Cartão-Alimentação, através de pesquisa a ser realizada por Comissão composta por membros indicados pela Empresa e pelo SINDBAST.

Será fornecida aos empregados, no final do ano, a critério da empresa, uma **Cesta de Natal contendo no mínimo 15 (quinze) itens, ou um cartão vale-compras no valor de R$ 300,00 (trezentos reais).**

**OBSERVAÇÃO: Opcionalmente, desde que haja manifestação expressa do funcionário, até 15 de dezembro de 2013, os valores estabelecidos pelo Vale-Refeição e Vale Alimentação, poderão ser incluídos em um único cartão a sua escolha. Tal opção terá a validade de 01 (hum) ano, não podendo ser alterada nesse período.**

### Auxílio Transporte

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE

A Empresa deverá manter condução própria ou contratada para fornecer aos seus empregados, em locais e horários pré-determinados, transporte da cidade de Campinas à CEASA-Campinas e vice-versa.

O itinerário do ônibus deverá ser revisto, periodicamente, atendendo às determinações do trânsito na cidade.

Na impossibilidade de utilização desse transporte, a Empresa fornecerá passes a todos os seus empregados para o transporte.

Para os empregados sujeitos ao regime de turno, cujo horário de entrada e/ou saída seja de 00h00min (zero) às 05h00min (cinco) horas, a Empresa continuará transportando-os até suas residências, ou a critério da Empregadora, será efetuado pagamento ao empregado do km. rodado, no valor de R$ 0,63 (sessenta e tres centavos) por Km, referente a distância percorrida entre sua residência e a empresa (ida e volta), conforme critérios a serem definidos através de norma da Diretoria da Empresa.

### Auxílio Educação

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE E SALÁRIO EDUCAÇÃO

A Empresa poderá subsidiar o valor das mensalidades escolares dos empregados estudantes, nas seguintes condições:

Para os empregados que estiverem cursando ou vierem a cursar Supletivos, cursos de Nível Técnico e Universidades – subsídio de 50% (cinqüenta por cento) do valor das mensalidades para os que recebem salário base mensal igual ou inferior a R$ 2.615,45 (dois mil, seiscentos e quinze reais e quarenta e seis centavos) e 40% (quarenta por cento) para os que recebem salário base superior ao valor acima citado;

Para os empregados que estiverem cursando ou vierem a cursar Idiomas – subsidio de 30% (trinta por cento)

do valor das mensalidades, desde que não esteja recebendo nenhum outro subsídio previsto nesta cláusula.

No caso de o funcionario desistir do curso, sem justificativa plausivel, deverá reembolsar o valor a titulo de subsidio na mesma proporcao recebida.

O pagamento do subsídio somente será realizado mediante a comprovação de freqüência no curso e apresentação do pagamento da mensalidade ao estabelecimento de ensino.

§1º O pedido de subsidio à mensalidade, para ser avaliado pela empresa, deverá ter como pré-requisito o tempo mínimo de 01 (um) ano de serviço na empresa, por parte do requerente, a compatibilidade do curso a ser freqüentado, com os interesses da CEASA-Campinas e a avaliação positiva do funcionário, através da "Avaliação de Desempenho", prevista no Plano de Cargos e Salários.

§2º A Empresa poderá ainda subsidiar mensalmente 30% (trinta por cento) do valor das mensalidades com Cursos de Especialização Universitária e Pós-Graduação, mediante análise e aprovação da Diretoria, que levará em consideração a disponibilidade orçamentária e o seu interesse na especialização.

**Auxílio Saúde**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

A Empresa se compromete a continuar mantendo, com todos os equipamentos necessários a um bom funcionamento, o Ambulatório Médico e Odontológico, a fim de que o mesmo seja responsável pela assistência médica e odontológica básica, a todos os empregados, ficando esclarecido que o atendimento destes será feito de maneira diferenciada e preferencial para os casos de emergência. Para todos os atendimentos de rotina, as consultas médicas deverão ser marcadas com antecedência de 24 horas.

O Ambulatório Médico deverá permanecer em funcionamento das 06h00 às 16:00 horas, de segunda a sexta-feira, e, proceder a exames e consultas periódicos a todos os empregados.

A Empresa deverá propiciar convênios médico e odontológico para garantir a assistência médico-hospitalar a todos os empregados e seus dependentes.

Considerando o convênio firmado com a empresa de **ASSISTÊNCIA MÉDICA,** serão observados os seguintes valores de participação da empresa e do empregado para o pano coletivo:

- Para os que recebem salários até R$ 1.884,44 (Hum mil oitocentos e oitenta e quatro reais e quarenta e quatro centavos), a Empresa custeará 95% (noventa e cinco por cento) dos valores e o Empregado custeará os 5% (cinco por cento) restantes;

- Para os que recebem salários de R$ 1.884,45 (Hum mil oitocentos e oitenta e quatro reais e quarenta e cinco centavos) até R$ 2.883,50 (Dois mil oitocentos e oitenta e tres reais e cinqüenta centavos), a Empresa custeará 80% (oitenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 20% (vinte por cento) restantes;

- Para os que recebem salários de R$ 2.883,51 (Dois mil oitocentos e oitenta e tres reais e cinqüenta e um centavos)) até R$ 4.981,82 (Quatro mil novecentos e oitenta e um reais e oitenta e dois centavos), a Empresa custeará 60% (sessenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 40% (quarenta por cento) restantes;

- Para os que recebem salários acima de R$ 4.981,83 (Quatro mil novecentos e oitenta e um reais e oitenta e tres centavos), a Empresa custeará 50% (cinqüenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 50% (cinqüenta por cento) restantes.

Caso o empregado opte por plano diferenciado ao contratado pela Empresa, o custeio dos valores se

limitará a 50% (cinqüenta por cento) pela Empresa, ficando a cargo do empregado o custeio de 50% (cinqüenta por cento) restante, independentemente da faixa salarial que o empregado se encontra.

Considerando o convênio firmado com a empresa de **ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA** serão observados os seguintes valores de participação da empresa e do empregado:

- Para os que recebem salários até R$ 1.884,44 (Hum mil oitocentos e oitenta e quatro reais e quarenta e quatro centavos) a Empresa custeará 100% (cem por cento) dos valores;

- Para os que recebem salários de R$ 1.884,45 (Hum mil oitocentos e oitenta e quatro reais e quarenta e cinco centavos) até R$ 2.883,50 (Dois mil oitocentos e oitenta e tres reais e cinqüenta centavos) a Empresa custeará 80% (oitenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 20% (vinte por cento) restantes;

- Para os que recebem salários de R$2.883,51 (Dois mil oitocentos e oitenta e tres reais e cinqüenta e um centavos)) até R$ 4.981,82 (Quatro mil novecentos e oitenta e um reais e oitenta e dois centavos), a Empresa custeará 60% (sessenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 40% (quarenta por cento) restantes;

- Para os que recebem salários acima de R$ 4.981,83 (Quatro mil novecentos e oitenta e um reais e oitenta e tres centavos), a Empresa custeará 50% (cinqüenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 50% (cinqüenta por cento) restantes.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA PARA EMPREGADOS DEMITIDOS

A Empresa assegurará assistência médico-hospitalar e odontológica ao empregado demitido sem justa causa e aos seus dependentes legais, sem custos para o mesmo, por um período de 90 (noventa) dias, desde que o empregado tenha ultrapassado o período de 60 (sessenta) dias de experiência. Neste caso, as guias para tratamentos, exames ou internações deverão ser solicitadas e retiradas na Ceasa/Campinas. Se o empregado demitido se empregar em outra empresa durante o período referido, fica obrigado a comunicar a Ceasa/Campinas, ocasião em que deixará de contar com o benefício contido nesta cláusula.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA AIDS/H.I.V.

Serão promovidas 2 (duas) campanhas anuais de saúde, treinamento e prevenção da AIDS através de pessoal especializado, em seu horário normal de trabalho.

Nos termos e princípios da Organização Internacional do Trabalho - OIT, não será exigido, por parte da Empresa, no exame admissional e/ou exames periódicos que denunciem o vírus da AIDS.

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

Os empregados não serão obrigados a informar a Empresa sobre sua situação em relação ao HIV/AIDS, de conformidade com o código de ética médica.

A Empresa se compromete a encaminhar e orientar os empregados e familiares aos serviços de apoio à comunidade nos casos conhecidos de AIDS.

### Auxílio Doença/Invalidez

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO A PAIS DE FILHOS(AS) EXCEPCIONAIS

Aos empregados cujos filhos ou dependentes legais, sejam considerados clinicamente "excepcionais", no qual seja evidente e comprovada a dependencia legal.

Aos empregados cujos filhos ou dependentes legais, sejam considerados clinicamente excepcionais, em situações transitorias e não permanente, mediante comprovação por LAUDO médico, que atestará a necessidade de educação especializada, será pago mensalmente, até cessar a necessidade ou até completarem 21 (vinte e um) anos de idade se não estudante e, 24 (vinte e quatro) anos de idade se estudante. O que ocorrer primeiro.

Sob forma de auxílio para custeio de despesas decorrentes com o dependente excepcional, o valor correspondente a 2 (dois) salários mínimo por mês.

### Auxílio Morte/Funeral

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a Empresa reembolsará aos dependentes, a título de Auxílio Funeral, o valor equivalente a 05 (cinco) salários mínimos vigentes, no prazo de 10 (dez) dias a contar da comprovação das despesas à empresa.

A Empresa arcará ainda com todas as despesas do Seguro de Vida em Grupo, que não poderá ser inferior a 20 (vinte) salários nominais por morte natural e 40 (quarenta) salários nominais por morte acidental, para cada empregado.

### Auxílio Creche

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CRECHE

A Empresa manterá empenho junto a Prefeitura Municipal de Campinas, visando atender a todos os filhos dos funcionários que se encontrem na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) anos, quando o empregado demonstrar dificuldade na reserva de vagas nas creches mantidas pela municipalidade.

### Outros Auxílios

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSACAO DE DIAS

A Empresa deverá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre feriados e fins de semana, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, limitando-se ao máximo de 04(quatro) dias corridos, incluindo-se o domingo.

O calendário de compensação deverá ser elaborado até 20/12/2013 e submetido ao SINDBAST, que deverá posicionar-se até o dia 27/12/2013.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO, AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO

Ao empregado afastado do serviço por motivo de acidente no trabalho a Empresa concederá uma complementação ao benefício da Previdência Social até o valor de seu salário, enquanto perdurar o afastamento,

sem prejuízo do 13º salário.

Ao empregado afastado do trabalho para tratamento de saúde, a Empresa complementará a diferença do benefício pago pela Previdência Social com o salário do empregado à época do afastamento, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

Em caso de complementação de auxilio doença, será necessária a entrega da carta de concessão do benefício na Empresa e, ela se dará da seguinte forma: o Empregado afastado receberá o salário integral durante o período do afastamento, não excedendo o prazo máximo de 60 (sessenta) dias e, quando o empregado retornar ao trabalho a Empresa procederá aos descontos dos valores já recebidos pelo empregado.

Os valores referentes a esta complementação serão descontados em folha de pagamento do funcionário em até 10 (dez) parcelas, não devendo ultrapassar 30% (trinta por cento) do seu salário base.

Todos os atestados médicos apresentados poderão, a critério exclusivo da Ceasa/Campinas, serem endossados pelo médico do Ambulatório existente na Ceasa-Campinas.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ÁREAS DE LAZER

A Empresa manterá as áreas de lazer existentes, remanejando-as, se for o caso, sem prejuízo desse benefício.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONVÊNIOS

A Empresa se compromete a continuar mantendo os convênios existentes com livrarias/papelarias, farmácias e óticas, de forma a que seus empregados venham a obter descontos e/ou parcelamentos.

### Aposentadoria

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - APOSENTADORIA

Fica assegurado, no ato da rescisão do contrato de trabalho, ao empregado que se aposentar por tempo de serviço, idade ou invalidez permanente, estando há pelo menos 01 (um) ano no respectivo cargo na Empresa, promoção de um percentual equivalente ao intervalo da faixa salarial horizontal da tabela salarial para cada 05 (cinco) anos de serviços prestados à Empresa, até o limite da classe em que estiver lotado. Caso o empregado já se encontre no limite máximo de sua classe, o benefício corresponderá a um adicional de 5% (cinco por cento) sobre o respectivo salário para cada 3 (três) anos de serviços prestados à Empresa.

### Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

### Normas para Admissão/Contratação

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

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

### Desligamento/Demissão

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEMISSÕES**

Todo empregado demitido será submetido a exame médico compreendido como investigação clínica. Os resultados serão entregues no ato da homologação.

**Aviso Prévio**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA - AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou suspenso por motivo disciplinar deverá ser avisado por escrito e contra-recibo das razões determinantes da sua dispensa ou suspensão, sob pena de tornar a dispensa ou suspensão imotivada. Antes que o empregado seja demitido ou punido, ser-lhe-á assegurada ampla defesa no prazo de 72 horas contado a partir do recebimento do aviso..

**Contrato a Tempo Parcial**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência, previsto no Artigo 456 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas partes, observando-se um único período de 60 (sessenta) dias, não se admitindo, portanto, prorrogação do período.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA C.T.P.S.**

Será obrigatória a anotação na CTPS de todos os seus empregados, a função, o código do C.B.O. efetivamente exercida, a remuneração percebida, os reajustes salariais e todos os prêmios e vantagens que fazem parte da remuneração.

A C.T.P.S., quando enviada para atualização, deverá ser devolvida no prazo máximo de 10 (dez) dias.

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

**Plano de Cargos e Salários**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

A Empresa se compromete, atraves de licitação, a cumprir o Plano de Cargos e Salários. Estará também efetuando estudos, visando uma completa reestruturação do atual Plano de Cargos e Salários, a partir de Janeiro de 2014, através de empresa especializada nesse mister, para implantação no exercício de 2014. Eventuais alterações no seu conteúdo deverão ser submetidas para conhecimento dos funcionários em Assembléia ou através do Sindicato, ou ainda através do Departamento de Recursos Humanos da Empresa.

**Qualificação/Formação Profissional**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ALFABETIZAÇÃO/TREINAMENTO

A Empresa manterá programas de treinamentos, de sorte a conceder a todos os seus empregados, aulas e palestras que visem reciclar e modernizar a mão-de-obra.

### Avaliação de Desempenho

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A Empresa se compromete a manter a sistemática de avaliação de desempenho prevista no Plano de Cargos e Salários, sendo que os critérios de avaliação deverão ser de conhecimento prévio dos funcionários.

### Transferência setor/empresa

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DISCIPLINAMENTO DE PESSOAL

Serão promovidas rigorosas modificações no dimensionamento de pessoal de forma a não permitir nenhuma ociosidade.

Deverão ser enviados todos os esforços no sentido de que o pessoal comissionado volte a desempenhar atividades de origem.

Será garantido, nos casos de ocupação de cargos comissionados por funcionários da Empresa, o retorno às funções anteriormente desempenhadas.

### Adaptação de função

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADAPTAÇÃO FUNCIONAL

Aos empregados que, por questões de saúde, ficarem definitivamente impedidos de continuar o desempenho da função de seu cargo, fica assegurada a sua adaptação funcional e salarial quando do retorno do afastamento previdenciario, podendo se dar o enquadramento em outra área de atividade da Empresa, respeitando as limitações do funcionário, a disponibilidade de vagas e a existencia de atividade compativel com a sua atual condição.

### Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Serão fornecidos anualmente pela Empresa, gratuitamente, uniformes para os seus empregados (exceto Gerentes, Coordenadores. Assessores e funcionários administrativos) que deverão utilizá-los, obrigatoriamente, no desempenho de suas atividades.

Para os funcionários técnicos e operacionais dos mercados, recepção, segurança, serviços gerais e operacionais da Alimentação Escolar e Banco de Alimentos, o uso dos uniformes será OBRIGATÓRIO, passível de eventuais sanções administrativas pertinentes, pela não utilização dos mesmos.

Os uniformes serão compostos de:

**Técnicos de mercado:**

- Masculino: camisa e/ou camiseta gola pólo ou jaleco (à critério da Empresa;
- Feminino: camisa, blusa ou jaleco (à critério da Empresa);

Para os **funcionários operacionais**: calça, camisa e/ou camiseta (operacional), camisa e/ou camiseta gola pólo (administrativa) e blusa de moletom, que serão substituídos, quando necessário, mediante avaliação do superior imediato. Serão fornecidos também os equipamentos de proteção e segurança individuais, inclusive calçados especiais, quando for exigido no desempenho dos trabalhos da área.

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

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.

Garantir-se-á aos trabalhadores operacionais o tempo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal.

### Igualdade de Oportunidades

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE DE TRABALHO

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

Será garantido às empregadas o acesso a cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento.

Manter-se-ão junto ao Departamento de Recursos Humanos, em local especial, nos casos de mão-de-obra feminina, absorventes higiênicos à disposição.

Promover-se-á adequações de suas instalações sanitárias a fim de atender a mão-de-obra feminina.

### Estabilidade Geral

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo a Empresa assegurará a estabilidade provisória para:

**GESTANTE**: A empregada gestante, durante o período de gravidez, até 12 (doze) meses após o término da licença prevista no Artigo 392 da C.L.T., não poderá ser transferida de local de trabalho ou sofrer alteração no horário e função, sendo-lhe assegurada inalterabilidade do contrato de trabalho. A empregada gestante poderá solicitar mudança de função durante o período de gravidez, caso seja clinicamente comprovada a incompatibilidade do trabalho com seu estado, ficando assegurado, no fim da licença maternidade, o retorno à mesma função e cargo ocupado anteriormente.

**PORTADORES E DOENTES DE AIDS**: Será garantida a estabilidade de emprego enquanto perdurar a doença.

**DOENÇA**: Por 180 (cento e oitenta) dias, após ter recebido alta médica, ao empregado que, por doença, tenha ficado afastado, pela previdencia, do trabalho por tempo igual ou superior a 90 (noventa) dias.

**ACIDENTE DE TRABALHO**: Por 12 (doze) meses, após ter recebido alta médica, ao empregado que por acidente no trabalho ou doença profissional tenha afastamento previdenciario.

**APOSENTADORIA**: Por 36 (trinta e seis) meses, imediatamente anteriores à complementação da idade para aposentadoria ou em decorrência do tempo de contribuição, seja proporcional ou integral, ao empregado cujo ingresso se deu através de processo seletivo e tiver no mínimo 05 (cinco) anos de vínculo empregatício contínuo com a Empresa, desde que, o funcionário comprove junto à empresa o enquadramento em uma das situações retro mencionadas.

**NATALIDADE**: Por 90 (noventa) dias após o nascimento do filho, ao empregado pai, desde que a certidão de nascimento tenha sido entregue ao empregador no máximo até 15 (quinze) dias contados após a data do nascimento do filho.

**ADOÇÃO**: Por 90 (noventa) dias à mulher ou homem que promover adoção de criança com idade de 0 (zero) a 6 (seis) meses.

**ABORTO**: Por 90 (noventa) dias à empregada, em caso de aborto, devidamente comprovado por atestado médico.

**PARTO NATIMORTO**: Por 120 (cento e vinte) dias à empregada, no caso de parto natimorto, devidamente comprovado com atestado médico e/ou cópia do respectivo registro civil.

**CIPA**: Todos os empregados "**eleitos**" para CIPA efetivos desde o registro da candidatura até um ano após o fim de seu mandato.

Não ocorrerá a concessão de aviso prévio durante o período de licença, tratamento médico ou férias.

Sendo do interesse do empregado, este poderá renunciar à sua estabilidade, para os casos previstos nesta cláusula, com acompanhamento do Sindicato.

A concordância do empregado deverá ser formalizada perante o Sindicato, que assistirá o Empregado no ato da lavratura do termo.

## Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Desde que solicitado pela Gerencia e/ou Coordenação e autorizado pela

Diretoria, as horas excedentes trabalhadas poderão ser compensadas através de BANCO DE HORAS da seguinte forma:

1 - Compensação de horas excedentes trabalhadas de segunda a sexta feira, na proporção de uma hora trabalhada por uma hora compensada;

2 - Aos Sábados, Domingos e Feriados a compensação se dará observando os mesmos critérios das horas extras;

3 - O empregado "para pagamento" do BANCO DE HORAS NEGATIVO", não poderá pagar menos de 30 minutos POR DIA e não poderá exceder 2 horas por dia;

4 - O empregado que, por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada de trabalho diária, terá o tempo não trabalhado debitado do seu BANCO DE HORAS, exceto quando tratar-se de atrasos regulamentado na clausula 45;

5 - Na hipotese de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, se o funcionário possuir BANCO DE HORAS, o saldo de horas será quitado junto com as demais verbas rescisórias e no caso de possuir BANCO DE HORAS NEGATIVO, o saldo deverá ser debitado das verbas rescisórias;

6 - Caberá ao Departamento no qual o empregado está lotado o controle e a conferencia dos saldos do BANCO DE HORAS, sendo que estas informações deverão ser repassadas ao Departamento de Recursos Humanos mensalmente.

7 - O acerto do BANCO DE HORAS deverá ser realizado dentro do prazo de 03 (tres) meses. Após este prazo, as horas extras realizadas de 2ª a 6ª terão o acrescimo de 50% (cinquenta por cento) e as horas extras realizadas aos Sábados, Domingos e Feriados e no período de folga dos empregados sujeitos ao regime de turno terá o acrescimo de 100% (cem por cento).

**Controle da Jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS**

A empresa garantirá a marcação de ponto de entrada, sem qualquer desconto no dia e repouso semanal remunerado, até 15 (quinze) minutos no início da jornada de trabalho, desde que seja compensada no mesmo dia. A não compensação no mesmo dia ensejará no desconto de 15 (quinze) minutos de sua hora/dia trabalhada no fechamento da folha de pagamento.

Não será permitida a compensação acima referida, ao empregado que exceder o 15º minuto, cujo período será descontados de sua hora/dia trabalhada no fechamento da folha de pagamento do mês.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica garantida a atual jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais para todos os empregados. Para os empregados das áreas operacionais e mercados aplicar-se-á regimes de turnos nos feriados e finais de semana.

A jornada de trabalho semanal estabelecida nesta cláusula obedecerá aos seguintes regimes de compensação:

1- Administrativo: de segunda a sexta-feira, de acordo com escala programada pelos Departamentos, com intervalo diário para o almoço;

2- Operacional (manutenção, serviços gerais, limpeza, motoristas e operadores de carga): de segunda a sábado, com intervalo para almoço, sendo que, a critério do Departamento, a jornada do sábado poderá ser compensada durante a semana com escala de equipes de trabalho em revezamento;

3- Mercado (Técnicos): de segunda-feira a sabado, de acordo com as necessidades de funcionamento dos mercados, sendo que, a critério do Departamento, a jornada do sábado poderá ser compensada durante a semana com escala de equipes de trabalho em revezamento;

Serão pagas como extras todas as horas excedentes a jornada estabelecida nesta cláusula.

### Faltas

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

1- As ausências serão consideradas como justificadas e serão abonadas, desde que devidamente comprovadas, nos seguintes casos:

- Em casos de falecimento de pai, mãe, irmãos, esposo(a), companheiro(a), filho(a) e sogro(a) – abono de 03 (três) dias úteis, a contar da data de falecimento;
- Em casos de internação e alta da esposa (o) e filha (o) – abono do dia da internação e/ou alta;
- Para a realização de exame médico exigido pela Empresa – o período necessário para a realização dos exames;
- Para consulta médica de filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido: abono do período necessário para a realização da consulta;
- Para os empregados doadores de sangue – abono de 04 (quatro) faltas anuais, sendo uma por trimestre;
- Por motivo de casamento do empregado – licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis;
- Para fins de matrícula, em escolas da rede pública, de filhos menores - abono de um dia;
- Para fins de prestação de exames vestibulares em escolas oficiais ou reconhecidas, abono dos dias de exames, duas vezes ao ano, desde que comprovada a inscrição em até 20 (vinte) dias antes da suas realizações.

2- As licenças serão concedidas obedecendo-se o seguinte:

- Para gestantes - licença-maternidade de 120 (cento e vinte) até 180 (cento e oitenta) dias, podendo iniciar-se a partir de 04 (quatro) semanas antes do parto. Em caso de opção pela licença de 180 dias a gestante deverá informar a empresa, de forma escrita, antes do inicio da licença. Será garantindo à gestante recebimento dos salários no período de afastamento e também o retorno ao cargo ocupado no início da licença;
- Para mulheres adotantes - será concedida licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias;
- Para fins de amamentação até a idade de 6 (seis) meses do filho, a mãe gozará de uma redução de 2 períodos de meia hora em cada expediente de trabalho;
- Todo empregado terá o direito à licença-paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos, a partir do nascimento do filho;

**Outras disposições sobre jornada**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

O SINDBAST poderá fixar um quadro de avisos em locais de trabalho com informações visando a divulgação de atividades sindicais e funcionais, ao lado do relógio de ponto da Empresa.

**Férias e Licenças**

**Férias Coletivas**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FERIAS

A CEASA/Campinas concederá uma gratificação de férias correspondente a 50% (cinqüenta por cento) do salário nominal a cada empregado que entra em gozo de férias, inclusive nas indenizadas. O pagamento dos valores correspondentes ao período das férias será sempre com 2 (dois) dias úteis de antecedência do seu início. A complementação que exceder ao correspondente a 1/3 (um terço) constitucional somente será concedida ao empregado que não tenha registrado falta ou que tenha tido faltas, porém devidamente justificadas, durante o período aquisitivo. Para os empregados com 10 (dez) anos ou mais de serviços prestados à Ceasa/Campinas, será pago o abono de 60% (sessenta por cento) sobre o valor das férias, desde que preenchidas as mesmas condições referentes às faltas, já mencionadas.

A CEASA/Campinas realizará, até o mês de Dezembro de 2013, uma programação geral de férias de todos os empregados, do período de Janeiro a Dezembro de 2014, sendo-lhes assegurada sua participação nesta programação, garantindo-se o cumprimento das mesmas. Na hipótese da ocorrência de alteração na data das férias, tanto a Empresa quanto o Empregado poderão fazer nova programação de férias, desde que por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início das mesmas.

O Departamento de Alimentação Escolar, devido suas particularidades, poderá dividir o período de férias em 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias cada, desde que, até o dia 15 (quinze) de Dezembro, o gerente do departamento apresente o pedido e o plano de divisão de férias, devidamente justificado, para aprovação prévia da Diretoria da Ceasa, que deliberará sobre o pedido.

Aos memores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez conforme previsto no segundo parágrafo do artigo 134 da CLT.

Será permitido ao empregado o exercício de suas férias em qualquer período do ano, observando-se a programação pré-estabelecida, e sendo-lhe facultado o direito de solicitar antecipação de 50% (cinqüenta por cento) do seu 13º salário para os funcionario que gozem o período de férias até o mes de Maio.

Para os funcionários que não saíram de férias ou não receberam a 1º parcela do 13º salário junto com as férias, no período de janeiro a maio, a empresa poderá efetuar o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário até o mês de junho, ficando a 2ª parcela a ser paga em dezembro, conforme previsto na CLT.

### Saúde e Segurança do Trabalhador

### CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CIPA

O Cipeiro não estará sujeito à rotatividade, transferência de função ou local de trabalho, exceto mediante sua anuência expressa e com a imediata nomeação do suplente para representação do setor.

A Empresa convocará eleição para a CIPA com 30 (trinta) dias de antecedência dando publicidade do ato e enviando cópia ao SINDBAST nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado, devendo as eleições ser acompanhadas pelo Sindicato.

As eleições serão realizadas sem a constituição de chapas, sendo que o pleito será realizado através de votação de lista única contendo os nomes de todos os candidatos. A Empresa notificará o SINDBAST sobre o resultado das eleições e enviará a relação dos eleitos (titulares e suplentes), no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data da realização da eleição.

Serão garantidas aos membros da CIPA, em seu conjunto ou separadamente, 2 (duas) horas semanais, remuneradas pela Empresa, 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.

### Campanhas Educativas sobre Saúde

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MEIO AMBIENTE

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

### Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - C.A.T.

A Empresa fica obrigada a entregar a comunicação de qualquer acidente de trabalho, no prazo de 1 (um) dia útil. Em caso de atraso ou omissão oficial, a Empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado venha a sofrer em decorrência desse ato.

A Empresa é obrigada a fornecer ao SINDBAST 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.

A Empresa está obrigada ainda a comunicar ao SINDBAST, em 48 (quarenta e oito) horas, a ocorrências de acidente fatal na Empresa ou de conhecimento de acidente fatal em trajeto.

## Relações Sindicais

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA SINDICAL

Fica garantida a licença por tempo integral de 01 (um) Diretor, indicado pelo SINDBAST, empregado da Empresa, para atender ao cumprimento do seu mandato sindical, sem prejuízo de seus vencimentos, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e demais vantagens inerentes ao respectivo cargo na Empresa.

Fica assegurada e estabilidade dos dirigentes sindicais, empregados da Empresa, enquanto durar o seu mandato e mais 01 (um) ano após o término.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS

Os empregados indicados pelo SINDBAST, mediante prévia comunicação por escrito e com a concordância da Diretoria da CEASA-Campinas, poderão participar de cursos de interesse da categoria: profissionalizantes, seminários, encontros ou eventos similares. A Empresa assegurará o cargo, vantagens e funções em que se achavam investidos os empregados, não sofrendo os mesmos, qualquer prejuízo no salário, férias, 13º salários, descanso semanal remunerado, F.G.T.S. e outros títulos que compõem o contrato de trabalho.

### Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - HORA SINDICAL

Para realização da "Hora Sindical", a Empresa concederá 1 (uma) hora a cada 2 (dois) meses, dentro da jornada de trabalho. As demais horas deverão ser realizadas fora da jornada de trabalho. Em qualquer dos casos, a Empresa será avisada pelo Sindicato com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, para que não haja imprevistos.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

Deverão ser realizadas pelo SINDBAST, as homologações de rescisão de contrato de trabalho que respeitarem o período igual ou superior a 01 (um) ano de contrato.

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

O agendamento da homologação não poderá exceder ao 10º (décimo) dia subseqüente ao ato demissional e deverá sempre ser feita com a assistência do SINDBAST, através de seus diretores na capital ou no interior.

Na eventualidade de exceder o prazo, a multa corresponderá a 1/30 (um trinta avos) aplicado sobre o valor total da rescisão, por dia de atraso, salvo na ausencia do funcionario.

### Outras disposições sobre representação e organização

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

Conforme aprovação em Assembléia, a CEASA/Campinas descontará no mês seguinte à assinatura, o percentual de 3% (três por cento) do salário base de todos os seus empregados e repassará este valor ao SINDBAST, a título de Contribuição Especial.

Caso o funcionário não concorde com o desconto, deverá manifestar a oposição, por escrito, em até 3 (três) dias úteis a partir do 1º dia imediatamente posterior a data da assinatura desta Norma Coletiva, através de correspondência protocolada junto ao representante do Sindicato, devendo o Sindicato repassar esta informação ao Departamento de RH da empresa, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a partir do 1º dia imediatamente posterior a data do termino do prazo previsto para a oposição dos funcionários, para que não proceda o referido desconto.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LISTAGEM DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

Será enviada mensalmente, ao SINDBAST, relação de empregados demitidos e admitidos no período, discriminando: nome completo, idade, estado civil e função.

### Disposições Gerais

### Mecanismos de Solução de Conflitos

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

É a Justiça do Trabalho competente para proferir decisões em Ação de Cumprimento proposta pelo SINDBAST em nome da própria Entidade ou em favor de todos os seus representados, sindicalizados ou não, quando houver descumprimento da Norma Coletiva ou Dissídio de igual natureza, ou ainda, reclamações plúrimas referentes 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, nos termos dos Artigos 620, 622, 872 e seu parágrafo único, todos da CLT, e disposições instrumentadas na presente Norma Coletiva e ainda na forma da Lei 7.788, de 03 de julho de 1989.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FORO

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

### Descumprimento do Instrumento Coletivo

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO

O não cumprimento desta Norma Coletiva pela Empresa, o que deverá ser comprovado judicialmente,

implicará em multa de 01 (uma) UFESP por empregado e por infração, revertido a mesma ao SINDBAST.

**Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DA NORMA COLETIVA**

A qualquer momento, em se constatando substancial alteração da ordem econômica vigente, as partes se comprometem a discutir no todo ou parte a presente Convenção Coletiva.

**Outras Disposições**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICÂNCIA**

Todas as sindicâncias internas da Empresa, que envolvam relação trabalhista, deverão ser comunicadas ao SINDBAST, que indicará um membro para participar e acompanhar seus atos, inclusive depoimentos.

No caso de afastamento do empregado, enquanto se desenvolve a sindicância, o mesmo não sofrerá prejuízo dos seus vencimentos e demais vantagens do cargo.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIREITOS ADQUIRIDOS**

Fica garantida, 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 da Norma Coletiva vigente.

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

CLAUDINEI BARBOSA
Diretor
CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS SA

MARIO DINO GADIOLI
Presidente
CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS SA

JOSE AFONSO DA COSTA BITTENCOURT
Diretor
CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS SA