ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP012976/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/11/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068511/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 47998.007847/2016-79
DATA DO PROTOCOLO: 31/10/2016

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

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 Administrador, Sr(a). ADRIANA CARULINA DA SILVA ;

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 2015 a 31 de outubro de 2016 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 no Plano de Cargos e Salários

Paragrafo único: Deverá a Empresa comunicar aos funcionários os Pisos Salariais

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

Será concedida uma recomposição salarial para todos os empregados na ordem de 10,6424% (dez inteiros e seis mil, quatrocentos e vinte e quatro décimos de milésimo por cento) sobre os salários de Outubro/2015, a ser pago a partir de 01/11/2015, sendo, correspondente a correção pelo Índice ICV/Dieese do período de Novembro/2014 a Outubro/2015, conforme previsto no acordo em vigor.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Desde que necessário, devido a natureza do serviço e sendo submetido a autorização da Diretoria, mediante solicitação prévia, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias úteis do gozo das férias do substituído, 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:

a) Para os cargos de Gerente: O substituto receberá remuneração igual ao salário base do substituído, no período da substituição;

b) 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;

I) 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.

c) Para os demais cargos, somente haverá substituição quando o substituto ocupar cargo inferior ao do substituído na escala de salários, neste caso, o substituto receberá remuneração igual ao grau 1 (um) do cargo do empregado substituído, no período da substituição.

I) 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 salário nominal para os 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.

Paragrafo único: Quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário, serão fornecidas as condições e meios para que o empregado se dirija a 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.

§1º No cálculo do D.S.R. a média será encontrada pelos totais dos adicionais e horas extraordinárias trabalhadas no mês, divididos por 24 (vinte e quatro) dias e multiplicados por 06 (seis) dias.

§2º No cálculo das férias e 13º salário, a média será encontrada pelo total recebido nos 12

(doze) meses anteriores e dividido por 12 (doze).

§3º 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 Gerência e/ou Coordenação e autorizada pela Diretoria, caso contrário, o funcionário não deve trabalhar além de seu horário estipulado, salvo em casos excepcionais. Sendo que as horas extras, que não compensadas no prazo da Cláusula 19ª, exceto para os Coordenadores, Gerentes de Departamentos e Assessores, deverão ser devidamente remuneradas, conforme segue:

a) Para as horas extras realizadas de segunda à sexta feira: acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, a partir da primeira hora;

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

hora normal;

c) 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% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora diurna.

Paragrafo único: Fica estabelecido que o horário noturno compreende o período das 22 horas às 06 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 exercerem atividades ou operações perigosas e/ou insalubres que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem em riscos de vida.

§1º Garantirá, também, acesso aos locais de trabalho aos 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.

§2º Todo empregado que atuar em área operacional e/ou de comercialização será submetido a exames periódicos nos termos previstos pela legislação.

§3º 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, respeitando as faixas, não sendo possível transpor faixa. Sendo assim, deverá o funcionário superar cada uma, ficando limitado a 01 (uma) promoção por ano, garantindo-lhe a remuneração correspondente a partir do primeiro dia na nova função.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO

Será fornecido, diariamente e gratuitamente, de segunda a sexta feira, café da manhã para todos os funcionários, compreendendo café, leite e pão com manteiga/margarina.

a) O café da manhã estará disponível no refeitório da Empresa antes do início da jornada de trabalho compreendendo o horário das 6h40min as 8h00min.

§1º Os funcionários que cumprem escalas com início a partir das 4h30min, terão direito a 15 (quinze) minutos para o café, devendo registrar este intervalo no relógio ponto, sem prejuízos no período de almoço já concedido.

§2º 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.

§3º Todos os funcionários que trabalham aos sábados, feriados e dias pontes receberão vale café no valor de R$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos) nos respectivos dias.

§4º Aos funcionários que trabalham aos domingos será reembolsado o valor gasto com café, até o limite de R$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos), através da apresentação da Nota

Fiscal.

§5º Será fornecido a cada funcionário, mensalmente, cartão refeição, sendo que o valor creditado será referente a 25 refeições/mês com o valor de R$ 25,00 (vinte e cinco reais) por refeição, totalizando R$ 625,00 (seiscentos e vinte e cinco reais).

a) Será creditado o valor acima, no cartão refeição, no período de férias e afastamentos legais.

§6º O cartão refeição poderá ser utilizado nos restaurantes e lanchonetes localizados no interior da Empresa ou outros estabelecimentos comerciais conveniados, e será de uso exclusivo para a aquisição de refeições ou produtos alimentícios.

§7º 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$ 380,00 (trezentos e oitenta 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.

Paragrafo único: 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$ 400,00 (quatrocentos reais).

a) Opcionalmente, desde que haja manifestação expressa do funcionário, até 15 de dezembro de 2015, 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 (um) ano, sendo vedada alteração 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 Empresa e vice-versa.

a) O itinerário do ônibus deverá ser revisto, periodicamente, atendendo às determinações de trânsito na

cidade.

§1º Na impossibilidade de utilização desse transporte, a Empresa fornecerá vale transporte a todos os seus empregados para o transporte.

§2º Para os empregados sujeitos ao regime de turno, cujo horário de entrada e saída compreenda o período de 00h00min (meia noite) às 05h00min (cinco) horas, a Empresa fornecerá transporte até suas residências ou, a critério da Empregadora, será reembolsado ao funcionário o Km (quilometro) rodado no valor de R$ 0,67 (sessenta e sete centavos), 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.

§3º Havendo tarifa de estacionamento, a Empresa se compromete a isentar todos os funcionários de quaisquer valores referentes a essa questão.

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:

a) Para os empregados que estiverem cursando ou vierem a cursar supletivos, cursos de nível técnico e universidades – subsídio de 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades para os que recebem salário base mensal igual ou inferior a R$ 3.128,04 (três mil, cento e vinte e oito reais e quatro centavos) (grupo C, faixa 6 da tabela Salarial) e 40% (quarenta por cento) para os que recebem salário base superior ao valor acima citado;

b) 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;

c) Caso o funcionário desistir do curso, sem justificava plausível, deverá reembolsar o valor a título de subsídio na mesma proporção recebida.

§1º O pagamento do subsídio somente será realizado mediante a comprovação de frequência no curso e apresentação do pagamento da mensalidade ao estabelecimento de ensino.

§2º 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 frequentado, com os interesses da Empresa e a avaliação positiva do funcionário, através da “Avaliação de Desempenho”, prevista no Plano de Cargos e

Salários.

§3º 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 manter, 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.

§1º Para todos os atendimentos de rotina, as consultas médicas deverão ser marcadas com antecedência de 24 horas.

§2º O Ambulatório Médico deverá permanecer em funcionamento das 06h00min às 16h00min, de segunda a sexta-feira para consultas e exames periódicos a todos os empregados.

§3º A Empresa deverá propiciar convênios médico e odontológico para garantir a assistência médico-hospitalar a todos os empregados e seus dependentes.

§3º Considerando o convênio firmado com a empresa de assistência médica**,** serão observados os seguintes valores de participação da empresa e do empregado para plano coletivo:

a) Para os que recebem salários até R$ 2.253,79 (dois mil, duzentos e cinquenta e três reais e setenta e nove centavos), a Empresa custeará 95% (noventa e cinco por cento) dos valores e o Empregado custeará os 5% (cinto por cento) restantes;

b) Para os que recebem salários de R$ 2.253,79 (dois mil, duzentos e cinquenta e três reais e setenta e nove centavos) até R$ 3.448,67 (três mil quatrocentos e quarenta e oito reais e

sessenta e sete centavos), a Empresa custeará 80% (oitenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 20% (vinte por cento) restantes;

c) Para os que recebem salários de R$ 3.448,67 (três mil quatrocentos e quarenta e oito reais e sessenta e sete centavos) até R$ 5.958,30 (cinco mil novecentos e cinquenta e oito reais e trinta centavos), a Empresa custeará 60% (sessenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 40% (quarenta por cento) restantes;

d) Para os que recebem salários acima de R$ 5.958,30 (cinco mil novecentos e cinquenta e oito reais e trinta centavos), a Empresa custeará 50% (cinquenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 50% (cinquenta por cento) restantes.

- §4º Caso o empregado opte por plano diferenciado ao contratado pela Empresa, o custeio dos valores se limitará a 50% (cinquenta por cento) pela Empresa, ficando a cargo do empregado o custeio de 50% (cinquenta por cento) restante, independentemente da faixa salarial que o empregado se encontre.

- §5º Considerando o convênio firmado com a empresa de assistência odontológica serão observados os seguintes valores de participação da empresa e do empregado:

a) Para os que recebem salários até R$ 2.253,79 (dois mil, duzentos e cinquenta e três reais e setenta e nove centavos), a Empresa custeará 95% (noventa e cinco por cento) dos valores e o Empregado custeará os 5% (cinco por cento) restantes;

b) Para os que recebem salários de R$ 2.253,79 (dois mil, duzentos e cinquenta e três reais e setenta e nove centavos) até R$ 3.448,67 (três mil quatrocentos e quarenta e oito reais e sessenta e sete centavos), a Empresa custeará 80% (oitenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 20% (vinte por cento) restantes;

c) Para os que recebem salários R$ 3.448,67 (três mil quatrocentos e quarenta e oito reais e sessenta e sete centavos) até R$ 5.958,30 (cinco mil novecentos e cinquenta e oito reais e trinta centavos), a Empresa custeará 60% (sessenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 40% (quarenta por cento) restantes;

d) Para os que recebem salários acima de R$ 5.958,30 (cinco mil novecentos e cinquenta e oito reais e trinta centavos), a Empresa custeará 50% (cinquenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 50% (cinquenta 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 experiência.

a) Neste caso, as guias para tratamentos, exames ou internações deverão ser solicitadas e retiradas na Empresa;

b) Se o empregado demitido se efetivar em outra empresa durante o período referido, fica obrigado a comunicar a Empresa, 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.

§1º 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.

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

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

§2º 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, evidente e comprovado mediante laudo médico que atestar a necessidade de educação especializada, sendo considerados clinicamente excepcionais, em situações transitórias e não permanente, será pago mensalmente, sob forma de auxílio para custeio de despesas decorrentes com o dependente excepcional, o valor correspondente a 2 (dois) salários mínimos por mês, 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.

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.

Paragrafo único: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 finais de semana, a fim de conceder aos empregados um período de descanso prolongado, limitando-se ao máximo de 04 (quatro) dias corridos, incluindo-se o domingo.

Paragrafo único: O calendário de compensação deverá ser elaborado até 20/12/2015 e submetido ao SINDBAST, que deverá posicionar-se até o dia 27/12/2015.

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

Ao empregado afastado do trabalho por motivo de acidente no trabalho, a Empresa concederá uma complementação ao benefício da Previdência Social, desde que solicitado por escrito pelo funcionário, até o valor de seu salário, enquanto perdurar o afastamento, sem prejuízo do 13º salário.

§1º Ao empregado afastado do trabalho para tratamento de saúde, a Empresa complementará a diferença do benefício pago pela Previdência Social, desde que solicitado por escrito pelo funcionário, mantendo seu salário à época do afastamento, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

a) Em caso de complementação de auxílio doença, será necessária a entrega da carta de concessão do benefício na empresa e ela se dará da seguinte forma:

I) 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.

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

§2º Todos os atestados médicos apresentados poderão, a critério exclusivo da Empresa,

serem endossados pelo médico do Ambulatório na Empresa.

§3º Havendo rescisão do contrato de trabalho, as verbas pendentes serão descontadas das verbas rescisórias, inclusive, em caso de aposentadoria e óbito do funcionário.

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.

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 do percentual equivalente ao intervalo da faixa salarial horizontal na tabela salarial para cada 05 (cinco) anos de serviços prestados à Empresa, até o limite da classe em que estiver lotado.

Paragrafo único: 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 03 (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 entendido como investigação clínica.

Paragrafo único: 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 90 (noventa) dias, não se admitindo, portanto, prorrogação do período.

Paragrafo único: Durante o período de experiência, deverá o departamento em que o

funcionário estiver lotado, realizar sua avaliação de desempenho, a qual será a motivação para efetivação ou rescisão do contrato de trabalho.

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 empregados, a função, o código do CBO efetivamente exercido, a remuneração percebida, os reajustes salariais e todos os prêmios e vantagens que fazem parte da remuneração.

Paragrafo único: A CTPS, 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

Após a implementação do Plano de Cargos e Salários, eventuais alterações no seu conteúdo deverão ser submetidas para conhecimento dos funcionários em Assembleia 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, visando 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 desenvolver um plano de avaliação permanente no primeiro semestre de 2017, para cumprir o Plano de Cargos e Salários, sendo que os critérios de avaliação deverão ser de conhecimento prévio dos funcionários. O prazo originalmente acordado em assembleia, que seria 1º semestre de 2016, restou inviabilizado, tendo em vista que o acordo coletivo somente está sendo assinado nesta data.

Adaptação de função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ADAPTAÇÃO FUNCIONAL

Aos empregados que, por questões de saúde, ficarem definitivamente impedidos de continuar o desempenho da função de seu cargo, fica assegurada, mediante reabilitação indicada pelo INSS, a sua adaptação funcional e salarial quando do retorno do afastamento previdenciário, podendo se dar o enquadramento em outra área de atividade da empresa, respeitando as limitações do funcionário, a disponibilidade de vagas e a existência de atividade compatível com a sua atual condição.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Serão fornecidos anualmente e gratuitamente pela Empresa uniformes para os seus empregados, que deverão utilizá-los, obrigatoriamente, no desempenho de suas atividades, exceto diretores, gerentes, coordenadores, assessores e funcionários administrativos.

a) 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.

§1º Os uniformes serão compostos de:

a) Técnicos de mercado:

I) Masculino: camisa e/ou camiseta polo ou jaleco (a critério da Empresa);

II) Feminino: camisa, blusa ou jaleco (a critério da Empresa);

b) Funcionários operacionais e administrativos: calça, camisa e/ou camiseta (operacional), camisa e/ou camiseta polo (administrativa) e blusa de moletom, que serão substituídos, quando necessário, mediante avaliação do superior imediato.

- §2º Serão fornecidos também os equipamentos de proteção e segurança individuais, inclusive calçados especiais, quando for exigido no desempenho dos trabalhos da área.

- §3º Serão adotadas medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

a) No primeiro dia de trabalho do empregado da área operacional a Empresa efetuará o 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.

- §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 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 PRIMEIRA - 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.

§1º Será garantido as empregadas o acesso a cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento.

§2º Manter-se-ão junto ao Departamento de Recursos Humanos, em local especial, nos casos de mão-de-obra feminina, absorventes higiênicos à disposição.

§3º Promover-se-á adequações de suas instalações sanitárias a fim de atender a mão-de-obra feminina.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

a) **GESTANTE:** A empregada gestante, durante o período da gravidez e até os 12 (doze) meses posteriores ao término da licença maternidade, prevista no artigo 392 da CLT, não poderá ser transferida de local de trabalho ou sofrer alteração no horário e função, sendo-lhe assegurada inalterabilidade do contrato de trabalho;

I) 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.

b) **DOENÇA**: Ao empregado que por doença tenha afastamento previdenciário, por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, será garantida estabilidade provisória de 180 (cento e

oitenta) dias, após cessar o período de afastamento;

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

d) **ACIDENTE DE TRABALHO**: Ao empregado que por acidente no trabalho ou doença profissional tenha afastamento previdenciário, será garantida estabilidade provisória de 12 (doze) meses;

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

f) **NATALIDADE**: Ao empregado pai, desde que a certidão de nascimento tenha sido entregue a empresa até 15 (quinze) dias após a data do nascimento de seu filho, será garantida estabilidade provisória de 90 (noventa) dias;

g) **ADOÇÃO**: Ao empregado que promover adoção de criança com idade de 0 (zero) à 06 (seis) meses, será garantida estabilidade provisória de 90 (noventa) dias;

h) **ABORTO**: A empregada, em caso de aborto, devidamente comprovado por atestado médico, será garantida estabilidade provisória de 90 (noventa) dias;

i) **PARTO NATIMORTO**: A empregada, em caso de parto natimorto, devidamente comprovado por atestado médico e/ou cópia do respectivo registro civil, será garantida estabilidade provisória de 120 (cento e vinte) dias;

j) **CIPA**: Aos empregados eleitos em cargo efetivo para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, será garantida estabilidade provisória desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o fim do mandato.

§1º Não ocorrerá a concessão de aviso prévio durante o período de licença, tratamento médico ou férias.

§2º Sendo do interesse do empregado, este poderá renunciar à sua estabilidade, para os casos previstos nesta cláusula, com acompanhamento do Sindicato.

a) A concordância do empregado deverá ser formalizada perante o Sindicato, que será assistido no ato da lavratura do termo.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Desde que solicitado pela Gerência e/ou Coordenação e autorizado pela Diretoria, as horas excedentes trabalhadas poderão ser compensadas através de banco de horas, da forma estabelecida abaixo. Caso contrário, o funcionário não deve trabalhar além de seu horário estipulado, salvo em casos excepcionais.

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

b) Aos sábados, domingos e feriados a compensação se dará observando os mesmos critérios das horas extras;

c) O empregado para compensação das horas negativas, não poderá compensar menos de 30 minutos por dia e não poderá exceder 2 horas diárias;

d) O empregado que por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada de trabalho diária, terá o tempo não trabalhado debitado do banco de horas, exceto quando tratar-se de atrasos regulamentados na cláusula 9ª.

§1º Na hipótese de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, se o funcionário possuir bando de horas, o saldo de horas será quitado junto as demais verbas rescisórias e no caso de possuir horas negativas, o saldo deverá ser debitado das verbas rescisórias.

§2º Cabe ao departamento no qual o empregado está lotado o controle e a conferência do saldo do banco de horas, sendo que estas informações deverão ser repassadas ao Departamento de Recursos Humanos mensalmente.

§3º O acerto do banco de horas deverá ser realizado dentro do prazo de 01 (um) ano. Após este prazo, as horas extras realizadas de segunda à sexta feira terão o acréscimo 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 acréscimo de 100% (cem por cento).

§3º A compensação do banco de horas deverá ser realizada dentro do prazo de 01 (um) ano.

a) Após o prazo estipulado no paragrafo acima, as horas extras realizadas de segunda a sexta feira terão o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as horas extras realizadas aos sábados, domingos, feriados e no período de folga dos empregados, sujeitos ao regime de turno, sofrerão acréscimo de 100% (cem por cento).

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS

A empresa garantirá a marcação de ponto de entrada, sem qualquer desconto no dia e repouso semanal remunerado, até 10 minutos, sendo 05 minutos no início e 05 minutos no final da jornada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica garantida a atual jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais para todos os

empregados.

§1º Para os empregados das áreas operacionais e mercados aplicar-se-á regimes de turnos nos feriados e finais de semana.

§2º A jornada de trabalho semanal estabelecida nesta cláusula obedecerá aos seguintes regimes de compensação:

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

b) Operacional (manutenção, serviços gerais, limpeza, motoristas e operadores de carga): de segunda à 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;

c) Mercado (técnicos): de segunda à sábado, 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.

§3º Serão pagas como extras todas as horas excedentes a jornada estabelecida nesta cláusula, desde que respeitado, primeiramente, o regime de banco de horas previsto na cláusula 43º.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

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

a) Em casos de falecimento de pai, mãe, irmãos, cônjuge, companheiro (a), filho e sogro (a): abono de 03 (três) dias úteis, a contar da data de falecimento;

b) Em casos de internação e/ou alta de cônjuge e/ou filho: abono do dia da internação e/ou alta;

c) Para a realização de exame médico exigido pela Empresa: o período necessário para a realização dos exames;

d) Para consulta médica de filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido: abono do período necessário para a realização da consulta;

e) Para os empregados doadores de sangue: abono de 04 (quatro) faltas anuais, sendo uma por trimestre;

f) Para fins de matrícula em escolas da rede pública de filhos menores: abono de um dia;

g) Para fins de prestação de exames vestibulares em escolas oficiais ou reconhecidas: abono dos dias de exame, limitada a duas vezes ao ano, desde que comprovada sua inscrição até 20 (vinte) dias antes da realização.

Paragrafo único: As licenças serão concedidas obedecendo-se o seguinte:

a) Por motivo de casamento do empregado: licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis;

b) 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;

I) Em caso de opção pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, a gestante deverá informar a empresa, por escrito, antes do início da licença;

II) Será garantido a gestante, no período da licença maternidade, o recebimento dos salários percebidos no último cargo ocupado antes do inicio da mesma, bem como quando de seu retorno.

c) Para mulheres adotantes: será concedida licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias;

d) Para fins de amamentação até os 06 (seis) meses do filho: a mãe gozará de uma redução de 02 períodos de meia hora cada no expediente de trabalho;

e) Todo empregado terá direito a licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, a contar do nascimento de seu filho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REMANEJAMENTO DE PESSOAL

Serão promovidas rigorosas modificações no remanejamento de pessoal de forma a não permitir ociosidade, desde que não haja desvio de função.

§1º A Empresa se esforçará para que os funcionários comissionados voltem a desempenhar suas atividades de origem.

§2º Será garantido, nos casos de ocupação de cargos comissionados por funcionários de carreira, o retorno as funções anteriormente desempenhadas.

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FERIAS

: A Empresa concederá o abono de férias correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal a cada empregado que entrar em gozo de férias, inclusive nas indenizadas. O pagamento dos valores correspondentes ao período das férias será sempre com 02 (dois) dias úteis de antecedência do seu início.

a) A complementação acima, que excede ao abono legal 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.

b) Para os empregados com 10 (dez) anos ou mais de serviços prestados à Empresa, será pago o abono de 60% (sessenta por cento) sobre o valor das férias, desde que preenchidas as mesmas condições referentes às faltas, mencionadas na alínea “a”.

§1º A Empresa realizará, até o mês de Dezembro de 2015, uma programação geral de férias de todos os empregados, do período de Janeiro a Dezembro de 2016, sendo-lhes assegurada sua participação nesta programação, garantindo-se o cumprimento das mesmas.

§2º 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 60 (sessenta) dias uteis, antes do início do gozo pretendido, sendo que a alteração só será possível caso não ofereça prejuízo ao desempenho das atividades do departamento, condicionado a avaliação do gestor.

§3º O Departamento de Alimentação Escolar, devido suas particularidade, poderá dividir o período de férias em 02 (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, que deliberará sobre o pedido.

§4º Aos menores 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.

§5º Será permitido ao empregado o exercício de suas férias em qualquer período do ano, observando-se a programação preestabelecida, e sendo-lhe facultado o direito de solicitar antecipação de 50% (cinquenta por cento) do seu 13º salário para os funcionários que gozarem o período de férias até o mês de maio.

§6º Para os funcionários que não gozarem férias ou não receberam a 1º parcela do 13º salário junto com as mesmas, 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.

§7º O aviso de alteração de férias deverá ser realizado até 60 (sessenta) dias uteis antes do início do gozo pretendido.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CIPA

O funcionário eleito para integrar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes não estará sujeito a rotatividade, transferência de função ou local de trabalho, exceto mediante sua anuência expressa e com a imediata nomeação do suplente para representação do setor.

§1º 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 serem acompanhadas pelo Sindicato.

§2º 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.

§3º A Empresa notificará o sindicato 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.

§4º Serão garantidas aos membros da CIPA, em seu conjunto ou separadamente, 2 horas semanais, remuneradas pela Empresa, dentro do período normal de trabalho, destinadas a realização de inspeção, higiene e segurança do trabalho.

§5º É obrigatória a participação de um representante eleito para integrar a CIPA, representante dos empregados, na investigação das causas dos acidentes.

§6º A CIPA deverá remeter ao sindicato 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 01 (um) dia útil.

§1º Em caso de atraso ou omissão oficial, a Empresa arcará com eventuais prejuízos que o empregado venha a sofrer em decorrência desse ato.

§2º A Empresa é obrigada a fornecer ao sindicato 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.

§3º A Empresa está obrigada, ainda, a comunicar ao sindicato, em 48 horas, a ocorrência 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 de 01 (um) Diretor, empregado da Empresa e indicado pelo sindicato, por tempo integral, 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.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS

Os empregados indicados pelo sindicato, mediante prévia comunicação por escrito e com a concordância da Diretoria, poderão participar de cursos profissionalizantes, seminários, encontros ou eventos similares, de interesse da categoria.

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, FGTS 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 01h00min a cada 02 (dois) meses, dentro da jornada de trabalho.

a) As demais horas deverão ser realizadas fora da jornada de trabalho;

b) Em qualquer dos casos, a Empresa será avisada pelo Sindicato com o mínimo de 48 horas de antecedência, para que não haja imprevistos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

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

a) Os dirigentes sindicais do interior ficam autorizados a proceder as homologações dos empregados lotados nas unidades da região;

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

c) 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 ausência do funcionário.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

Conforme aprovação em Assembleia, a Empresa descontará no mês seguinte a 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.

a) Caso o funcionário não concorde com o desconto, deverá manifestar sua oposição, por escrito, em até 3 (três) dias úteis a partir do 1º dia posterior a data da assinatura desta Norma Coletiva, através de correspondência protocolada junto ao representante do sindicato;

b) Deverá o sindicato repassar esta informação ao Departamento de RH da empresa, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a partir do 1º dia posterior a data de término 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 sindicato a 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 sindicato 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.

Paragrafo único: É a Justiça do Trabalho competente para proferir decisões em Ação de

Cumprimento proposta pelo sindicato 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 plurimas 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 sindicato.

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 o presente Acordo Coletivo.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICÂNCIA

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

Paragrafo único: 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

ADRIANA CARULINA DA SILVA
Administrador
CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS SA

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.