



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DA CEASA/CAMPINAS -  
CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS S/A  
PARA O PERÍODO DE 1º DE NOVEMBRO DE 2018 À 31 DE OUTUBRO DE 2019**

## **1ª - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

A empresa se compromete a manter o atual Plano de Cargos e Salários, posicionando os funcionários sobre a data de início e término do mesmo.

Progressão entre as classes salariais para que todos os funcionários tenham a oportunidade de progredir na carreira:

- Poderá ocorrer por titulação;
- A progressão será feita após o cumprimento do intervalo de cinco anos na classe respectiva.

Será constituída uma comissão de funcionários da Ceasa Campinas para acompanhamento dos trabalhos.

## **2ª - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA-BASE**

Serão corrigidos os salários de todos os seus empregados, de forma a compatibilizar seu poder aquisitivo com o mesmo existente em 01/10/2017, utilizando como referência para o período o índice do ICV do DIEESE.

## **3ª - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS**

Será concedido um reajuste salarial de forma a recompor o poder aquisitivo dos salários de seus empregados. Será utilizado como referência o índice de 3% (três por cento).

## **4ª - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS**

Todas as antecipações salariais sejam elas espontâneas, dissídios ou acordos, somente poderão ser descontados na data-base.

## **5ª - FÉRIAS**

A Empresa concederá, à critério dos funcionários, as férias em dois períodos, inclusive aos que tem mais de 50 (cinquenta) anos de idade, sendo o período 10/20 dias.

Concessão de férias aos funcionários da Alimentação Escolar em todos os meses do ano (não somente nos meses de recesso escolar), em comum acordo entre funcionários e coordenadoria/gerência.

Todos os funcionários de todos os setores decidiram juntamente com a coordenadoria e gerência a data do gozo das férias.

## **6ª - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

A Empresa deverá fornecer uma posição sobre a avaliação de desempenho dos funcionários, de acordo com o Plano de Cargos e Salários previsto para o primeiro semestre de 2018.

O resultado da Avaliação de Desempenho deverá ser informado por escrito e individualmente à cada funcionário, que terá 15 (quinze) dias de prazo para interpor recurso. Os recursos serão julgados por Comissão composta entre Sindbast/Empresa que adotará como critério de julgamento o estudo de fichas de avaliação, bem como os critérios do Plano de Cargos e Salários da Empresa.

Caso a Avaliação de que se refere esta cláusula não for realizada no prazo acima estipulado, todos os funcionários, a partir de novembro/2018, automaticamente estarão em um nível acima na tabela salarial em que estiverem enquadrados na Empresa.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

## 7ª - ANUÊNIO

Será transformado o adicional por tempo de serviço para anuênio, a partir da data de admissão para todos os empregados, tendo por base de cálculo 2% (dois por cento) para cada ano de trabalho.

## 8ª - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Todos os funcionários terão direito a participação de resultados, sendo este benefício ser pago no pagamento do mês de dezembro.

## 9ª - PISO SALARIAL

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

## 10ª - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A empresa deverá equiparar os salários de todos os funcionários que estão registrados com a mesma função no prazo máximo de 6 (seis) meses.

## 11ª - SALÁRIO ADMISSÃO

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

## 12ª - PREVIDENCIA PRIVADA

A Empresa se comprometerá a elaborar a todos os funcionários interessados um plano de Previdência Privada.

## 13ª - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial garantido a partir do primeiro dia na nova função. No caso de acesso a cargo de chefia (promoção vertical), a remuneração será paga, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a título de salário substituição. Após este período, se confirmado no novo cargo, o salário substituição será integralizado ao salário e, no caso contrário, o funcionário deixará de receber o salário substituição, retornando à sua antiga função e salário.

## 14ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

No caso de falecimento do pai, mãe, irmãos (as), esposa (o), companheira (o), filhos (as) e sogros (as) será garantido o abono de 05 (cinco) dias úteis.

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

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

Para amamentar o filho, até a idade de 12 (doze) meses, a empregada terá redução de 01 (uma) hora em cada expediente de trabalho.

Para mulheres adotantes será concedida licença remunerada de 180 (cento e oitenta) dias.

Será concedido a todos os seus empregados com filhos (as) menores, o abono de faltas necessárias para realização de matrículas em escolas da rede pública ou privada, mediante comprovação.

Para os filhos de funcionários menores de 18 anos ou inválidos, a Empresa abonará o período necessário para realização de exames, internações e altas.

Para consultas de pai e mãe idosos do funcionário, a Empresa abonará o período necessário para realização dos exames, consultas, internações e altas.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

## 15ª - ADICIONAL NOTURNO

Será efetuado o pagamento do adicional noturno com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna. Fica estabelecido que o horário noturno da Empresa será considerado das 22:00 (vinte e duas) as 6:00 (seis) horas do dia seguinte, a partir do início da vigência da Norma Coletiva.

## 16ª - ADICIONAL DE TURNO

Será pago adicional de 20% (vinte por cento) sobre os salários dos empregados sujeitos ao regime de turno de revezamento.

## 17ª - SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO

Será fornecido, diária e gratuitamente, lanches para todos os seus empregados, compreendendo café, leite e pão com manteiga. Os lanches estarão disponíveis antes do início da jornada de trabalho.

A empresa fornecerá mensalmente e gratuitamente, a todos os seus funcionários, um cartão refeição no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), entendendo-se por 25 vales no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) cada, inclusive no período de férias e afastamento.

Todos os funcionários que trabalham aos sábados, domingos e feriados e dias pontes receberão vale café no valor de R\$ 12,00 (doze reais) diários.

A Empresa deverá notificar, com prazo de 03 (três) meses de antecedência, a mudança da bandeira do cartão refeição.

## 18ª - VALE ALIMENTAÇÃO

Será fornecido, mensal e gratuitamente, a todos os seus empregados, inclusive durante o período de férias ou afastamento de qualquer natureza, Cartão Alimentação no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), que deverá ser aceito por qualquer super/hipermercado da cidade de Campinas e região, de sorte a assegurar a seus empregados o abastecimento alimentar de suas residências. O valor do referido Vale-Alimentação deverá ser creditado na mesma data dos vencimentos.

Será fornecido aos funcionários, no final do ano, um vale compra no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), referente a Cesta de Natal.

A Empresa deverá notificar, com prazo de 03 (três) meses de antecedência, a mudança da bandeira do cartão alimentação.

## 19ª - EMPREGADO ESTUDANTE E SALÁRIO EDUCAÇÃO

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, nos dias que prestarem exames em escolas oficiais ou reconhecidas, inclusive vestibulares.

Serão reembolsadas todas as despesas efetuadas com material escolar e didático de quaisquer estabelecimentos de ensino (público ou privado), para todos os níveis de formação escolar (primário, ginásial, colegial, universitário e cursos técnicos, supletivo e de idiomas), devidamente comprovada, à todos os seus empregados e dependentes.

Todos os funcionários terão direito a subsídio de 50% (cinquenta por cento) em cursos de idiomas.

Todos os funcionários em gozo de licença médica, terão garantido o direito de usufruir do benefício do Salário Educação durante o período de afastamento.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

## 20ª - MENSALIDADE ESCOLAR

Será pago, de 80% (oitenta por cento) à 100% (cem por cento), de acordo com o aproveitamento comprovado pelo estabelecimento de ensino, das mensalidades para cursos de nível técnico, superior e idiomas. Sendo o curso específico da área onde o funcionário atua, a Empresa custeará 100% (cem por cento) das mensalidades.

A Empresa também subsidiará mensalmente 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades de cursos de especialização universitária, pós-graduação (mestrado, doutorado) e supletivo, para qualquer empregado que requerer, mediante comprovação bimestral da frequência e aproveitamento (notas).

## 21ª - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado a Empresa pagará, juntamente com as verbas rescisórias, à título de auxílio funeral, o valor de 05 (cinco) salários mínimos vigentes em caso de morte natural e de 08 (oito) salários mínimos vigente em caso de morte por acidente de trabalho e/ou doença profissional adquirida no período de trabalho na Empresa.

A Empresa arcará com todas as despesas do Seguro de Vida em grupo, que não poderá ser inferior a 30 (trinta) salários nominais por morte natural e 50 (cinquenta) salários nominais por morte acidental, para cada empregado.

## 22ª - 13º SALÁRIO

Caso a Empresa não tenha condições de pagar o adiantamento da primeira parcela do 13º salário nas férias (para férias concedidas de janeiro a maio), a mesma deverá comunicar o funcionário por escrito com antecedência de 03 (três) meses das férias.

## 23ª - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), a partir da 1ª (primeira) hora, tendo sua integração nos cálculos de férias, 13º salário, aviso prévio, descanso semanal remunerado e F.G.T.S.

As horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados e na folga dos empregados sujeitos ao regime de turno, serão remuneradas com acréscimo de 200% (duzentos por cento) sobre a hora normal e a sua repercussão, garantindo-se sempre o pagamento de todas as horas extraordinárias dentro do mesmo mês em que foram realizadas tais horas extras, ficando proibido definitivamente a compensação de horas extras por folgas.

## 24ª - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO ACIDENTE E DOENÇA

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

Se necessário, a empresa concederá um adiantamento de 1 (um) salário nominal, a ser descontado em 10 (dez) parcelas iguais e consecutivas, para os funcionários e/ou dependentes para as situações abaixo:

- 1 - afastamento por doença;
- 2 - por acidente;
- 3 - invalidez permanente.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

## **25ª - PROGRAMA DE ALFABETIZAÇÃO/TREINAMENTO**

Deverá ser implantado, imediatamente, Programa de Treinamento, de sorte a conceder a todos os seus funcionários cursos, aulas e palestras que venham a reciclar e modernizar a mão-de-obra.

## **26ª - PLANTÃO À DISTÂNCIA**

O plantão à distância será remunerado na forma de horas extras com os adicionais descritos. Essa forma de plantão deverá ser devidamente comunicada por escrito aos empregados.

## **27ª - TRANSPORTE**

Para os empregados ao regime de turno, cujo horário de entrada e/ou saída seja de 00:00 (zero) às 05:00 (cinco) horas e utilizarem seu veículo, a empresa custeará os gastos com a manutenção e combustível. Obedecendo ao levantamento que será feito sempre que necessário da distância da residência do funcionário à Ceasa Campinas e vice versa. Este levantamento deverá ter o acompanhamento do Sindicato e funcionários envolvidos.

A empresa deverá reavaliar os casos dos funcionários que residem na região Metropolitana de Campinas e que não recebem o benefício do Vale Transporte.

A empresa deverá reajustar o valor do quilômetro rodado para R\$ 1,50 (Um real e cinquenta centavos) pago aos funcionários sujeitos ao regime de turno, cujo horário de entrada e/ou saída seja de 00:00 (zero) às 05:00 (cinco) horas, pois o mesmo não é reajustado desde 2014.

## **28ª - APOSENTADORIA**

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

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

Fica assegurado ao empregado que se aposentar por tempo de serviço ou por idade, estando há pelo menos 01 (um) ano no respectivo cargo, promoção de um percentual equivalente ao intervalo da faixa salarial horizontal da tabela salarial para cada 03 (três) anos de serviços prestados à Empresa, até o limite da classe em que estiver lotado. Caso o funcionário já se encontrar no limite máximo de sua classe, o benefício corresponderá a um adicional de 5% (cinco por cento) sobre os seus respectivos salários.

Deverá ser entendido como intervalo da faixa salarial o que é determinado no Plano de Cargos e Salários, ou seja, 5% (cinco por cento).

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

## **29ª - PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

A empresa deverá implantar um plano de previdência complementar no prazo máximo de 01 (um) ano, sendo o mesmo facultativo a todos os funcionários, afim de proporcionar um futuro mais tranquilo aos mesmos e seus dependentes.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

## 30ª - PROMOÇÕES, RECRUTAMENTO INTERNO E EXTERNO

O acesso para qualquer cargo far-se-á exclusivamente através de Concurso Público, vedadas as nomeações ou designações discriminatórias por indicação, exceto aos cargos de gerentes e assessores por serem de livre nomeação da Diretoria da Empresa.

O concurso deverá ser realizado todas as vezes que houverem cargos vagos na Empresa (excetuando-se os de gerentes e assessores) do qual poderão participar, prioritariamente todos os funcionários do setor em que hajam vagas e, supletivamente a todos os funcionários da Empresa, desde que, para ambos os casos, os funcionários estejam fora do período do contrato de experiência, que é de 60 (sessenta) dias e com a sua situação perante o Serviço Militar regularizada.

A capacitação será testada através de prova escrita e, quando for o caso, de prova prática.

A Empresa se compromete a entregar ao Sindicato e distribuir para todos os funcionários, para que sejam fixados em local onde todos tenham acesso, as listas com os cargos vagos, seus pré-requisitos, suas especificações, o conteúdo das provas de avaliação (escrita e prática), bem como dia e local de realização dos mesmos, com o prazo de 30 (trinta) dias de antecedência, sendo abolida a entrevista dos aprovados. Em caso de empate, será assegurada a vaga ao funcionário com maior tempo de serviço na Empresa.

O recrutamento externo será utilizado quando não existir no quadro de pessoal empregado que preencha os requisitos mínimos do cargo (escolaridade, cursos técnicos quando for o caso) ou experiência que o capacite ao exercício das funções.

Tais admissões somente poderão ser feitas por Concurso Público, dando-se ciência ao Sindicato quanto ao seu edital e critérios de avaliação, sendo permitido o acompanhamento, quando da realização das provas do Concurso Público, de um membro indicado pelo SINDBAST. A divulgação dos resultados das provas do Concurso Público deverá ser realizada no prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização dos mesmos.

A Empresa executará através de seu pessoal próprio, todas as atividades pertinentes a seus objetivos, ficando vedada toda e qualquer contratação por tempo determinado.

## 31ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Durante a vigência desta Norma Coletiva, nenhum empregado poderá ser demitido, salvo por prática de falta grave comprovada em juízo.

### **PORTADORES ASSINTOMÁTICOS, DOENTES DE AIDS E PORTADORES DE NEOPLASIA MALIGNA:**

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

#### **DOENÇA:**

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

#### **APOSENTADORIA:**

Todos os funcionários terão direito a estabilidade no emprego, desde que esteja dentro do período de 60 (sessenta) meses imediatamente anteriores à complementação da idade para a aposentadoria ou em decorrência do tempo de contribuição, e possua vínculo empregatício de no mínimo 05 (cinco) anos com esta Empresa.

#### **NATALIDADE:**

Por 12 (doze) meses, após o nascimento do filho, ao empregado pai, desde que a certidão de nascimento tenha sido entregue ao empregador no prazo máximo de 15 (quinze) dias contados do nascimento.

#### **ABORTO:**

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



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

## **CIPA:**

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

## **AVISO PRÉVIO:**

Fica expressamente vedada a concessão de aviso prévio durante o período de licença, tratamento médico e férias.

## **32ª - GARANTIA DE EMPREGO AO FUNCIONÁRIO ACIDENTADO**

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na Empresa, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

- a) que apresentem redução na capacidade laboral;
- b) que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;
- c) que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com a capacidade laboral após o acidente.

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

## **33ª - PAGAMENTO**

O funcionário poderá escolher entre os bancos instalados na CEASA-CAMPINAS, em qual ele vai querer receber os seus proventos.

## **34ª - PRÊMIO DE ASSIDUIDADE**

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

## **35ª - DESCRIÇÃO DE CARGOS**

Deverá ser atualizado e entregue por escrito e contra-recibo à todos os empregados, as atribuições previstas no Plano de Cargos e Salários inerente ao cargo e/ou função desempenhadas pelo mesmo, imediatamente após a aprovação do novo plano de cargos e salários da Empresa.

## **36ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Será proporcionada assistência jurídica integral ao empregado que, no desempenho normal de suas funções, for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho das funções e na defesa do patrimônio da Empresa.

## **37ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA**

Manter-se-á com todos os equipamentos necessários, inclusive ambulância, para um bom funcionamento, o Ambulatório Médico e Odontológico existente na Empresa, sendo que o atendimento para os funcionários da Empresa será feito de maneira diferenciada e preferencial, para os casos de emergência. O Ambulatório Médico deverá permanecer aberto sempre que houver atividade operacional no mercado, inclusive aos sábados.

O Ambulatório Médico realizará exames e consultas periódicas para todos os funcionários e dependentes.

Será dada continuidade ao convênio médico estabelecido com a UNIMED, de modo a garantir Assistência Médica, Hospitalar e Odontológica a todos os funcionários e seus dependentes de quaisquer naturezas, conforme anotações na CTPS e reconhecimento do INSS, sem custos para os mesmos.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Na eventualidade de rescisão do atual convênio médico, a Empresa compromete-se a garantir a Assistência Médica, Hospitalar e Odontológica a todos os seus empregados e dependentes de qualquer natureza, desde que legalmente inscritos na CTPS e reconhecidos junto ao INSS, garantindo-se as mesmas condições de atendimento e coberturas do atual convênio firmado com a UNIMED.

A Empresa custeará integralmente os medicamentos, para todos e quaisquer tratamentos, inclusive o de AIDS, comprovadamente necessários para todos os seus empregados e dependentes.

Esta cláusula se estenderá aos pais de funcionários sem dependentes, se assim o solicitarem.

A Empresa deverá notificar, com prazo de 03 (três) meses de antecedência, a mudança do plano de saúde e/ou odontológico.

A Empresa deverá conceder o direito do funcionário de retornar ao custeio de 50% (cinquenta por cento) do valor do plano contratado diferente do oferecido pela Empresa. Poderá ser estabelecido um teto para esse subsídio, desde que seja compatível com a metade do valor de um plano que atenda às necessidades (número de hospitais na cidade, número de profissionais credenciados, número de clínicas para realização de exames, etc.).

## 38ª - ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA

A Empresa custeará o tratamento psicológico dos funcionários e dependentes, desde que apresentem laudo médico da necessidade deste acompanhamento.

## 39ª - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA AIDS/HIV

Serão promovidas campanhas de treinamento e prevenção à AIDS através de pessoal especializado, com a assistência do Sindbast, em seu horário normal de trabalho no prazo de 90 (noventa) dias, a partir da assinatura do presente acordo.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT, não será exigido por parte da Empresa, no exame admissional e/ou exames periódicos que denuncie o vírus da AIDS.

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

Os empregados não serão obrigados a informar à Empresa sobre sua situação em relação HIV/AIDS, conforme código de ética médica.

Serão custeados integralmente os exames laboratoriais, o tratamento, medicamentos, a internação, assistência psicológica e social aos funcionários e dependentes doentes de AIDS. Aos portadores assintomáticos, e aqueles que já apresentam sinal da doença, deverá ser garantido função compatível com seu estado de saúde e educar o pessoal de seu ambiente de trabalho.

## 40ª - VALE CULTURA

A Empresa se compromete a fornecer a todos os funcionários o Vale Cultura mensalmente, inclusive durante o período de férias e afastamento.

## 41ª - AUXÍLIO CRECHE

A empresa custeará todos os empregados, de ambos os sexos, o valor mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais) por criança até a idade de 06 (seis) anos. O pagamento do auxílio previsto nesta cláusula se estenderá no período de férias, licença prêmio, maternidade, ou afastamento por motivo de saúde e ou outros afastamentos qualquer.

No caso de casais de funcionários o reembolso somente será concedido a um dos cônjuges.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

## 42ª - AUXÍLIO À PAIS DE FILHOS (AS) ESPECIAIS

Este benefício será estendido aos filhos (as) dos funcionários acometidos de neoplasia maligna.

## 43ª - ÁREAS DE LAZER

Deverão ser instalados em sua área livre, equipamentos de lazer destinados aos funcionários e seus dependentes.

Reativação da área de descanso.

## 44ª - MEIO AMBIENTE

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

## 45ª - VALE GÁS

Será fornecido, mensalmente, um Vale Gás, correspondente à uma carga de gás de cozinha (botijão de 13 kg), com valor equivalente ao preço da entrega automática, a todos os empregados, indistintamente de cargo ou função, sem custos para os mesmos. O Vale Gás deverá ser entregue no dia do pagamento mensal.

## 46ª - AFASTAMENTO SEM REMUNERAÇÃO

Os funcionários com mais de 03 (três) anos ininterruptos de trabalho na Empresa poderão pedir afastamento não remunerado pelo período máximo de 02 (dois) anos.

## 47ª - HORA SINDICAL

A Empresa instituirá a "Hora Sindical" que poderá ser utilizada uma vez por mês para palestra ou outra atividade de caráter Sindical, desde que avisada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

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

Quando da ocorrência de Assembléias objetivando novo Acordo Coletivo de Trabalho, a "Hora Sindical" terá a duração de 2 (duas) horas, garantindo-se a dispensa dos funcionários para participarem da mesma.

## 48ª - DIREITOS SINDICAIS

Fica garantida licença da diretora do SINDBAST, empregado da CEASA/CAMPINAS, afastado para atender ao mandato sindical, sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens inerentes ao seu respectivo cargo.

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

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

## 49ª - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS

Os empregados indicados pelo Sindbast, mediante prévia comunicação por escrito, poderão participar de cursos de interesse da categoria, profissionalizantes, seminários, encontros ou eventos similares e 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 (décimo terceiro)



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADOS DE SÃO PAULO

salário, descanso semanal remunerado, F.G.T.S. e outros títulos que acompanhem o contrato de trabalho.

## **50ª - INDENIZAÇÃO POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA**

Fica convencionado que o empregado (processo seletivo), que for demitido sem justa causa, receberá no ato da rescisão, o equivalente a 01 (um) salário nominal, por ano ou fração superior a 06 (seis) meses trabalhados, à título de indenização.

## **51ª - DEMISSÕES**

Deverá ser entregue ao funcionário demitido no ato da homologação, cópia da ficha cadastral ou livro de registro do empregado devidamente autenticado, e no caso do funcionário ter trabalhado em atividades insalubres, penosas ou perigosas deverá também fornecer o PPP e PPRA, juntamente com o Laudo Técnico Pericial, quando for o caso.

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

Eventuais demissões somente serão aceitas em se caracterizando a irresponsabilidade ou incompetência profissional do desempenho da função.

Estes casos deverão ser discutidos com o SINDBAST.

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

## **52ª - PRAZO PARA RESPOSTAS OU RETORNOS DE SOLICITAÇÕES**

Toda solicitação deverá ser respondida de imediato ou, em não sendo possível, informar o prazo de retorno não excedendo à 10 (dez) dias úteis.

## **53ª - DISCIPLINAMENTO DE PESSOAL**

Serão promovidas rigorosas modificações no dimensionamento do pessoal de forma a não permitir nenhuma ociosidade. Deverão ser enviados todos os esforços para que o pessoal comissionado volte a desempenhar suas atividades normais.

Não será permitido em hipótese alguma, novos comissionamentos, afastamentos das funções normais, somente ocorrerão por acordo trabalhista ou decisão judicial neste sentido.

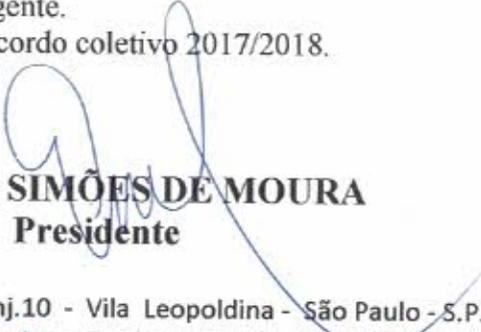
## **54ª - MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO**

O não cumprimento da norma coletiva de trabalho pela Empresa, implicará em multa de 10 (dez) UFESP por empregado e por infração, revertida a mesma ao SINDBAST.

## **55ª - DIREITOS ADQUIRIDOS**

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

Garantia de todas as Clausulas do Acordo coletivo 2017/2018.

  
**ENILSON SIMÕES DE MOURA**  
**Presidente**