SINDBAST
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO
DE ALIMENTOS DO ESTADOS 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 2021 À 31 DE OUTUBRO DE 2022

I – DAS CLÁUSULAS SALARIAIS

1ª – RECOMPOSIÇÃO SALARIAL E REAJUSTE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS: Será concedida uma recomposição salarial para todos os empregados sobre os salários de novembro/2021 a Outubro/2022 e demais cláusulas econômicas, a ser pago a partir de 30/11/2021, sendo correspondente a correção pelo índice IPCA/IBGE ou INPC do período Outubro/2019 a Outubro/2021, considerando o índice mais benéfico para o trabalhador.

2ª – 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.

3ª - ANUÊNIO: 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.

4ª – FÉRIAS: Para fins de férias aplicar-se-á o constante nos artigos 129 a 138 da CLT, com prevalência das regras deste Acordo.

§1º A Empresa realizará, até o mês de novembro de 2021, uma programação geral de férias de todos os empregados, do período de Janeiro à Dezembro de 2022, sendo-lhes assegurada sua participação nesta programação, para melhor organização da empresa e vida dos funcionários, reservado todavia o direito da empresa reconvencionar com os empregados o referido cronograma.

§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) úteis antes do início do gozo pretendido, sendo que a alteração só será possível caso não ofereça prejuízo ao desempenho às atividades do departamento condicionado à avaliação do gestor.

§3º O Departamento de Alimentação Escolar, devido suas particularidades, 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 plano de divisão de férias, devidamente justificado, para aprovação prévia da Diretoria, que deliberará sobre o pedido.

§4º Os empregados poderão solicitar usufruir suas férias em 3 (três) períodos, ficando assegurada a participação de todos os funcionários na programação da data de início e término do gozo de férias a partir da entrada no período fase aquisitivo.

§5º Se as férias forem concedidas de forma fracionada em até 03 (três) períodos, respeitar-se-á que um dos períodos não poderá ser inferior à 14 (quatorze) dias corridos e os demais períodos não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias cada um.

§6º É facultado ao empregado 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, sendo concedido o adiantamento mediante a capacidade financeira da empresa.

§7º Para os funcionários que não gozarem férias ou não receberam a 1ª 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.

5ª – INCIDÊNCIA DO DSR, FÉRIAS E 13º SALÁRIO: As remunerações variáveis de adicionais ou horas extraordinárias incidirão pela média verificada no período, no cálculo para pagamento de DSR, férias e 13º salário.

6ª – ADICIONAL NOTURNO: Serão efetuados os pagamentos de adicionais noturnos com acréscimo de 60% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora diurna.

Parágrafo único: Fica estabelecido que o horário noturno compreende o período de 22 horas às 06 horas do dia seguinte.

7ª – COMPENSAÇÃO 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.

8ª – 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.

9ª – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO: A empresa fornecerá mensalmente o demonstrativo de pagamento aos empregados, facultando-se a fazê-lo na forma eletrônica.

§1º: Por requerimento do funcionário para fins específicos e justificados os demonstrativos de pagamentos deverão ser oferecidos pela empresa na forma impressa inobstante a faculdade que está reservada a mesma no *caput* desta cláusula.

II – DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

10ª – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS: O Plano de Cargos e Salários da CEASA Campinas consubstanciado na Resolução do Conselho de Administração da Empresa que o instituiu, cc. Ofícios SINDBAST 033/2018 e a resposta ofertada pelo CEASA em ofício expedido no dia 18/04/2018 é parte integrante do presente Acordo Coletivo, tendo força de lei entre as partes, nos termos do Art. 611-A da CLT e homologado na assinatura do presente acordo.

Parágrafo Primeiro: Eventuais alterações no seu conteúdo deverão ser submetidas ao Sindicato que respeitará as deliberações das Assembleias de Empregados.

Parágrafo Segundo: Para o empregado, o Plano de Cargos e Salários passa a vigorar após a assinatura da adesão voluntária ao referido plano.

11ª – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: Ocorre nos termos do Plano de Cargos e Salários.

12ª – PISO SALARIAL: Nenhum trabalhador poderá perceber salário nominal inferior ao piso salarial previsto no Plano de Cargos e Salários, valor este na base fixado em R$ 1.873,84 (Hum mil oitocentos e setenta e três reais e oitenta e quatro centavos) a ser reajustado na forma da Cláusula 1ª.

13ª – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: Desde que necessário, e que o substituto assuma todas as funções do substituído, devido à 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 de férias e outros afastamentos, desde que igual ou superior a 10 (dez) dias, e também mediante a informação prévia ao Sindicato, 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 Chefes de Departamento: O substituto receberá remuneração igual (onde não houver impedimento legal), ao cargo do empregado substituído no período da substituição, respeitando o Plano de Cargos e Salários e a legislação;

I) Para os cargos de Gerente e Chefes de Departamento, a substituição dependerá de autorização da Diretoria;

II) No caso do substituto já receber salário superior ao do substituído, terá direito a receber percentual de 5% (cinco por cento) sobre a sua remuneração, como salário de substituição;

c) Para os demais cargos, conforme solicitação do gerente ou chefe de departamento, o substituto receberá o valor igual do empregado substituído ou quando o salário for igual, deverá receber o percentual de 5% (cinco por cento) sobre a sua remuneração, como salário de substituição;

Parágrafo Único: As substituições respeitarão as disposições do Plano de Cargos e Salários bem como as demais disposições legais que regem a atividade de empresas de economia mista.

14ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência, previsto no artigo 445, Parágrafo Único da CLT, será estipulado pelas partes, observando-se um período de 45 dias, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.

Parágrafo único: Durante o período de experiência, deverá o departamento que o funcionário estiver lotado, realizar sua avaliação de desempenho, a qual será a motivação para efetivação ou rescisão do contrato de trabalho.

15ª – JORNADA DE TRABALHO: Fica garantida a atual jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais para todos os empregados, com 1 (uma) hora para intervalo e refeição, excetuando os empregados atuantes nos mercados (hortifrúti, balança e flores) e operacional, que possuem intervalo para a refeição de acordo com a jornada diária, conforme escala, respeitando a jornada semanal estabelecida para todos os empregados.

§1º Fica impedida a empresa de contratar na forma intermitente.

§2º Para os empregados das áreas operacionais e mercados aplicar-se-á regimes de turnos nos feriados e finais de semana.

§3º A jornada de trabalho semanal estabelecida nesta cláusula obedecerá aos seguintes regimes de compensação:

a) Administrativo: de segunda à sexta – feira, de acordo com os horários programados pelos departamentos, respeitando a jornada do caput;

b) Mercados (Técnicos de Mercado) e Operacional (manutenção, serviços gerais, limpeza, motoristas e operadores de carga): de segunda a sábado, respeitando a jornada do caput, sendo que a critério do departamento a jornada do sábado poderá ser compensada durante a semana com escala de equipes de trabalho em revezamento;

§4º 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 16ª.

16ª – 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 a 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 de horas negativas (autorizadas), não poderá compensar menos de 30 minutos por dia e não poderá exceder 2 (duas) horas diárias;

d) O empregado que por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada de trabalho diária, terá o tempo não trabalhado debitado no banco de horas, exceto quando tratar-se de atrasos regulamentados na cláusula 8ª, caso em que o referido atraso deverá ser considerado como falta para efeito do Plano de Cargos e Salários.

§1º Na hipótese 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 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 06 (seis) meses. 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).

§4º A compensação do banco de horas deverá ser realizada dentro do prazo de 6 (seis) meses;

§5º Após o prazo estipulado no parágrafo acima, 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).

17ª – HORAS EXTRAS: A realização de horas extras deve ser solicitada pela Gerência ou e/ou Chefe de Setor 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 não compensadas no prazo da cláusula 16ª, exceto para Chefe de Setor, 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 integração das horas extras nos cálculos de férias, 13º salário, aviso prévio, descanso semanal remunerado e FGTS.

18ª – DEMISSÕES: todo empregado demitido será submetido a exame médico entendido como investigação clínica

Parágrafo único: Os resultados serão entregues no ato da homologação.

19ª – PERICULOSIDADE/INSALUBRIDADE: A empresa garantirá e efetuará o pagamento do adicional de periculosidade e 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.

§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.

20ª – 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 (a), avó (ô) e sogro (a): abono de 05 (cinco) dias úteis a contar da data do falecimento;

b) Em casos de internação e alta de cônjuge e filho: abono do dia da internação e alta.

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

d) Para consulta de filho de até 18 (dezoito) anos ou filho inválido de qualquer idade: abono do período necessário para realização da consulta, limitadas a 06 (seis) ausências no ano;

e) Para os empregados doadores de sangue até 3 (três) ausências por ano, a partir da 4ª doação deverá ser abonado apenas o período;

f) Para fins de matrícula em escolas de rede pública de filhos menores: o período necessário para realização da matrícula;

g) Para fins de prestação de exames vestibulares em escolas oficiais ou reconhecidas: abono dos dias de exame, limitada a 2 (duas) vezes ao ano desde que comprovada sua inscrição até 20 (vinte) dias antes da realização;

h) Para consultas de pai e mãe idosos de funcionário, a empresa abonará o período necessário, limitados a 05 (cinco) ausências anuais;

i) Nos casos excepcionais, que fogem à regra, caberá análise da Diretoria que poderá autorizar ou negar o abono;

j) Para acompanhamento de cônjuge em procedimentos médicos, exames ou consultas em que seja obrigatório o acompanhamento, especialmente em procedimentos com uso de hipnóticos ou anestésicos.

Parágrafo 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 180 (cento e oitenta) dias, podendo iniciar-se a partir de 04 (quatro) semanas antes do parto;

I) Será garantido a gestante, no período de licença maternidade, o recebimento dos salários percebidos no último cargo ocupado bem como quando de seu retorno.

II) Em caso de adoção por mulheres adotantes ou pai-solo: será concedida licença-adotante, remunerada, de 120 (cento e vinte) dias;

c) Para fins de amamentação até os 12 (doze) meses do filho, a mãe gozará de uma redução de 02 períodos de meia hora cada no expediente de trabalho;

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

e) Licença do dia do aniversário para funcionários que não tenham faltas injustificadas.

21ª – LICENÇA NÃO REMUNERADA: O funcionário com mais de três anos ininterruptos de trabalho na empresa poderá pedir, afastamento não remunerado pelo período de 6 meses, podendo ser prorrogado por igual período, ficando excluído **todos** os benefícios a que teria direito durante esse tempo.

§ 1º fica a critério da Diretoria decidir pela concessão ou não da licença, inclusive quanto ao período solicitado.

22ª – 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 demitida, 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 o seu estado, ficando assegurado, no fim da licença maternidade, o retorno à mesma função e cargo ocupado anteriormente;

II) Às gestantes que ocupem cargos de livre exoneração, não sendo de carreira: aplica-se a Constituição Federal em seu artigo 37, incisos II e V.

b) **DOENÇA:** Ao empregado que por doença tenha afastamento previdenciário, por período igual ou superior de 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 de 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/ou Concurso Público e este tiver no mínimo 05 (cinco) anos de vínculo contínuo com a empresa, será garantida estabilidade provisória de aposentadoria de 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores a complementação de 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 de 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) a 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 eletivo para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, será estabilidade provisória desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o fim do mandato;

k) **PORTADORES E DOENTES DE NEOPLASIAS MALIGINAS:** Será garantida a estabilidade de emprego enquanto perdurar a doença;

l) **COVID – 19:** os empregados com afastamento previdenciário por mais de 15 (quinze) dias em razão do acometimento do coronavírus, terão estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias.

§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 a 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.

23ª – APOSENTADORIA: Fica assegurado, no ato da rescisão do contrato de trabalho, ao empregado que se aposentar por tempo de serviço ou invalidez permanente, estando há pelo menos 01 (um) ano no respectivo cargo na Empresa, promoção ou percentual equivalente ao intervalo da faixa salarial horizontal na tabela salarial para cada 05 (cinco) anos de serviços prestados a Empresa, até o limite da classe que estiver lotado.

§1º: 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 salário máximo da classe.

§2º: Esta cláusula se aplica apenas a quem não aderir na vigência deste acordo ao Plano de Cargos e Salários (Anexo 1).

24ª – CARTA – AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO: O empregado demitido sob acusação 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. No ato do comunicado ao empregado quando da demissão ou punição, ser-lhe-á assegurada ampla defesa no prazo de 72 horas contado a partir do recebimento do aviso.

25ª – 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 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.

26ª – 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 do prazo elencado.

IV – DOS BENEFÍCIOS

27ª – 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 nos refeitórios da Administração e da Alimentação Escolar antes do início da jornada de trabalho compreendendo o horário de 6h40min às 8h00min.

§1º Os funcionários que cumprem escala 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, domingos, feriados e dias de pontes receberão vale café no valor de R$ 10,00 (dez reais). A relação dos colaboradores que trabalharam deverá ser encaminhada a Coordenadoria de RH até o dia 10, referente ao mês anterior, para fins de crédito no cartão de vale refeição.

§4º Será fornecido a cada funcionário, mensalmente, cartão refeição, sendo que o valor creditado será referente a 25 refeições/mês que deverá ser reajustado conforme a Cláusula 1ª, a partir de novembro/2021.

§5º 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.

§6º Serão mantidos os bebedouros que fornecem água filtrada a todos os empregados.

28ª – VALE ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA): Será fornecido a cada funcionário, mensalmente, inclusive em período de férias e afastamentos legais, cartão alimentação que poderá ser apresentado em qualquer estabelecimento comercial conveniado, cujo valor deverá ser reajustado conforme a Cláusula 1ª, a partir de novembro/2021.

§1º: Será fornecido aos empregados, no final do ano, a critério da empresa, um cartão vale compras em valor que deverá ser reajustado conforme a Cláusula 1ª, a partir de JANEIRO/2021.

§2º: Opcionalmente, desde que haja manifestação expressa do funcionário, até 15 de dezembro de 2021, os valores estabelecidos pelo Vale-Refeição e Vale-Alimentação poderão ser incluídos em um único cartão a sua escolha, podendo este ser um cartão multi-benefícios. Tal opção terá a validade de 01 (um) ano, sendo vedada alteração nesse período.

29ª – VALE COMBUSTÍVEL: Será fornecido mensalmente um vale combustível no valor de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) para os funcionários que não optarem pelo vale-transporte.

30ª – AUXILIO FUNERAL: No caso de falecimento de 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.

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

30ª – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO: Ao empregado afastado do trabalho por motivo de acidente de 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 por 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 e/ou até a concessão do benefício, o que ocorrer primeiro e quando o empregado retornar ao trabalho a Empresa procederá aos descontos dos valores já recebidos pelo empregado.

I) Será necessária a entrega da carta de concessão do benefício à empresa.

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

§2º Todos os atestados médicos apresentados poderão, a critério exclusivo da empresa, serem endossados pelo médico do Ambulatório da 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.

31ª – TRANSPORTE: A empresa fornecerá vale transporte a todos os seus empregados nos termos da lei.

§1º Para os empregados sujeitos ao regime de turno, cujo horário de entrada e saída compreenda o período de 0h00min (meia noite) às 05h00min (cinco horas), será reembolsado o Km (quilômetro) rodado no valor de R$ 0,90 (noventa e dois centavos), referente à distância percorrida entre sua residência e a empresa (ida e volta, mediante a apresentação de comprovantes de pagamento e conforme critérios a serem definidos através de norma da diretoria da empresa.

§2º Havendo tarifa de estacionamento, a Empresa se compromete a isentar todos os funcionários de quaisquer valores referentes a essa questão.

32ª – ADICIONAL DE SOBREAVISO: A empresa passara a considerar o adicional de sobreaviso nos termos já previstos na CLT, bem como o pagamento de 1/3 do valor da hora aos funcionários que exercerem esse tipo de regime.

33ª – UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL: Serão fornecidos anualmente e gratuitamente pela Empresa uniformes para os funcionários técnicos e operacionais dos mercados, recepção, segurança, serviços gerais e operacionais da Alimentação Escolar e Banco de Alimentos, o uso do uniforme 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.
b) A empresa deverá seguir as normas de prevenção ao coronavírus no ambiente de trabalho, como fornecimento de máscaras cirúrgicas ou de tecido, além de álcool 70%, adoção de medidas de distanciamento social e desinfecção dos locais de trabalho,

§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 da área operacional o tempo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal.

34º - AREAS DE DESCANSO: A CEASA implantará 2 áreas para descanso, próximo aos Departamentos, para o período de almoço.

35ª – ASSISTENCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA: A empresa deverá propiciar convênios médico e odontológico para garantir a assistência médico hospitalar a todos os empregados e seus dependentes.

§1º Considerando o convênio firmado com a empresa de assistência médica, serão observados os seguintes valores de participação da empresa e do empregado para o plano coletivo.

a) Para os que recebem salários até R$ 2.636,68 (Dois mil seiscentos e trinta e seis reais e sessenta e oito 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 salário de R$ 2.636,69 (Dois mil seiscentos e trinta e seis reais e sessenta e nove centavos) até R$ 4.034,56 (quatro mil e trinta e quatro reais e cinquenta e seis centavos)

a Empresa custeará 85% (oitenta e cinco por cento) e o Empregado custeará os 15 % (quinze por cento) restantes.

c) Para os que recebem salários R$ 4.034,57 (quatro mil e trinta e quatro reais e cinquenta e sete centavos) até R$ 6.970,51 (seis mil e novecentos e setenta reais e cinquenta e um centavos) a empresa custeará 70% (setenta por cento) dos valores e o empregado custeará os 30% (trinta por cento) restantes.

d) Para os que recebem salário acima de R$ 6.970,52 (seis mil e novecentos e setenta reais e cinquenta e dois centavos), até R$ 9.247,44 (nove mil e duzentos e quarenta e sete reais e quarenta e quatro centavos) a Empresa custeará 55% (cinquenta e cinco por cento) dos valores e o Empregado custeará os 45% (quarenta e cinco por cento) restantes.

e) Para os que recebem salário acima de R$ 9.247,45 (nove mil e duzentos e quarenta e sete reais e quarenta e cinco centavos), a Empresa custeará 40% (quarenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 60% (sessenta por cento) restantes.

§2º Caso o empregado opte pelo plano diferenciado ao contratado pela Empresa, a Empresa custeará o valor da mensalidade do plano limitando-se a 60% do valor praticado pelo plano atual contratado pela Empresa, ficando a cargo do empregado o custeio do restante independentemente da faixa salarial que o empregado se encontre. Para fins de reembolso o empregado deverá apresentar o boleto e o comprovante de pagamento, à Coordenadoria de Recursos Humanos, até o último dia do mês corrente.

(AS FAIXAS DEVERÃO SER REAJUSTADAS CONFORME O REAJUSTE SALARIAL ACORDADO NA CLAUSULA º1)

§3º 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$ 2.636,68 (Dois mil seiscentos e trinta e seis reais e sessenta e oito 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 salário R$ 2.636,69 (Dois mil seiscentos e trinta e seis reais e sessenta e nove centavos) até R$ 4.034,57 (quatro mil e trinta e quatro reais e cinquenta e sete centavos) Empresa custeará 80% (oitenta por cento) e o Empregado custeará os 20% (vinte por cento) restantes.

c) Para os que recebem salários R$ 4.034,58 (quatro mil e trinta e quatro reais e cinquenta e oito centavos) até R$ 6.970,52 (seis mil e novecentos e setenta reais e cinquenta e dois 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 salário acima de R$ 6.970,53 (seis mil e novecentos e setenta reais e cinquenta e três centavos), a Empresa custeará 50% (cinquenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 50% (cinquenta por cento) restantes.

(AS FAIXAS DEVERÃO SER REAJUSTADAS CONFORME O REAJUSTE SALARIAL ACORDADO NA CLAUSULA º1)

§5º Outras questões relativas em assistência em saúde necessárias aos empregados ou seus dependentes, deverão ser peticionadas junto a diretoria da CEASA/Campinas, cabendo análise e decisão.

36ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA PARA EMPREGADOS DEMITIDOS: A empresa assegurará o direito da participação no Contrato de assistência médico – hospitalar e odontológica ao empregado demitido sem justa causa e aos seus dependentes legais, por um mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses, desde que o empregado tenha ultrapassado o período de experiência, nos termos do artigo 30, §1º da Lei 9656/98 e artigo 4º, parágrafo único, da Resolução Normativa RN 279/2011 da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

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

37ª – AUXILIO A PAIS DE FILHOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E/OU SENSORIAL (INCLUSO PROCESSAMENTO) E/OU FÍSICA, CUJA DEFICIÊNCIA ESTEJA DEFINIDA NA EXTENSÃO QUE VAI DE MODERADA À COMPLETA (CONFORME CIF): Aos empregados cujos filhos ou dependentes legais, que necessitem, comprovadamente, por meio de laudo médico e outros profissionais de saúde, em situações transitórias ou permanentes em compatibilidade com a qualidade de sua deficiência.

§1º A deficiência deverá ser comprovada mediante laudo médico e de outros profissionais de saúde. 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 se estudante, o que ocorrer primeiro.

§2º - Os laudos médicos e de outros profissionais de saúde deverão ser apresentados a cada 1 (um) ano;

38ª – AUXÍLIO A PAIS DE FILHO (A) COM NEOPLASIA: A doença deverá ser comprovada mediante laudo médico. Será pago o valor correspondente a 2 (dois) salários mínimos por mês. A manutenção da dispensa do referido auxílio irá depender de laudos médicos a serem apresentados a casa 6 (seis) meses.

V – DAS CLÁUSULAS SINDICAIS E OUTRAS

39ª – HORA SINDICAL: Para realização de "Hora Sindical", a Empresa concederá 02h00min a cada 2 (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 no mínimo 48 horas de antecedência para que não haja imprevistos.

40ª – LICENÇA SINDICAL: Fica garantida a licença de apenas 01 (um) membro sindical, sendo ele Diretor Sindical Eleito, empregado da Empresa, por até 12 dias por ano, mediante requerimento do Sindicato a ser protocolado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, para atender ao cumprimento de seu mandato sindical, sem prejuízo de seus vencimentos, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e demais vantagens inerentes do respectivo cargo na Empresa.

Parágrafo único: Fica assegurada a estabilidade de apenas 01 (um) membro sindical, sendo ele Diretor Sindical Eleito ou Delegado Sindical, empregado da empresa, enquanto durar o seu mandato e 01 (um) ano após o término.

41ª – 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) A empresa assegurará o cargo, vantagens e funções em que se achavam investidos os empregados, não sofrendo os mesmos quaisquer prejuízos no salário, férias, 13º salários, descanso semanal remunerado, FGTS e outros títulos que compõem o contrato de trabalho.

b) Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, nos dias que prestarem exames em escolas oficiais ou reconhecidas, inclusive vestibulares, mediante comprovante de inscrição ou de comparecimento.

42ª – HOMOLOGAÇÕES: Deverão ser realizadas pelo sindicato as homologações de rescisão de contrato de trabalho que respeitarem o período igual ou superior a 1 (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 ser sempre ser feita com a assistência do sindicato, através de seus diretores na capital ou interior.

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

43ª – 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 20 (vinte) dias de antecedência, dando publicidade do ato e enviando cópia ao SINDBAST nos primeiros 10 (dez) dias, a contar da realização da eleição.

§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.

44ª CUSTEIO DE ATIVIDADE SINDICAL: Será descontado em folha, de cada trabalhador não sindicalizado, a título de cota negocial, o valor de R$ 120,00 (cento vinte reais), em 12 parcelas, desde que não haja manifestação individual e expressa de não concordância do desconto.

§1º o trabalhador terá o prazo de até 5 dias úteis, contados a partir do recebimento da cópia da ata pelo RH, para manifestar a não concordância ao desconto.

45ª – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT: A empresa fica obrigada a entregar a comunicação de qualquer acidente de trabalho no prazo de 01 (um) dia útil ao sindicato.

46ª – 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.

Parágrafo 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 representantes 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.

47ª – 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.

48ª – DATA BASE: O termo inicial desta Norma Coletiva é 01 de novembro de 2021 e terá o prazo de vigência até 31 de outubro de 2022.

49ª – ALTERAÇÃO DA NORMA COLETIVA: A qualquer momento, em se constatando substancial alteração da ordem econômica vigente, as partes se comprometem a discutir no topo ou parte o presente Acordo Coletivo.

50ª – 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, a partir da data de assinatura do presente acordo.

51ª – Fica garantida a estabilidade do Delegado Sindical durante o cumprimento do presente acordo, salvo cometimento de falta grave.

52ª – 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".

ENILSON SIMÕES DE MOURA
Presidente