ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

 NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:
 SP006076/2023

 DATA DE REGISTRO NO MTE:
 07/07/2023

 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:
 MR017819/2023

 NÚMERO DO PROCESSO:
 19980.146826/2023-51

DATA DO PROTOCOLO: 04/07/2023

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;

Ε

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 Diretor, Sr(a). JOSE GUILHERME LOBO e por seu Presidente, Sr(a). VALTER APARECIDO GREVE;

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 2022 a 31 de outubro de 2023 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) **PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS**, plano da CNTC, 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, valor este na base fixado em R\$ 2.209,34 (dois mil, duzentos e nove reais e trinta e quatro centavos).

Parágrafo Único: A empresa deverá comunicar aos funcionários os pisos salariais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

Será concedido reajuste/recomposição salarial para todos os colaboradores com base no índice IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), acumulado pelo período de doze meses - de 11/2021 a 10/2022 e publicado em 10/11/2022, na ordem de 6,47%, devido a partir de 01/11/2022.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Haverá substituição de colaborador desde que necessário, e desde que o substituto assuma todas as funções do substituído e se autorizado pela Diretoria.

- §1º A solicitação deverá ser feita com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do gozo das férias do substituído, desde que igual ou superior a 10 (dez) dias, e dar-se-á preferência a empregados do mesmo Departamento.
- §2º O pedido de substituição será formalizado pelo Chefe de Setor e/ou Gerente, indicando o beneficiário da substituição, opinando e encaminhando para decisão da Diretoria.
- §3º 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, obedecendo os percentuais abaixo:
- a) Para o cargo de Gerente e de Chefe de Setor: o substituto receberá remuneração igual ao valor pago pelo exercício da função de confiança do substituído, no período da substituição;
- b) No caso de o 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 Setor, 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;
- §4º Não sendo o caso de substituição, o superior hierárquico cumulará as funções do colaborador ausente nos termos desta cláusula.
- §5º O pagamento de salário substituição em razão de outros tipos de afastamentos, depende de pedido justificado e encaminhado a Diretoria para análise.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Será concedido até o dia 15 (q	uinze) de cada mé	s, mediante crédito	em conta do funcionário, o
adiantamento salarial de 40%	quarenta por cent	o) do salário nomina	al do respectivo colaborador.

CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá mensalmente o demonstrativo de pagamento aos empregados, facultando-se a fazê-lo na forma eletrônica, mediante acesso a plataforma digital indicada pela empregadora.

Parágrafo único: 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.

Remuneração DSR

CLÁUSULA OITAVA - INCIDENCIAS DO D.S.R., FÉRIAS E 13 SALÁRIOS

As remunerações variáveis de adicionais ou horas extraordinárias incidirão pela média verificada no período, no cálculo para pagamento de DSR, férias e 13º salário.

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

CLÁUSULA NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO AOS FUNCIONÁRIOS AFASTADOS POR DOENÇAS

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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 colaborador não deve trabalhar além de seu horário estipulado, salvo em casos excepcionais, sendo que as horas extras não compensadas no prazo da cláusula 35ª 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.

Parágrafo único: Os chefes de Setor, Gerentes de Departamento e cargos em comissão não fazem jus a horas extras.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANUÊNIO

A empresa pagará mensalmente aos colaboradores, a título de anuênio, o valor correspondente a 1% (um por cento) do seu salário base, por cada ano trabalhado, contado 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).

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

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS ADICIONAIS DE RISCO

A empresa garantirá e efetuará o pagamento dos adicionais de risco, nos termos desta cláusula, conforme a sua gravidade e natureza, aos empregados que exerçam atividades assim consideradas, conforme normas da CLT.

- §1º Do Adicional de Insalubridade O adicional de insalubridade, tendo por base de cálculo o salário mínimo nacional, será pago aos empregados que estiverem sujeitos a risco de saúde, de acordo com os graus de risco, na conformidade da Norma Regulamentar nº 15 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e art. 192 da CLT.
- §2º Do Adicional de Periculosidade O Adicional de Periculosidade, tendo por base de cálculo o salário base, será pago aos empregados que estiverem sujeitos a risco de vida, consoante a Norma Regulamentar nº 16 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e art. 193 da CLT.
- §3º A empresa garantirá 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;
- §4º Todos os empregados serão submetidos a exames clínicos periódicos nos termos previstos pela legislação.
- §5º O empregado que atuar em emprego da categoria operacional será submetido a exames específicos de acordo com a previsão legal.
- §6º O empregado será informado do resultado do exame, recebendo cópia do mesmo.
- §7º Os adicionais de risco não serão pagos cumulativamente, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. No caso de haver incidência dos dois adicionais, deverá o empregado fazer a sua opção entre insalubridade OU periculosidade.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 Recursos Humanos 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 vale refeição, no valor total de R\$ 943,59 (novecentos e quarenta e três reais e cinquenta e nove centavos), a partir de novembro de 2022, observando-se as seguintes regras:
- a) Para fins de cálculos diários, considerar-se-á o valor diário a importância de R\$ 42,89 (quarenta e dois reais e oitenta e nove centavos);
- b) Havendo falta injustificada, será abatido o valor proporcional a respectiva ausência no crédito do cartão no mês seguinte;
- c) O benefício será mantido durante as férias, aos empregados que tiverem até 2 ausênciasinjustificadas no curso do período aquisitivo;
- §5º O cartão refeição poderá ser utilizado nos restaurantes e lanchonetes localizados no interior da CEASA 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA)

Será fornecido a cada funcionário, mensalmente, inclusive em período de férias e afastamentos legais, cartão alimentação no valor de R\$ 744,06 (setecentos e quarenta e quatro reais e seis centavos) que poderá ser apresentado em qualquer estabelecimento comercial conveniado, a partir de novembro de 2022.

- §1º No mês de dezembro, a critério da empresa será fornecido aos colaboradores, um cartão vale compras no valor de R\$ 585,92 (quinhentos e oitenta e cinco reais e noventa e dois centavos) a ser creditado no cartão de benefícios já contratado, observado o seguinte:
- a) O crédito será feito no cartão do Vale-Alimentação;
- b) Só poderá ser concedido o benefício ao empregado que não tiver mais de 2 ausências injustificadas no período de 19 de novembro de ano anterior a 20 de novembro do respectivo ano;
- §2º Opcionalmente, desde que haja manifestação expressa do funcionário até 15 de dezembro de cada ano, os valores estabelecidos pelo Vale-Refeição e Vale-Alimentação, poderão ser incluídos em um único cartão a sua escolha, para vigorar no ano seguinte. Tal opção terá a validade de 01 (um) ano, sendo vedada alteração nesse período.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 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.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO:

Fica assegurado o reembolso de 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades, limitado a R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais), dos cursos de pósgraduação em instituições de ensino superior cujo curso seja reconhecido pelo MEC, em que o empregado esteja regularmente matriculado, observadas as seguintes condições:

- a) o benefício somente será concedido 1 vez a cada 2 anos, por empregado, a contar da conclusão do último curso;
- b) o benefício deverá ser renovado a cada módulo, mediante comprovação do aproveitamento no módulo anterior:
- c) o curso deve ter relação de aperfeiçoamento com as atribuições do emprego e área de atuação do solicitante, conforme avaliação de pertinência a ser realizada pelo Departamento de Recursos Humanos e aprovado em Diretoria;
- d) o auxílio não se estende ao pagamento de eventuais disciplinas cursadas por dependência (DP);
- e) o auxilio não se estenderá a quantidade de parcelas escolhida pelo empregado e sim ao período de duração do curso;
- §1º não fará jus a um novo pedido de reembolso:
- a) o empregado que desistir do curso antes da conclusão:
- b) ao empregado que se recusar, injustificadamente, a aplicar os conhecimentos auferidos na formação objeto do benefício, no exercício de suas atividades na empresa.
- §2º Além dos requisitos e condições estabelecidas nesta cláusula, a concessão do benefício sempre dependerá da disponibilidade financeira da CEASA Campinas.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA 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\$ 3.108,77 (três mil, cento e oito reais e setenta e sete centavos) a empresa custeará 90% (noventa por cento) dos valores e o empregado custeará os 10% (dez por cento) restantes:
- b) Para os que recebem salário de R\$ 3.108,78 (três mil, cento e oito reais e setenta e oito centavos) até R\$ 4.756,94 (quatro mil, setecentos e cinquenta e seis reais e noventa e quatro centavos) a Empresa custeará 75% (oitenta por cento) e o Empregado custeará os 25% (vinte e cinco por cento) restantes;
- c) Para os que recebem salários de R\$ 4.756,95 (quatro mil, setecentos e cinquenta e seis reais e noventa

- e cinco centavos) até R\$ 8.218,56 (oito mil, duzentos e dezoito reais e cinquenta e seis 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\$ 8.218,57 (oito mil, duzentos e dezoito reais e cinquenta e sete centavos), até R\$ 10.903,18 (dez mil, novecentos e três reais e dezoito centavos) a Empresa custeará 45% (quarenta e cinco por cento) dos valores e o Empregado custeará os 55% (cinquenta e cinco por cento) restantes:
- e) Para os que recebem salário acima de R\$ 10.903,19 (dez mil, novecentos e três reais e dezenove centavos), a Empresa custeará 30% (trinta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 70% (setenta por cento) restantes.
- §2º Caso o empregado opte por plano diverso do contratado pela CEASA, será custeado pela empresa parte do valor da mensalidade do plano, à razão de 50% do valor praticado pelo plano atual contratado pela CEASA, ficando a cargo do empregado o custeio do remanescente independentemente da faixa salarial que o empregado se encontre. A concessão e respectivo reembolso depende de requerimento expresso e não gera direito adquirido se não atendidas as normas e procedimentos da empresa, assim como os limites da legislação trabalhista, a saber:
- a) O empregado deverá anexar o boleto/fatura e o comprovante de pagamento no processo eletrônico (SEI) criado para esta finalidade, e encaminhar para a Coordenadoria de Recursos Humanos;
- b) A Empresa realizará o reembolso apenas referente ao mês corrente, sendo que os documentos apresentados até o dia 20, o reembolso será realizado no mesmo mês; já a documentação apresentada do dia 21 ao dia 31, será reembolsado no mês seguinte;
- c) A não apresentação da documentação no período pré-definido ensejará a perda do direito de solicitar o reembolso retroativo;
- d) Para realizar a solicitação do reembolso o (a) colaborador (a) deverá ser o titular do plano, por se constituir limite da abrangência da vinculação do acordo coletivo.
- §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\$ 3.108,77 (três mil, cento e oito reais e setenta e sete 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\$ 3.108,78 (três mil, cento e oito reais e setenta e oito centavos) até R\$ 4.756,94 (quatro mil, setecentos e cinquenta e seis reais e noventa e quatro centavos) Empresa custeará 80% (oitenta por cento) e o Empregado custeará os 20% (vinte por cento) restantes;
- c) Para os que recebem salários de R\$ 4.756,95 (quatro mil, setecentos e cinquenta e seis reais e noventa e cinco centavos) até R\$ 8.218,56 (oito mil, duzentos e dezoito reais e cinquenta e seis 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\$ 8.218,57 (oito mil, duzentos e dezoito reais e cinquenta e sete centavos), a Empresa custeará 50% (cinquenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 50% (cinquenta por cento) restantes.
- §4º Aplica-se aos planos de assistência odontológica diversos do contratado pela empresa as mesmas normas e procedimentos de reembolso, de que trata o §2º desta cláusula.
- §5º Quando o plano de saúde for co-participativo, os valores referentes a utilização/coparticipação pelo empregado e seus dependentes serão subsidiados, integralmente, pelos empregados, através do desconto da folha de pagamento.

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

A empresa assegurará ao empregado demitido sem justa causa e aos seus dependentes legais, o direito de permanecer como participante no Contrato de assistência médico – hospitalar e odontológica, por um período mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses, desde que esse 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).

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO A PAIS DE FILHOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E/OU SENSORIAL

AUXILIO A PAIS DE FILHOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E/OU SENSORIAL (INCLUSO PROCESSAMENTO) E/OU FISICA, CUJA DEFICIÊNCIA ESTEJA DEFINIDA NA EXTENSÃO QUE VAI DE MODERADA À COMPLETA (CONFORME CIF)

Será concedido 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 O valor do auxílio será correspondente a 2 (dois) salários mínimos nacionais 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 A deficiência deverá ser comprovada mediante laudo médico e de outros profissionais de saúde, com respectivo CIF.

§3º Os laudos médicos e de outros profissionais de saúde deverão ser apresentados a cada 1 (um) ano, para fins de manutenção do benefício.

§4º O pedido inicial poderá ser feito após o colaborador concluir o período de experiência, não sendo aceito pedidos retroativos a data da solicitação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO A PAIS DE FILHO(A) COM NEOPLASIA

Ao empregado cujo filho for acometido com Neoplasia - desde que comprovada mediante laudo médico - será concedido auxílio correspondente a 2 (dois) salários mínimos por mês. A manutenção do pagamento do referido auxílio irá depender de laudos médicos a serem apresentados a cada 6 (seis) meses.

Parágrafo único: O pedido inicial poderá ser feito após o colaborador concluir o período de experiência, não sendo aceito pedidos retroativos a data da solicitação.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO 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 nacionais 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO

Ao empregado em fruição do benefício de auxílio-doença acidentário, a Empresa concederá uma complementação ao benefício da Previdência Social até o valor de sua remuneração, sem prejuízo da diferença de 13º salário, enquanto perdurar o afastamento, desde que solicitado por escrito pelo funcionário.

§1º Ao empregado em fruição do benefício de auxílio-doença previdenciário, e desde que solicitado por escrito, a Empresa efetuará o adiantamento da diferença entre o valor do benefício pago pela Previdência Social, mantendo a sua remuneração à época do afastamento pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias. Quando o empregado retornar ao trabalho o valor deverá ser reembolsado imediatamente, ficando a Empresa autorizada a, se for o caso, proceder os descontos dos valores já recebidos pelo empregado, facultado o parcelamento a critério da Diretoria.

§2º Caso o benefício de que trata o §1º ainda não tenha sido decidido, o adiantamento será do valor da remuneração do empregado, sempre observado o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, aplicando-se a mesma norma de reembolso e descontos, ou seja, por ocasião do retorno ao trabalho.

§3º Para fins de cumprimento do estabelecido no caput desta cláusula e parágrafos:

- I) É obrigatória a entrega de carta de concessão do benefício à empresa;
- II) O parcelamento poderá ser realizado mediante descontos em folha de pagamento do funcionário em até 10 (dez) parcelas, não devendo ultrapassar 30% (trinta por cento) do seu salário base;
- III) Em caso de eventual afastamento de colaborador beneficiado com a antecipação, esse deverá realizar os pagamentos diretamente ao Departamento Financeiro da Empresa.

§4º Todos os atestados médicos apresentados poderão, a critério exclusivo da empresa, serem endossados pelo médico do Ambulatório da Empresa.

§5º 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 QUINTA - 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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEMISSÕES

Todo empregado demitido será submetido a exame médico entendido como investigação clínica.

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 que trata o caput desta cláusula, deverá o departamento em que o empregado estiver lotado realizar sua avaliação de desempenho, a qual será a motivação para a efetivação da contratação ou encerramento do contrato de experiência.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A empresa promoverá a revisão e readequação do Plano de Cargos e Salários de modo a viabilizar sua efetiva implantação e aplicação.

Avaliação de Desempenho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Ocorrerá de conformidade com os instrumentos a serem desenvolvidos por ocasião da revisão do Plano de Cargos e Salários.

Adaptação de função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.
- §4º 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.
- §5º 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.
- §6º 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.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 o 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 emprego.
- a.1) 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 ao mesmo cargo ocupado anteriormente;
- a.2) À gestante que ocupa cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou função de confiança, aplicar-se-á os incisos II e V, do artigo 37, da Constituição Federal.
- 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 de natureza acidentária, nos termos da legislação pertinente, 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 à 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 concedida 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;
- §3º 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 TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Desde que solicitado pela Gerência e/ou Chefe de Setor, as horas excedentes trabalhadas poderão ser compensadas através do Banco de Horas, na forma estabelecida a seguir, caso contrário, o colaborador não deverá 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 registrado como falta injustificada. Caso possua banco de horas positivo, o tempo não trabalhado poderá ser debitado de seu saldo de horas positivas a compensar até zerar e, se sobrevier ainda tempo faltante, este será descontado na proporção da jornada não cumprida.
- e) Os atrasos regulamentados na cláusula 36ª somente serão computados 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 à Coordenadoria de Recursos Humanos mensalmente.
- §3º O acerto do banco de horas com saldo positivo 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).

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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, quanto ao intervalo, 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 35ª.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 conjugue 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 120 (cento e vinte) dias até 180 (cento e oitenta) dias, podendo iniciar-se a partir de 04 (quatro) semanas antes do parto, observado o seguinte:
- b.1) 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;
- b.2) Será garantido a gestante, no período de licença maternidade, o recebimento dos salários percebidos no último cargo ocupado, antes do início da mesma, bem como quando de seu retorno.

- c) Em caso de adoção por mulheres adotantes ou pai-solo: será concedida licença-adotante, remunerada, de 120 (cento e vinte) dias;
- d) Para fins de amamentação, até 12º mês de vida do filho (a), 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 (a);

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FERIAS

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 dia 30 de novembro de cada ano, uma programação geral de férias de todos os empregados, do período de Janeiro à Dezembro do ano seguinte, sendo-lhes assegurada sua participação nesta programação, para melhor organização da empresa e vida dos colaboradores, reservado todavia o direito da empresa reconvencionar com os colaboradores 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 corridos antes do início do gozo pretendido, sendo que a alteração só será possível caso não ofereça prejuízo ao desempenho das atividades do departamento, condicionado à avaliação do gestor.
- §3º O Departamento de Alimentação Escolar, devido suas particularidades, poderá dividir a programação de férias para fruição em 02 (dois) períodos de 15 (quinze) dias cada, desde que até o dia 15 (quinze) de dezembro, o gerente do respectivo departamento apresente o pedidoe plano de divisão de férias, devidamente justificado, para aprovação prévia da Diretoria, que deliberará sobre o pedido.
- §4º Os empregados poderão solicitar a fruição de suas férias em 3 (três) períodos, ficando assegurada a participação de todos os empregados 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-seá 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 desde que o período de férias seja usufruído até o mês de maio, sendo concedido o adiantamento mediante a capacidade financeira da empresa.

§7º Para os colaboradores que não gozarem férias ou não receberem 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 Lei Federal nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§8º A marcação das férias integrais ou fracionadas, deverá ocorrer sempre no primeiro dia útil do mês ou de forma que seu início e fim ocorra dentro de um único período mensal.

§ 9º O início do gozo das férias deverá ocorrer até 45 dias antes de completar o período concessivo.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

O colaborador com mais de 03 (três) anos ininterruptos de trabalho na empresa poderá pedir afastamento não remunerado pelo período de até 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 a prorrogação.
- § 2º Durante o período de licença de que trata esta cláusula fica suspensa a contagem de prazo para fins de concessão de férias e anuênios, retomando a contagem a partir da data do retorno do empregado às atividades.
- § 3º A licença deverá ser solicitada com 60 (sessenta) dias de antecedência, no mínimo, para que a Diretoria tenha tempo hábil para analisar cada caso.
- §4º A licença não remunerada para realização de estágio profissional obrigatório será concedida ao empregado que contar com mais de 01 (um) ano de efetivo exercício na empresa, pelo prazo que seja necessário para cumprir essa obrigação acadêmica, cuja solicitação deverá vir acompanhada de comprovação, pelo contrato de estágio, observado o disposto no §3º desta cláusula.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AREAS DE DESCANSO

A CEASA implantará 2 áreas para descanso, próximo aos Departamentos, para o período de intervalos, de acordo com a disponibilidade financeira.

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

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.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 a sindicato.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CUSTEIO DE ATIVIDADES SINDICAL

Será descontado em folha, de cada trabalhador não sindicalizado, a título de cota negocial, o valor de R\$ 120,00, em 12 parcelas, desde que não haja manifestação individual e expressa de não concordância do desconto.

Parágrafo único: O trabalhador terá o prazo de até 5 dias úteis, contados a partir do recebimento da cópia da ata pela Coordenadoria de Recursos Humanos, para manifestar a não

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO PRESENTE ACORDO

O não cumprimento de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo implicará em multa correspondente ao valor do menor salário previsto no Plano de Cargos e Salários, por empregado, e por infração, revertida àquele que for prejudicado podendo ser um funcionário, um grupo de funcionários ou o próprio SINDBAST.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DELEGADO SINDICAL

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

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

JOSE GUILHERME LOBO

Diretor CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS SA

VALTER APARECIDO GREVE Presidente CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS SA

ANEXOS ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.