PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DA CEASA/CAMPINAS - CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS S/A 2026/2027.

1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE: As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

2ª – 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

3ª - PISO SALARIAL: Nenhum trabalhador poderá perceber salário nominal inferior a R$ 2.741,64 (dois mil e setecentos e quarenta e um reais e sessenta e quatro centavos).

Reajustes/Correções Salariais

4ª - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL E REAJUSTE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS: Será concedido reajuste/recomposição salarial para todos os empregados com base no índice IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), acumulado pelo período de doze meses (de 11/2025 a 10/2026), devido a partir de 01/11/2026.

Parágrafo Único – Fica assegurado à categoria profissional aumento real de salário, no percentual de 3 % (três por cento) sobre os salários já reajustados e demais cláusulas econômicas.

5ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: Identificada a necessidade, haverá substituição de Coordenador, Gerente ou Diretor, 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 5 (cinco) dias, e dar-se-á preferência a empregados do mesmo Departamento.
§2º - O pedido de substituição será formalizado pelo Coordenador e/ou Gerente, indicando o beneficiário da substituição, opinando e encaminhando para decisão da Diretoria.
§3º - O substituto terá direito à percepção do salário-substituição, proporcional aos dias de exercício da substituição, respeitadas as disposições do Plano de Empregos e Salários, bem como as demais disposições legais que regem a atividade de empresas de economia mista, obedecendo os critérios abaixo:

a) Para o cargo de Gerente e de Coordenador: o substituto receberá remuneração igual ao valor pago pelo exercício da função de confiança do substituído;
b) No caso de o substituto já receber salário superior ao do substituído, terá direito a receber gratificação de 5% (cinco por cento) calculada sobre o valor de sua remuneração, como salário-substituição;

c) Para os demais empregos, conforme solicitação do Gerente ou Coordenador, o substituto receberá o valor igual ao do empregado substituído ou quando o salário for igual, deverá receber gratificação de 5% (cinco por cento) calculada sobre o valor de sua remuneração, como salário-substituição;

§4º - Não sendo o caso de substituição, o superior hierárquico, acumulará as funções do empregado ausente nos termos desta cláusula.

§5º - O pagamento de salário substituição em razão de outros tipos de afastamentos, depende de pedido justificado e encaminhado à Diretoria para análise.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

6ª- PAGAMENTO DE SALÁRIO, ADIANTAMENTO SALARIAL: O pagamento do salário deverá ser realizado todo último dia útil do mês trabalhado.

§1º - 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 empregados

§2º - Caso o dia de que trata o §1º não for útil, o pagamento será adiantado para o dia útil imediatamente anterior.

§3º. O pagamento das diferenças salariais, e de eventuais valores referente às demais cláusulas econômicas deste acordo coletivo, será realizado na folha de pagamento do mês subsequente à assinatura do presente, caso ainda não implementadas.

7ª - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO: A empresa fornecerá mensalmente o demonstrativo de pagamento aos empregados, facultando-se a fazê-lo na forma eletrônica.

Parágrafo único - Por requerimento do empregado 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

8ª - INCIDÊNCIAS DO D.S.R., FÉRIAS E 13 SALÁRIOS: As remunerações variáveis que geram reflexo sobre DSR, férias e 13º salário, terão suas médias apuradas nos respectivos períodos e irão compor o cálculo para pagamento.

9ª – 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.

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

10ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO AOS EMPREGADOS AFASTADOS POR DOENÇAS: A empresa pagará proporcionalmente o 13º salário durante a vigência do presente Acordo Coletivo, tendo por base o salário nominal, ao empregado afastado por motivo de doença.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

11ª - HORAS EXTRAS: A realização de horas extras deve ser solicitada pela Gerência ou e/ou Coordenador e autorizada pela Diretoria, caso contrário, o empregado não deve trabalhar além de seu horário estipulado. Sendo que, as horas extras não compensadas no prazo da cláusula 39ª (BANCO DE HORAS) deverão ser devidamente remuneradas com adicional conforme segue:

a) Para as horas extras realizadas de segunda à sexta – feira: acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal a partir da primeira hora;

b) Para as horas extras realizadas aos sábados e domingos e no período de folga dos empregados sujeitos ao regime de turno o acréscimo será de 120% (cento e vinte por cento), sobre a hora normal.

c) Nos feriados e no período de folga dos empregados sujeitos ao regime de turno o acréscimo será o acréscimo será de 150% (cento e cinquenta por cento), sobre a hora normal.

Parágrafo único - Os valores pagos à título de adicional de horas extras será considerado para fins dos cálculos de férias, 13º salário, aviso prévio, descanso semanal remunerado e FGTS.

Adicional de Tempo de Serviço

12ª – ANUÊNIO: A empresa pagará mensalmente aos empregados, a título de anuênio, o valor correspondente a 2% (dois por cento) do seu salário base, por cada ano trabalhado, a partir da data de admissão.

Parágrafo Único - O benefício se aplica apenas aos cargos de empregados de carreira, ocupando ou não cargos de confiança, não sendo aplicável aos demais.

Adicional noturno

13ª - ADICIONAL NOTURNO: Serão efetuados os pagamentos de adicionais noturnos com acréscimo de 50% (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.

Adicional de Periculosidade

14ª - 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.
§8º - Será pago adicional de 15% para os funcionários de carreira, que tenham como requisito para a execução de sua atividade, exigido em edital do concurso, a necessidade de dirigir, devido ao fator de risco para acidentes de trânsito, fator esse que inclusive consta no PCMSO e respectivo LTCAT da empresa.

Auxílio Alimentação

15ª - SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO: Será fornecido diariamente e gratuitamente, de segunda a sexta – feira, café da manhã para todos os empregados, compreendendo café, chá, leite, pão com manteiga ou margarina e um tipo de fruta.

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 das 6h40min às 8h00min.

b) Os empregados que cumprem escala com início a partir das 2h00min, terão direito a 15 (quinze) minutos para o café, devendo registrar este intervalo no relógio ponto, sem prejuízo do período intrajornada previsto na CLT.

§1º - 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.
§2º - Todos os empregados que trabalham aos sábados, domingos, feriados e dias de pontes receberão vale-café no valor de R$ 18,06 (dezoito reais e seis centavos).
§3º - A relação dos empregados que trabalharam deverá ser encaminhada a Coordenadoria de Gestão de Pessoas até o dia 10, referente ao mês anterior, para fins de crédito no cartão de vale-refeição.
§4º - Será fornecido a cada empregado, mensalmente, inclusive em período de férias e afastamentos legais, cartão vale-refeição, no valor total de R$ 1.374,53 (mil e trezentos e setenta e quatro reais e cinquenta e três centavos), a ser pago todo dia 20, a partir de novembro de 2026, observando-se as seguintes regras:

a) Para fins de cálculos, considerar-se-á o valor diário a importância de R$ 62,48 (sessenta e dois reais e quarenta e oito centavos);

b) Havendo ausência injustificada do empregado, será abatido o valor proporcional à respectiva ausência no crédito do cartão no mês seguinte;

c) O benefício será devido pela empresa em caso de afastamento para fins de licença-maternidade ou afastamento por acidente ou doença até o 60º (sexagésimo dia).

§5º. O benefício será mantido durante o período de férias;
§6º - Não se considera ausência injustificada, aquela que for previamente acordada e autorizada pela chefia imediata.
§7º - O vale-refeição previsto nesta cláusula não possui natureza salarial, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não constituindo base de incidência para encargos trabalhistas e previdenciários, conforme legislação vigente.

16ª - VALE ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA): Será fornecido a cada empregado, mensalmente, inclusive em período de férias e afastamentos legais, cartão alimentação, a ser pago todo dia 20, que poderá ser apresentado em qualquer estabelecimento comercial conveniado, no valor de R$ 1.084,52 (mil e oitenta e quatro reais e cinquenta e dois centavos), a partir de novembro/2026.
§1º - Será fornecido aos empregados, até 10 de dezembro de cada ano, um crédito adicional no valor de R$ 1.084,52 (mil e oitenta e quatro reais e cinquenta e dois centavos), a ser creditado no cartão de benefícios já contratado, desde que não tenha mais de 2 (duas) faltas injustificadas no período de 01/11/2026 a 31/10/2027.
§2º - Não será considerada injustificada, para os efeitos do §1º desta cláusula, a falta previamente acordada e autorizada pela chefia imediata, com posterior compensação.
§3º - Opcionalmente, desde que haja manifestação expressa do empregado 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, de forma que a opção terá a validade de 01 (um) ano, sendo vedada alteração nesse período.
§4º - O vale-alimentação previsto nesta cláusula não possui natureza salarial, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não constituindo base de incidência para encargos trabalhistas e previdenciários, conforme legislação vigente.

Auxílio Transporte

17ª – TRANSPORTE: O empregador deverá fornecer ao empregado que solicitar, antecipadamente e mensalmente, os vales-transportes necessários para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através de transporte público coletivo , ficando o trabalhador isento de qualquer desconto referente ao benefício.
§ 1º – O empregador poderá substituir o pagamento do vale-transporte, considerando o cálculo do valor correspondente à tarifa integral do deslocamento do trabalhador, por concessão de vale-combustível aos empregados que sinalizarem por esta opção, em valor mensal equivalente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês de referência, a ser pago diretamente em cartão correspondente de escolha da empresa, ficando o trabalhador isento de qualquer desconto referente ao benefício. O vale combustível também não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos e não constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS.
§2º - Os funcionários devem optar entre o recebimento de vale-transporte ou auxílio-combustível.
§3º - Havendo tarifa de estacionamento, a Empresa se compromete a isentar todos os empregados de quaisquer valores referentes a essa questão.
§4º -Para os empregados sujeitos ao regime de turnos cujo horário de entrada ou saída ocorra no período entre 0h00min (meia-noite) e 05h00min (cinco horas), será concedido o reembolso de quilometragem percorrida no valor de R$ 1,32 (um real e trinta e dois centavos) por Km rodado referente ao trajeto de ida e volta entre a sua residência e o local de trabalho, sendo facultado ao empregado optar pelo benefício do auxílio-combustível previsto no parágrafo anterior, caso este lhe seja mais favorável.

Auxílio Educação

18ª - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO: Fica assegurado o reembolso de 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades, limitado a R$ 849,90 (oitocentos e quarenta e nove reais e noventa centavos), dos cursos de extensão, pós-graduação lato sensu, MBA, mestrado ou doutorado, 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 para um curso 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 Administrativo e de Gestão de Pessoas e aprovado em Diretoria;

d) o auxílio não se estende ao pagamento de eventuais disciplinas cursadas por dependência (DP);

e) o auxílio 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, pelo período de 2 (dois) anos;

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 Fica assegurado o reembolso de cursos de idioma até o limite máximo de R$350,00 mensais.

a) O reembolso será destinado a cursos realizados em escolas reconhecidas ou com professores particulares qualificados.

b) O benefício atenderá diferentes níveis de proficiência.

c)A inserção dos comprovantes de pagamento será feita via SEI. Para professores particulares, será necessário apresentar recibo emitido pelo profissional.

Auxílio Saúde

19ª - 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 salário até R$ 4.109,51 (quatro mil e cento e nove reais e cinquenta e um 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$ 4.109,52 (quatro mil e cento e nove reais e cinquenta e dois centavos) até R$ 4.995,13 (quatro mil e novecentos e noventa e cinco reais e treze centavos) a empresa custeará 85% (oitenta e cinco por cento) dos valores e o empregado custeará os 15% (quinze por cento) restantes;

c) Para os que recebem salário de R$ 4.995,14 (quatro mil e novecentos e noventa e cinco reais e quatorze centavos) até salário de R$ 6.932,80 (seis mil e novecentos e trinta e dois reais e oitenta centavos) a Empresa custeará 75% (setenta e cinco por cento) e o Empregado custeará os 25% (vinte e cinco por cento) restantes;

d) Para os que recebem salário de R$ 6.932,81 (seis mil e novecentos e trinta e dois reais e oitenta e um centavos) até R$ 10.864,17 (dez mil e oitocentos e sessenta e quatro reais e dezessete centavos) a empresa custeará 60% (sessenta por cento) dos valores e o empregado custeará os 40% (quarenta por cento) restantes;

e) Para os que recebem salário de R$ 10.864,18 (dez mil e oitocentos e sessenta e quatro reais e dezoito centavos) até R$ 14.412,13 (quatorze mil e quatrocentos e doze reais e treze centavos) a Empresa custeará 45% (quarenta e cinco por cento) dos valores e o Empregado custeará os 55% (cinquenta e cinco por cento) restantes;

f) Para os que recebem acima de 14.412,14 (quatorze mil e quatrocentos e doze reais e quatorze 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 privativo ou coletivo 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 Gestão de Pessoas;

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) empregado (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 salário até R$ 4.109,51 (quatro mil e cento e nove reais e cinquenta e um 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$ 4.109,52 (quatro mil e cento e nove reais e cinquenta e dois centavos) até R$ 4.995,13 (quatro mil e novecentos e noventa e cinco reais e treze centavos) a empresa custeará 85% (oitenta e cinco por cento) dos valores e o empregado custeará os 15% (quinze por cento) restantes;

c) Para os que recebem salário de R$ 4.995,14 (quatro mil e novecentos e noventa e cinco reais e quatorze centavos) até salário de R$ 6.932,80 (seis mil e novecentos e trinta e dois reais e oitenta centavos) a Empresa custeará 75% (setenta e cinco por cento) e o Empregado custeará os 25% (vinte e cinco por cento) restantes;

d) Para os que recebem salário de R$ 6.932,81(seis mil e novecentos e trinta e dois reais e oitenta e um centavos) até R$10.864,17 (dez mil e oitocentos e sessenta e quatro reais e dezessete centavos) a empresa custeará 60% (sessenta por cento) dos valores e o empregado custeará os 40% (quarenta por cento) restantes;

e) Para os que recebem salário de R$ 10.864,18 (dez mil e oitocentos e sessenta e quatro reais e dezoito centavos) até R$ 14.412,13 (quatorze mil e quatrocentos e doze reais e treze centavos) a Empresa custeará 45% (quarenta e cinco por cento) dos valores e o Empregado custeará os 55% (cinquenta e cinco por cento) restantes;

f) Para os que recebem acima de R$ 14.412,14 (quatorze mil e quatrocentos e doze reais e quatorze centavos), a Empresa custeará 30% (trinta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 70% (setenta por cento) restantes.

§4º - 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.

§5º - Quando o plano de saúde for coparticipativo, os valores referentes a utilização/coparticipação pelo empregado e seus dependentes serão subsidiados, integralmente, pelos empregados, através do desconto da folha de pagamento.

§6º - Os empregados afastados acima de 90 (noventa) dias ou aposentados por invalidez, que desejarem manter o convênio médico e/odontológico, deverão manifestar o interesse em permanecer, desde que assumam o percentual previsto nesta cláusula.

20ª - 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, e da Resolução Normativa RN 488, de 29 de março de 2022, da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).
§1º - O direito de permanecer como participante se dará nas mesmas condições de cobertura assistencial que gozava durante o vínculo laboral, desde que assuma o seu pagamento integral.
§2º - Em caso de morte do titular, o direito de permanência continuará aos dependentes até o final do período concedido, observadas as demais disposições desta cláusula e parágrafos.
§3º - Não subsistirá a continuidade do benefício de que trata o caput no caso de encerramento do contrato de assistência médico-hospitalar e odontológica no curso do período de permanência, por quaisquer modalidades de extinção.
§4º - O benefício de que trata o caput cessará de pleno direito se, no curso do período de permanência, o ex-empregado constituir novo vínculo profissional que possibilite o ingresso em um novo plano de assistência médico-hospitalar ou odontológica.

Auxílio-Doença/Invalidez

21ª - AUXÍLIO A PAIS DE FILHOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E/OU SENSORIAL (INCLUSO PROCESSAMENTO), COM TRANSTORNO COMPORTAMENTAL (NO MÍNIMO GRAU 2), E/OU DEFICIÊNCIA FÍSICA, CUJA DEFICIÊNCIA ESTEJA DEFINIDA NA EXTENSÃO QUE VAI DE MODERADA À COMPLETA (CONFORME CIF): Será concedido auxílio financeiro ou redução de jornada aos empregados com filhos dependentes legais com deficiência em situações transitórias ou permanentes, que assim o requererem, comprovada por meio de laudo médico e de outros profissionais de saúde, observadas as condições dos parágrafos desta cláusula.
§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 - No caso de o filho alcançar a maior de idade, o benefício será mantido ou concedido desde que a incapacidade laboral, e por consequência financeira, do mesmo seja comprovada através de laudo médico.
§3º - Em caso de filhos que não residam com o funcionário recebedor, o envio do valor deverá ser feito para quem detém a guarda da criança via desconto em folha de pagamento.
§4º - A deficiência deverá ser comprovada mediante laudo médico e de outros profissionais de saúde, com respectivo CIF.
§5º - Os laudos médicos e de outros profissionais de saúde deverão ser apresentados a cada 1 (um) ano, para fins de manutenção do benefício.
§6º - O empregado poderá optar entre o auxílio financeiro e a redução de jornada, sendo vedada a cumulação das duas formas de auxílio.

§7º - A opção pela redução de jornada depende de comprovação, mediante laudo médico e de outros profissionais de saúde, da necessidade de o requerente acompanhar o dependente em tratamento essencial para o seu desenvolvimento, e está limitada a até 30% da jornada diária, sem redução de salário.
§8º - A adoção do benefício de que trata esta cláusula mediante redução de jornada caracteriza jornada especial, podendo, neste caso, usufruir de intervalo intrajornada de 15 minutos, bem como não pode ser utilizada como paradigma de outros empregados.
§9º - A opção de redução de jornada somente será admitida ao empregado que seja detentor da guarda do dependente destinatário dos tratamentos.
§10º - O pedido inicial poderá ser feito após o empregado concluir o período de experiência, não sendo aceito pedidos retroativos à data da solicitação.
§11º - O auxílio financeiro é concedido a filhos de funcionários, o que significa que o colaborador terá direito a receber o benefício para cada filho que comprovar sua necessidade através de laudo, ou seja, o valor não está limitado por funcionário, porém se pai e mãe forem funcionários da empresa, o benefício desta cláusula será concedido a apenas 1 (um) dos colaboradores.

22ª- AUXÍLIO A PAIS DE FILHO (A) COM NEOPLASIA MALIGNA: A empresa auxiliará os (as) empregados (as), que assim o requererem, cujos filhos (as) dependentes legais estejam diagnosticados com neoplasia maligna e que necessitem realizar tratamento.
§1º - 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.
§2º - O pedido inicial poderá ser feito após o empregado concluir o período de experiência, não sendo aceito pedidos retroativos à data da solicitação.

Auxílio Morte/Funeral

23ª- AUXÍLIO FUNERAL E SEGURO DE VIDA: 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.

24ª - AUXÍLIO CRECHE: Será concedido auxílio-creche no valor de até R$ 463,47 (quatrocentos e sessenta e três reais e quarenta e sete centavos) por criança, em idade de 0 (zero) até o mês em que completar 6 (seis) anos, mediante requerimento com apresentação de comprovante, conforme regras abaixo:

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 Gestão de Pessoas;
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 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 reembolso retroativo;

d) Para realizar a solicitação do reembolso o(a) empregado (a) deverá ser o titular do contrato, por se constituir limite da abrangência da vinculação do acordo coletivo.
e) Esta cláusula aplica-se para contratação de instituições de educação infantil e/ou transporte escolar;
f) O benefício não será concedido em dobro para a mesma criança na hipótese do pai e mãe serem empregados da CEASA Campinas.

Outros Auxílios

25ª - 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 pelo empregado ou na impossibilidade deste, devido a extensão do caso, por sua família (cônjuge, parceiro(a) com união estável, filhos, pais ou irmãos; desde que os mesmos residam com o colaborador ou sejam responsáveis diretos por seus cuidados).
§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.
§2º - Quando o empregado retornar ao trabalho, o valor adiantado deverá ser reembolsado imediatamente.
§3º - Não havendo o reembolso, fica a Empresa autorizada a proceder os descontos dos valores, já recebidos pelo empregado, em 10 parcelas iguais, mensais e sucessivas, não devendo ultrapassar 30% (trinta por cento) do seu salário base.
§4º - Caso o benefício previdenciário de que trata o §1º ainda não tenha sido decidido, o adiantamento será do valor da remuneração do empregado, sempre observando o prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, aplicando-se a mesma norma de reembolso e descontos, conforme §2º e §3º desta cláusula.
§5º - Para fins de cumprimento do estabelecido no caput desta cláusula e parágrafo:
a) É obrigatório a entrega de carta de concessão do benefício à empresa;
b) Em caso de eventual afastamento do empregado beneficiado com a antecipação, esse deverá realizar os pagamentos diretamente ao Departamento Financeiro e Contábil da Empresa.
§6º - Havendo rescisão do contrato de trabalho, as verbas pendentes serão descontadas das verbas rescisórias, inclusive em caso de aposentadoria e óbito do empregado.

26ª – VALE CULTURA: Será concedido aos empregados benefício vale-cultura, no valor de R$ 50,00 (cinquenta reais) mensais, em cartão magnético, para aquisição de produtos e serviços culturais, nos mesmos moldes do programa do Governo Federal, conforme site "https://www.gov.br/cultura/pt-br/assuntos/vale-cultura/o-que-e-o-vale-cultura".
§1º - Para o trabalhador que recebe até 3 (três) salários-mínimos, a empresa não incidirá desconto do valor do Vale-Cultura na folha de pagamento;
§2º - Para o trabalhador que recebe acima de 3(três) salários-mínimos até 5 (cinco) salários-mínimos, a empresa pode optar por descontar até 10% (dez por cento) do valor do Vale-Cultura na folha de pagamento.
§3º - Para quem recebe mais de cinco salários-mínimos, o desconto em folha é obrigatório, a empresa irá descontar 20% (vinte por cento) do valor do Vale-Cultura na folha de pagamento.

27ª – AUXÍLIO ATIVIDADE FÍSICA: A empresa fornecerá aos funcionários acesso a aplicativos de atividade física, (Gympass/TotalPass/Caju), estendido a dependentes (Cônjuge, filhos e pais). O custo referente à mensalidade do plano escolhido será de responsabilidade do funcionário.

28ª – PLANO DE MEDICAMENTOS: A empresa concederá aos funcionários um crédito mensal no valor de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), destinado a compra de remédios essenciais para o tratamento de doenças crônicas.
§1º - A CEASA credenciará os funcionários aptos a receber o crédito mediante apresentação de receita válida e comprovante de gasto, bem como, as empresas e os planos que elas oferecem, redes de farmácias e medicamentos disponíveis.
§2º - Esgotado o saldo, apenas no mês seguinte o valor será recomposto;

29ª – AUXÍLIO PARA PAGAMENTO DE ANUIDADE DE CONSELHOS PROFISSIONAIS: A empresa oferecerá, na forma de reembolso, um auxílio correspondente a 50% (cinquenta porcento) do valor das anuidades de conselhos profissionais, destinado aos empregados cujos cargos exijam a inscrição regular no conselho da respectiva categoria. Para fazer jus ao benefício, o empregado deverá enviar o comprovante de pagamento da anuidade referente ao ano.

30ª- APOSENTADORIA: Fica assegurado ao empregado que se aposentar por tempo de serviço, de contribuição, ou invalidez permanente, no ato da rescisão do contrato de trabalho, estando há pelo menos 10 (dez) anos no respectivo emprego na Empresa, uma bonificação indenizatória no valor correspondente à sua última remuneração.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

31ª- 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

32ª – 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

33ª - 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 contrarrecibo 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

34ª - 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 empregado estiver lotado, realizar sua avaliação de desempenho, a qual será a motivação para efetivação ou rescisão do contrato de trabalho.

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

Plano de Empregos e salários

35ª - PLANO DE EMPREGOS E SALÁRIOS: O Plano de Empregos e Salários da CEASA Campinas, consubstanciado na Resolução de Diretoria nº 10, de 25 de setembro de 2026, aprovado por ocasião da 371ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração, faz parte integrante do presente Acordo Coletivo, tendo força de lei entre as partes, nos termos do art. 611- A da CLT .

Parágrafo único - Ficam integralmente garantidos aos empregados todos os direitos, vantagens, enquadramentos e valores aplicados durante a vigência do plano anterior, bem como aqueles que venham a ser reconhecidos ou deferidos por decisão judicial relativa àquele período, não podendo o novo Plano de Empregos e Salários ensejar prejuízo, redução ou efeito retroativo sobre as situações constituídas durante a vigência do plano anterior.

Avaliação de Desempenho

36ª - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: A empresa aplicará o programa de avaliação de desempenho em estrita observância aos critérios, parâmetros e cronogramas desenvolvidos no seu Plano de Empregos e Salários.

Parágrafo único - O não cumprimento das regras, prazos ou procedimentos previstos no referido plano ensejará a aplicação da multa por descumprimento de cláusula convencional, fixada na Cláusula 59ª deste instrumento coletivo, revertida em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s).

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

37ª- UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL: Serão fornecidos anualmente e gratuitamente pela Empresa uniformes para os empregados técnicos e operacionais dos mercados, portaria, serviços gerais e operacionais da Alimentação Escolar e Banco de Alimentos e administrativo. 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: camisa e/ou camiseta tipo polo e jaleco, recomenda-se cota mínima de fornecimento de 02 (duas) unidades por ano;

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

Para garantir a viabilidade operacional e a devida higienização, recomenda-se cota mínima de fornecimento de 02 (duas) unidades por ano. Bem como, o jaleco aplica-se a técnicos de mercado e nutricionistas.

c) empregados da Portaria/Balança: o uniforme aos funcionários da Portaria/Balança necessita atender as os aspectos legais de segurança bem como os infortúnios das severas condições climáticas, para que seja mais bem resolvido, será realizada comissão entre empresa e responsáveis pelo setor sócios do SINDBAST para aplicar as melhores práticas sobre o assunto, no prazo de 30 dias após a entrada do ACT em vigência. Subvenção de itens como toucas, bala clava e blusa térmicas para proteção do funcionário**:** Transferência corrente destinada a cobrir despesas de custeio de entidades públicas ou privadas é de responsabilidade da empresa.

§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) A empresa é responsável por readequar a estrutura físicas das áreas de portaria, e serviços externos para dirimir os aspectos climáticos em virtude da exposição do funcionário ao clima;
b) será realizada comissão entre empresa e responsáveis pelo setor sócios do SINDBAST para aplicar as melhores práticas sobre o assunto;
c) todo e qualquer setor deve conter de porta copos, porta papeis e porta sabonetes e álcool em gel 70% para higienização de mãos;
d) os banheiros de utilização dos funcionários deverá dispor de ducha higiênica e porta papel higiênico, sendo responsabilidade da empresa a verificação da devida reposição dos itens;

§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.

Estabilidades

38ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA: Durante a vigência do presente Acordo Coletivo, a Empresa assegurará a estabilidade provisória, excetuadas eventuais hipóteses de justo motivo demissional, 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, função 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 emprego ocupado anteriormente;

a.2) A estabilidade da letra ‘a’ e inciso I desta cláusula se limita ao emprego efetivo;

a.3) O retorno à função anterior à licença poderá ser convencionado de forma alternativa entre as partes;

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 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 que tenha afastamento previdenciário 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 Concurso Público e este tiver no mínimo 05 (cinco) anos de efetivo exercício 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, no mínimo proporcional, 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 120 (cento e vinte) dias, a partir da efetivação da adoção, mediante comprovação.
h) **ABORTO:** A empregada, em caso de aborto, devidamente comprovado por atestado médico, será garantida estabilidade provisória de 90 (noventa dias), a partir da data do fato;
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) **PORTADORES E DOENTES DE NEOPLASIAS MALIGNAS:** Será garantida a estabilidade no emprego enquanto perdurar a doença, ressalvado a hipótese de aposentadoria concedida após a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/2019;
k) **ADAPTAÇÃO FUNCIONAL:** Aos empregados que, por questões de saúde ficarem definitivamente impedidos de continuar o desempenho da função de seu emprego, 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 empregado, a disponibilidade de vagas e a existência de atividade compatível com a sua atual condição.

§1º - O empregado readaptado conforme letra 'k' não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.
§2º - Não ocorrerá a concessão de aviso prévio durante o período de licença, tratamento médico ou férias.
§3º - Sendo do interesse do empregado, este poderá renunciar a sua estabilidade, para os casos previstos nesta cláusula, com acompanhamento do Sindicato.
§4º - 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

39ª - 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 empregado não deve trabalhar além de seu horário estipulado, salvo em casos excepcionais.

a) Compensação de horas excedentes trabalhadas de segunda a sexta-feira se dará na proporção de uma hora e trinta e seis de descanso por cada hora trabalhada;

b) Aos sábados e domingos, a compensação se dará na proporção de duas horas por uma hora trabalhada;
c) Nos feriados a compensação se dará na proporção de duas horas e trinta minutos por uma hora trabalhada.
d) O empregado que por motivo injustificado, deixar de cumprir a jornada de trabalho diária, terá o tempo não trabalhado devidamente registrado como falta injustificada, podendo ser debitado no banco de horas, se positivo, exceto quando tratar-se de atrasos regulamentados na cláusula 40ª;
e) A fruição do Banco de Horas deverá ser previamente comunicada à chefia imediata para melhor organização do setor.

§1º. Não será considerada falta injustificada se a ausência for previamente acordada e autorizada pela chefia imediata.
§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 Gestão de Pessoas mensalmente.
§3º. A cada 6 (seis) meses a empresa deverá zerar o banco de horas, devendo ser pagas as horas acumuladas no referido período pelo seu valor simples, com a inclusão do pagamento de DSR sobre essas horas acumuladas, se habituais.
§4º. A habitualidade para fins do disposto no §3º, é a realização de horas extras em todos os meses em que vigorou o banco de horas e, para fins de pagamento do DSR, será considerada a quantidade deles havida no mês anterior ao do pagamento das horas acumuladas.
§5º. Se houver saldo de horas negativas, este deverá ser compensado no próximo período de apuração do fechamento do ponto, sob pena de desconto do valor correspondente.

Controle da Jornada

40ª - 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.

41ª – ATESTADOS MÉDICOS: A CEASA CAMPINAS reconhecerá como causa de abono de ausência os atestados médicos e odontológicos e declarações de comparecimento, emitidos por profissionais regularmente registrados em seus respectivos Conselhos Profissionais (Conselho Regional de Medicina. CRM, Conselho Regional de Odontologia – CRO).
§1º. Consultas, exames e tratamentos: Quando o empregado apresentar declaração de comparecimento para consulta médica, odontológica ou psicológica, assim como para realização de exames e tratamentos (desde que exigidos por profissional regularmente registrado. CRM e CRO. pedido médico/odontológico), a Empresa abonará o período de ausência para a consulta/exame /tratamento, acrescido de 1 (uma) hora para deslocamento de ida e 1 (uma) hora para deslocamento de retorno.
§2º. O atestado médico/ declaração de comparecimento deverá ser apresentado em até 48 horas após o início do afastamento à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, devendo a entrega ser feita por e-mail ou "WhatsApp" institucional, em PDF ou foto legível à chefia imediata, que ficará responsável pelo encaminhamento interno ao AAHD.
§3º. Sob pena de não recebimento, todos os atestados deverão ser entregues ao AAHD somente após ateste da Coordenação da área, com carimbo, data e assinatura do responsável, à qual compete:
a) O recebimento preliminar do atestado, procedimento que consiste em realizar o recebimento inicial do documento apresentado pelo empregado, observando o prazo estabelecido para entrega,

na forma do parágrafo acima, e a compatibilidade do afastamento com a jornada efetivamente praticada;

b) Após a verificação formal dos requisitos mínimos do documento: conferir se o atestado contém os elementos essenciais exigidos pelo §6º deste dispositivo, não lhe sendo exigida análise técnica do conteúdo clínico, mas apenas a constatação de regularidade formal aparente;

c) Recebido e conferida a validade formal do documento, o superior hierárquico deverá zelar pelo trâmite interno da informação.

§4º. A observância dos prazos e da verificação do documento compreende dever funcional tanto do colaborador quanto dos respectivos superiores, sendo que o tratamento negligente dessas atribuições poderá ensejar, além do indeferimento da justificativa/abono, em caso de descumprimento de prazo também responsabilização disciplinar.

§5º. Para ser considerado válido, o atestado deve conter:

a) Nome completo do colaborador;

b) Data de emissão;

c) Tempo de afastamento recomendado;

d) Identificação do profissional de saúde (assinatura, carimbo e número do CRM ou CRO ou CRP);

e) CID (opcional, não é obrigatório ao trabalhador divulgar, conforme sigilo médico).

§6º. Documentos emitidos através de sistema telepresencial serão aceitos nos termos da resolução do respectivo Conselho de classe, abonando-se as horas que se fizerem constar da consulta, não sendo considerado o período de deslocamento.

§7º. Os afastamentos por incapacidade laborativa acima de 3 (três) dias deverão ser avaliados pelo médico do trabalho.

§8º. Em caso de recusa do atestado, por qualquer razão e instância administrativa, o colaborador deverá ser notificado pelo AAT, sendo garantido, no máximo, 48 horas para apresentação de contraditório, por escrito.

§9º. Na hipótese de notificação de recusa do atestado, deverão ser garantidas vistas de todos os documentos que embasaram a recusa, previamente a contagem do prazo para apresentação das considerações do empregado por escrito.

42ª - 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 39ª.

§5º A empresa adotará o regime de trabalho híbrido para todas as funções que, por sua natureza, permitirem essa modalidade. A definição específica das funções elegíveis e os detalhes operacionais serão comunicados previamente aos colaboradores afetados, sempre buscando a melhor convivência entre o trabalho presencial e o remoto.
§6º Faculta ao funcionário escolher a redução do horário de refeição para 30 minutos, sendo essa diferença reduzida no horário de saída, desde que sinalizada ao superior e ao departamento pessoal da empresa, em e-mail corporativo copiando o superior imediato e o rh da empresa, formalizando a escolha com um mês de antecedência para que não prejudique as atividades do departamento em que o mesmo estiver lotado.
§7º HOME OFFICE: será garantido aos funcionários a flexibilização da jornada em caráter "home office" quando solicitado ao RH, da empresa, destacando os motivos e análise da respectiva situação do funcionário pela empresa, desde que não haja prejuízos nas atividades da empresa, tal possibilidade deverá constar em termo lavrado em conjunto com o SINDBAST, empresa e funcionário;

Faltas

43ª - 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), neto (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 dependente, pai e mãe: 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 deficiente de qualquer idade: abono do período necessário para realização da consulta, limitadas a 12 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 escolar de filhos menores: o período necessário para realização da matrícula;
g) Para fins de comparecimento a reunião escolar presencial de filhos (as) menores ou incapaz: o período necessário para reunião, limitado a 4 ausências anuais, sendo 1 (uma) vez por trimestre;
h) 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;
i) Para consultas de pai e mãe idosos de empregado, a empresa abonará o período necessário, limitados a 05 (cinco) ausências anuais;
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.
k) Atestados médicos e odontológicos do período.
l) Dia fora/ "Day off" de aniversário: Fica garantido 1 (um) dia de folga ao ano, a ser gozada durante o mês de comemoração de seu aniversário, sem prejuízos de seus vencimentos, para o empregado que não tenha faltas injustificadas na vigência da norma coletiva. Os empregados que tiverem celebrado aniversário antes da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho também farão jus ao benefício previsto nesta cláusula.

m) Para acompanhamento de consulta/exame de animal de estimação. Abono do período necessário para o acompanhamento.
Em caso de falecimento do mesmo, será abonado o dia do falecimento.
Em ambos os casos deve-se apresentar declaração do médico veterinário responsável.
n) Nos casos excepcionais, que fogem à regra, caberá análise da Diretoria que poderá autorizar ou negar o abono;

§1º - 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 emprego 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 12º mês de vida do filho (a), a mãe gozará de uma redução de 02 períodos de meia hora cada ou 1 período de 1 hora, na jornada de trabalho;
d) Todo empregado do sexo masculino terá direito a licença paternidade de 30 (trinta) dias consecutivos, a contar do nascimento de seu filho ou da adoção, ressalvado o pai-solo descrita no §1º, alínea b, inciso II desta cláusula;

Férias e Licenças

44ª – FÉRIAS: Para fins de férias aplicar-se-á o constante nos artigos 129 a 138 da CLT, com prevalência das regras do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§1º A Empresa concederá o abono de férias correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal a cada empregado que entrar em gozo de férias, inclusive nas indenizadas. O pagamento dos valores correspondentes ao período das férias será sempre com 02 (dois) dias úteis de antecedência do seu início.

a) A complementação acima, que excede ao abono legal correspondente a 1/3 (um terço) constitucional, somente será concedida ao empregado que não tenha tido faltas injustificadas
b) Para os empregados com 10 (dez) anos ou mais de serviços prestados à Empresa, será pago o abono de 60% (sessenta por cento) sobre o valor das férias, desde que preenchidas as mesmas condições referentes às faltas, mencionadas na alínea "a".
c) Não se considera ausência injustificada, aquela que for previamente acordada e autorizada pela chefia imediata, com posterior compensação.

§2º 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 a dezembro do ano seguinte, sendo-lhes assegurada sua participação nesta programação, para melhor organização da empresa e vida dos empregados, reservado, todavia o direito da empresa reconvencionar com os empregados o referido cronograma.

§3º - 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 45 (quarenta e cinco) dias 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.

§4º 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 pedido e plano de divisão de férias, devidamente justificado, para aprovação prévia da Diretoria, que deliberará sobre o pedido.

§5º 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.
§6º - 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.
§7º - É facultado ao empregado o direito de solicitar antecipação de 50% (cinquenta por cento) do seu 13º salário para os empregados que gozarem o período de férias até o mês de maio, sendo concedido o adiantamento mediante a capacidade financeira da empresa.
§8º - Para os empregados 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 efetuará o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário no mês de junho, ficando a 2ª parcela a ser paga em dezembro, conforme previsto na CLT.
§9º O empregado que possuir filhos em idade escolar educação infantil ou ensino fundamental) terá assegurado o direito de programar seu período de gozo de férias em período que coincida com as férias escolares da criança/adolescente. Seja na opção de no mínimo um dos períodos das férias fracionadas ou por período completo de 30 dias, a depender de sua escolha.

Licença não Remunerada

45ª - LICENÇA NÃO REMUNERADA: O empregado com mais de 03 (três) anos de efetivo exercício de trabalho na empresa poderá pedir afastamento não remunerado pelo período de 12 meses, podendo ser prorrogado por igual período, ficando excluído todos os benefícios a que teria direito durante esse tempo.
§1º Durante o período de licença de que trata esta cláusula fica suspensa a contagem de prazo para fins de concessão de férias e anuênios, progressão no Plano de Empregos e Salários, retomando a contagem a partir da data do retorno do empregado às atividades.
§2º A licença deverá ser solicitada com 60 (sessenta) dias de antecedência, no mínimo, para que a Diretoria tenha tempo hábil para analisar cada caso.

Saúde e Segurança do Trabalhador

46ª - DA PREVENÇÃO E DO GERENCIAMENTO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

A empresa pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho deverá adotar medidas efetivas de prevenção, identificação, avaliação e gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, integrando-os ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e às demais ações de Saúde e Segurança do Trabalho, em conformidade com a NR-1, a NR-17 e a legislação aplicável.

§ 1º — Identificação dos fatores de risco. A avaliação deverá considerar, de acordo com as características das atividades desenvolvidas, os fatores relacionados à organização e às condições de trabalho, incluindo, entre outros:

I — sobrecarga de trabalho, dimensionamento insuficiente de equipes e exigências incompatíveis com os recursos disponíveis;

II — metas excessivas, pressão abusiva por produtividade e cobranças constrangedoras;

III — jornadas prolongadas, insuficiência de pausas e dificuldades de conciliação entre trabalho e descanso;

IV — assédio moral, violência, discriminação, intimidação e outras condutas que comprometam a dignidade do trabalhador;

V — falta de clareza quanto às atribuições, mudanças frequentes sem orientação adequada, conflitos organizacionais e ausência de suporte das lideranças;

VI — exposição a situações de conflito com clientes, fornecedores, permissionários ou terceiros, quando relacionadas às atividades profissionais.

§ 2º — Participação dos trabalhadores. A identificação e a avaliação dos fatores de risco deverão considerar a participação dos trabalhadores e de seus representantes, por meio de escuta, consultas ou outros mecanismos adequados, preservando-se a confidencialidade das informações individuais e a proteção contra retaliações.

§ 3º — Plano de prevenção. Quando identificados fatores de risco, a empresa deverá estabelecer e executar plano de ação com medidas preventivas e corretivas, responsáveis definidos, prazos de implementação e critérios de acompanhamento, priorizando a eliminação ou redução dos riscos na origem e a melhoria das condições e da organização do trabalho.

§ 4º — Informação e capacitação. As empresas deverão orientar trabalhadores e lideranças sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, as medidas preventivas adotadas, os canais disponíveis para comunicação de situações de risco e os procedimentos de acolhimento e encaminhamento das ocorrências.

§ 5º — Prevenção ao assédio e à retaliação. As empresas deverão manter procedimentos acessíveis e confidenciais para recebimento e apuração de relatos de assédio, violência, discriminação e outras situações que possam comprometer a saúde e a segurança no trabalho, vedadas retaliações contra trabalhadores que apresentem relatos de boa-fé ou participem de processos de avaliação e prevenção.

§ 6º — Acompanhamento e revisão. As medidas preventivas deverão ser monitoradas e revistas periodicamente e sempre que mudanças na organização do trabalho, ocorrências relevantes ou os resultados das avaliações indicarem necessidade de adequação, observadas as exigências legais e regulamentares.

§ 7º — Acesso sindical às informações. Mediante solicitação formal do SINDBAST, a empresa disponibilizará informações e documentos pertinentes ao cumprimento desta cláusula e às medidas de prevenção dos riscos psicossociais, respeitados o sigilo legal, a proteção de dados pessoais e a confidencialidade das informações individuais de saúde.

§ 8º — Natureza preventiva. As medidas previstas nesta cláusula deverão priorizar a identificação e a correção dos fatores de risco presentes nas condições e na organização do trabalho, não podendo a prevenção ser limitada à responsabilização individual do trabalhador ou à oferta isolada de ações de bem-estar sem o devido enfrentamento dos riscos identificados.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

47ª – CIPA: O empregado 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 CIPAA 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 CIPAA, 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 CIPAA, representante dos empregados, na investigação das causas dos acidentes.
§6º A CIPAA deverá remeter ao sindicato cópias das Atas de suas reuniões.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

48ª - 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 ao sindicato.

Relações Sindicais

Representante Sindical

49ª- REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO: Consoante artigo 1º, §1º do Estatuto Social da CEASA, deverão ser realizadas pelo sindicato eleições para representante dos empregados no Conselho Administrativo da empresa (titular e suplente), que respeitarão as seguintes condições:
§1º - Fica a empresa obrigada a notificar a entidade sindical para fins do caput desta cláusula, com antecedência de 60 (sessenta dias) da abertura do prazo para nomeação, sob pena de nulidade.
§2º - A organização da eleição prevista nesta cláusula é exclusivamente de responsabilidade do SINDBAST.
§3º - São impedimentos de votar e ser votados na eleição que faz alusão a presente cláusula os empregados que não sejam efetivos, ou que sejam efetivos, mas estejam em cargos de comissão, bem como os funcionários não sócios ou meramente contribuinte.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

50ª- LICENÇA SINDICAL: Fica garantida licença de 01 (um (a)) delegada (o) ou Diretora (o) Sindical do SINDBAST, empregadas (os) da CEASA CAMPINAS, afastada (o) para atender ao mandato sindical, sem prejuízo de seus vencimentos, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e demais vantagens inerentes do respectivo emprego na Empresa e demais vantagens inerentes aos cargos e respectivas funções.

§ 1º - A (O) dirigente sindical liberada (o) para o exercício do mandato sindical fará jus a todos os direitos garantidos por meio desse ACT, sem nenhum prejuízo financeiro ou funcional.
§2º - Fica garantida a licença de 02 (dois) membros sindicais, sendo eles (as) Delegadas (os) ou Diretoras (os) Sindicais do SINDBAST, empregadas (os) da CEASA CAMPINAS, assegura-se a frequência livre para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador, 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 emprego na Empresa.
§3º - Fica assegurada a estabilidade de 02 (dois) Delegado (a) Sindical, empregado (a) da empresa, enquanto durar o seu mandato e 01 (um) ano após o término.

51ª - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS: Os empregados indicados pelo sindicato, mediante prévia comunicação por escrito, poderão participar de cursos profissionalizantes, seminários, encontros ou eventos similares, de interesse da categoria.
Parágrafo Único - 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

52ª - 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.

Outras disposições sobre representação e organização

53ª - 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.

54ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: Fica instituída contribuição assistencial fixada em 1% (um por cento) do salário base do empregado, a mesma será descontada mensalmente de todo empregado da empresa, ressalvado o direito à oposição, nos termos do tema 935 do STF:

a) Os pagamentos dos valores descontados deverão ser repassados todo dia 10 do mês subsequente ao do desconto (ou primeiro dia útil subsequente) mediante emissão de guia no site do SINDBAST www.sindbast.org.br/guia-de-contribuicao garantida a continuidade das contribuições durante as negociações coletivas.

b) O empregador deverá descontar mensalmente quando do pagamento do salário a contribuição prevista no Caput desta cláusula;

c) O atraso no repasse – ou seja no pagamento do boleto – implica multa de 2% (dois por cento) ao mês, e juros de 0,66% (sessenta e seis centésimos porcento) ao dia.

d) O desconto de contribuições sem o devido repasse, se reiterado por mais de 1 (um) mês, implicará em multa de 10 vezes o piso salarial mínimo previsto nessa convenção, sem prejuízo de outras sanções legais.

e) A omissão ou negativa no desconto e repasse das contribuições, implicará no pagamento em dobro dos valores pelo empregador e não poderá ser descontado retroativamente do empregado.
f) Fica estabelecido limite de R$ 141,08 (cento e quarenta e um reais e oito centavos) para os empregados que percebam acima de R$ 14.108,00 (quatorze mil e cento e oito reais);
g) Não serão cobradas contribuições de sócios do SINDBAST (que pagarão apenas mensalidade) e de empregados afastados por qualquer motivo durante o período do afastamento;
h) o valor da mensalidade do sócio fica fixado em R$ 25,00 (vinte e cinco reais), mensalmente quando do pagamento do salário, nos mesmos moldes da alínea "a" com a descrição "mensalidade";
i) Os empregados que não contribuem e os não sócios, não sofrerão descontos até que seja realizado o atendimento do pedido de oposição;
j) Os empregados que já contribuem permanecerão contribuindo até que norma posterior seja estabelecida, e novo prazo de oposição seja aberto;
k) Faculta ao sindicato a impedir o direito à participação das atividades sindicais e indicação para cargos e comissões, ainda que por meio de eleições, caso o empregado não seja sócio ou minimamente contribuinte;

Do Direito da Manifestação de Oposição:

l) Fica garantido direito de oposição à contribuição pelo trabalhador, sendo o direito a manifestação exclusivo do trabalhador;
m) A oposição só será admitida se realizada em observância ao inteiro conteúdo desta cláusula;
n) Não será aceito envio de manifestação de oposição pela empresa, ou qualquer superior do empregado, sendo certo que o envio de manifestações coletivamente será considerado prática antissindical;
o) Não é atribuição da empresa a comunicação sobre assuntos sindicais com os funcionários;
p) O empregado terá o prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do primeiro dia útil, da data do protocolo de requerimento de registro desta convenção no SEI – Sistema Eletrônico de Informações – https://www.gov.br/servicoscompartilhados/pt-br/assuntos/gestao-documental/sistema-eletronico-de-informacoes-sei – ou de eventual despacho judicial com atribuição de efeito meramente devolutivo em eventual interposição de recurso ordinário após julgamento de dissídio coletivo em primeira instância, com responsabilidade do SINDBAST ao envio da informação aos funcionários através do e-mail corporativo (@ceasacampinas.com.br) da empresa, com a publicação em seu site e aplicativo, bem como a fixação de informe sobre a entrada em vigência do ACT em locais de movimentação dos funcionários;
q) O mesmo prazo será aplicado na hipótese de eventual dissídio coletivo;
r) Para agilizar os atendimentos o SINDBAST receberá solicitação de agendamento para oposição, durante o período da alínea "p", pelo e-mail oposicao@sindbast.org.br, com cópia ao e-mail do RH da empresa, rh@ceasacampinas.com.br, no e-mail de solicitação deverá conter:

1. No assunto: "oposição – nome do interessado – CEASA CAMPINAS";
2. Anexar a manifestação da oposição que deverá ser feita com a entrega de justificativa de forma legível que contenha:
    a. o nome completo do trabalhador,
    b. CPF,
    c. RA;
    d. nome do empregador;
    e. CNPJ do empregador que trabalha;
    f. cargo,
    g. setor de trabalho;

h. horário de trabalho;

3. O SINDBAST, através do setor de oposição, se compromete a retornar o e-mail, no caso do cumprimento dos requisitos acima, com a resposta positiva, bastando este, para que não haja cobrança no mês seguinte;
4. Após prazo convencional finalizado, o SINDBAST formalizará ao departamento pessoal a lista de funcionários que não desejam contribuir no prazo de 10 dias uteis;
5. Facultado ao SINDBAST enviar data e horário do atendimento para futuro atendimento no prazo de 20 dias uteis após o prazo do item 4 acima, ou, no mesmo prazo, disponibilizar sistema para agendamento em seu site e aplicativo para atendimento individual de cada funcionário;
6. Caso não seja realizado/disponibilizado o calendário de atendimento, a resposta do e-mail de maneira positiva, dará baixa na manifestação de oposição sem o atendimento futuro;

s) Se o trabalhador ingressar na base na vigência desta norma, facultará ao mesmo, no prazo de 5 (cinco) dias corridos a contar da data de admissão, manifestar oposição mediante envio de e-mail para oposicao@sindbast.org.br, anexando comprovante de contratação recente por empregador da base e nos mesmos moldes da alínea "r";

t) Fica garantida a abertura de prazo aos empregados que se encontrem em férias ou licença de qualquer natureza, facultado ao mesmo, no prazo de 5 (cinco) dias corridos a contar do retorno da atividade laboral, manifestar oposição mediante envio de e-mail para oposicao@sindbast.org.br, anexando comprovante de férias/atestado médico de liberação a atividade laboral e nos mesmos moldes da alínea "r";

u) E-mail enviado por qualquer trabalhador ao e-mail oposicao@sindbast.org.br sem a observância dos requisitos listados nesta norma coletiva, não será considerado para fins de oposição e poderão ser armazenados para eventuais demandas judiciais;

55ª – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída contribuição negocial no valor mensal de R$ 30,00 (trinta reais) por empregado, independentemente de oposição à contribuição assistencial prevista na cláusula 54ª desta pauta, a ser descontada pelo empregador e repassada ao SINDBAST até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, ou no primeiro dia útil seguinte, mediante guia emitida no site do sindicato (www.sindbast.org.br/guia-de-contribuicao). Fica garantida a continuidade das contribuições durante as negociações coletivas.

a) O empregador deverá descontar mensalmente, por ocasião do pagamento do salário, a contribuição prevista no caput desta cláusula.

b) O repasse será feito exclusivamente por meio da guia emitida no site do sindicato, sendo o empregador responsável por emiti-la e pagá-la dentro do prazo.

c) O atraso no repasse, isto é, no pagamento da guia, implicará multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de 1% ao mês e correção monetária.

d) O desconto da contribuição sem o devido repasse, se reiterado por mais de 1 (um) mês, implicará multa equivalente a 10 (dez) vezes o piso salarial da categoria previsto nesta convenção, em favor do sindicato, sem prejuízo de outras sanções legais.

e) A omissão ou a recusa do empregador em descontar e repassar a contribuição implicará o pagamento, ao sindicato, do valor devido em dobro, vedado o desconto retroativo do empregado.

f) O empregado que já contribui com a contribuição assistencial prevista na cláusula 54ª, ou seja, aquele que não se opôs a ela, bem como o empregado sócio do sindicato, cuja mensalidade está prevista na alínea "h" da cláusula 54ª, não arcará com a contribuição prevista nesta cláusula, sendo devida apenas a contribuição a que estiverem sujeitos.

56ª - ASSEMBLEIAS DE TRABALHADORES: Ficam garantidas as disposições estatutárias para fins de realização de assembleias de qualquer natureza, sendo certo que estão impedidos de votar os membros do conselho de administração (exceto o representante dos empregados), membros da diretoria e empregados comissionados por livre nomeação, bem como, o funcionário que optou pelo repudio ao fornecimentos dos dados previsto na cláusula 58ª, § 3º, e não atendeu as exigências da norma coletiva para a participação.

57ª – 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) 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 ou preposto, na capital ou interior.

b) Na eventualidade de exceder o prazo, a multa corresponderá a 1/30 (um trinta avos) do salário nominal aplicado sobre o valor da rescisão, por dia de atraso, salvo na ausência do empregado ou impedimento do dirigente sindical.

58ª - LISTAGEM DE EMPREGADOS COM OBSERVÂNCIA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: A empresa se compromete a enviar (em caráter confidencial, e em conformidade com a Lei n. 13.853, de 2019 – Lei Geral de Proteção de Dados, com fulcro em seu artigo 7°, §7°) ao sindicato listagem atualizada de seus empregados contendo nome completo, CPF, cargo, horário de trabalho, setor de trabalho, salário base, data de admissão, salário base atual, e-mail corporativo, e-mail pessoal, telefone.

OBSERVÂNCIA DA LGPD

§1º - O SINDBAST mantém a obrigatoriedade das listagens para os fins do cumprimento de seu dever legal previsto na CF art.8 º, na CLT art. 513 e outros, e ainda para fins de cumprimento dos objetivos de seu Estatuto Social;

FORMA DE TRANSMISSÃO DA INFORMAÇÃO

§2º – As informações deverão ser enviadas para o e-mail (cadastro@sindbast.org.br), inserindo na linha assunto a razão social e CNPJ do empregador, sendo certo que eventual inobservância deste requisito implicará a recusa na prestação da informação e configurará descumprimento da cláusula;

a) O SINDBAST manterá orientações para cumprimento desta cláusula disponíveis no site oficial (https://sindbast.org.br/cad-fun-assoc/) para envio de dados em caráter confidencial,

e em conformidade com a Lei n. 13.853, de 2019 – Lei Geral de Proteção de Dados, ficando o sindicato exclusivamente responsável pelo armazenamento e descarte dos respectivos dados;

b) As informações serão eliminadas em cinco anos após rescisão de contrato de trabalho por qualquer motivo;
c) Se o trabalhador ingressar na base na vigência desta norma, é de responsabilidade da empresa a comunicação de registro do mesmo, no prazo de 5 (cinco) dias corridos a contar da data de admissão, mediante envio de e-mail para cadastro@sindbast.org.br, nos moldes do §2º desta clausula;
d) Sendo apresentado repúdio no compartilhamento de dados por qualquer empregado, fica este ciente de que não poderá ingressar nos sistemas eletrônicos de votação em pautas, eleições e demais deliberações do sindicato;
e) Na hipótese de apresentação de repúdio, a empresa passará a se obrigar em prestar apenas as seguintes informações ao SINDICATO: 1 -Nome, 2 – Cargo; 3 - Salário base, 4 - data de admissão, 5- turno e local de trabalho.

§3º - Qualquer empregado poderá apresentar repúdio à prestação das informações listadas na presente cláusula em até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do primeiro dia útil, da data do protocolo de requerimento de registro desta convenção no SEI – Sistema Eletrônico de Informações – https://www.gov.br/servicoscompartilhados/pt-br/assuntos/gestao-documental/sistema-eletronico-de-informacoes-sei – ou de eventual despacho judicial com atribuição de efeito meramente devolutivo em eventual interposição de recurso ordinário após julgamento de dissídio coletivo em primeira instância, com responsabilidade do SINDBAST ao envio da informação aos funcionários através do e-mail corporativo (@ceasacampinas.com.br) da empresa, com a publicação em seu site e aplicativo, bem como a fixação de informe sobre a entrada em vigência do ACT em locais de movimentação dos funcionários;

a) O empregado que não concorde em compartilhar ao menos seu nome, CPF e uma forma de validação para sistema eletrônico de votação em assembleias (e-mail ou celular), não terá condição técnica de manifestar seu voto em assembleias e eleições virtuais ou híbridas**.**
b) O repúdio deverá ser feito por e-mail (lgpd@sindbast.org.br) informando o interessado seu o nome completo, e o empregador para quem trabalha com respectiva razão social e CNPJ, sob pena de não acolhimento do pedido, sendo certo que ao apresentar repúdio não será possível sua participação de forma virtual em assembleias, devendo ainda se o caso, o empregado interessado solicitar a presença se a assembleia de seu interesse for realizada exclusivamente por meio cibernético em até 48h após a publicação do edital, identificando-se na ocasião para tanto;
c) Na hipótese de empregado que tenha ingressado na base na vigência da norma, será admitido repúdio em até 5 (cinco) dias corridos após a admissão;
d) Não será permitido envio de repúdio pelo empregador, seu preposto, contador, advogado ou qualquer representante deste devendo o ato ser realizado individualmente pelo trabalhador interessado – sendo certo que eventual envio de manifestações de repúdio coletivamente serão considerados prática antissindical e ensejará aplicação de multa prevista nesta norma coletiva em desfavor do empregador;

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

59ª - 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.

60ª - DISSÍDIO COLETIVO: Não havendo ajuste mediante negociação, ou omitindo-se na resposta às propostas, qualquer das partes poderá instaurar procedimento de Dissídio Coletivo, observado o rito processual próprio.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

61ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO PRESENTE ACORDO: O não cumprimento de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo implicará em multa correspondente ao valor do **piso salarial previsto na cláusula 3ª**, por empregado, e por infração, revertida aquele que for prejudicado podendo ser um empregado, um grupo de empregados ou o próprio SINDBAST.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

62ª - ALTERAÇÃO DA NORMA COLETIVA: A qualquer momento, em se constatando substancial alteração da ordem econômica vigente, as partes se comprometem a discutir no todo ou parte o presente Acordo Coletivo.
Parágrafo único - Todas as cláusulas continuam válidas até a homologação de acordo coletivo para o próximo exercício, a fim de evitar qualquer forma de precarização, observadas as eventuais compensações quando o caso.

Outras Disposições

63ª - SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Todas as Sindicâncias internas que envolvam empregados, bem como nos casos de Processo Administrativo Disciplinar, deverão ser comunicadas ao SINDBAST, e este, por sua vez, indicará um representante para compor a comissão sindicante ou processante, sob pena de nulidade de todos os atos praticados.

Parágrafo único - Se houver necessidade de afastamento do empregado, enquanto perdurar os trabalhos da Sindicância ou do Processo Disciplinar, este não sofrerá prejuízo em seus salários e demais vantagens da função.

64ª – 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