



## Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo

Ata da Assembléia Geral Extraordinária dos Empregados da CEASA CAMPINAS - Centrais de Abastecimento de Campinas.

No décimo quarto dia do mês de dezembro do ano de dois mil e dezesseis foi realizada a Assembléia Geral Extraordinária dos Empregados da CEASA CAMPINAS - Centrais de Abastecimento de Campinas, convocados por boletim de circulação interna, a fim de deliberarem sobre a proposta de reajuste salarial da categoria. Iniciada em segunda convocação às 08:00 horas (oito horas), Auditório da Ceasa/Campinas, sito à Rodovia D. Pedro I, Km 140,5 – Pista Norte – na cidade de Campinas – Estado de São Paulo, com a ausência do Presidente do SINDBAST, devidamente justificada. Iniciando os trabalhos, o diretor do SINDBAST, senhor Amaro Adilson Pereira explanou aos presentes que mais do que nunca, devemos, Sindicato e Trabalhadores, unir forças para enfrentar as adversidades que aí se encontram, reunir e envidar esforços para debelar os desafios que sempre nos deparamos ao querermos melhores condições de trabalho para nossos companheiros. Dando continuidade, foi dada a palavra a mim Antonio Paulo Fernandes, Secretário Geral do SINDBAST, que procedi à leitura da Proposta abaixo descrita:

**1ª - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL:** Será concedida uma recomposição salarial para todos os empregados na ordem de 7,6328% (sete inteiros e seis mil, trezentos e vinte e oito décimos de milésimo por cento) sobre os salários de Outubro/2016, a ser pago a partir de 01/11/2017, sendo, correspondente a correção pelo Índice ICV/Dieese do período de Novembro/2015 a Outubro/2016, conforme previsto no acordo em vigor.

**14ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:** Desde que necessário, e que o substituto assuma TODAS as funções do substituído, devido a natureza do serviço e sendo submetido a autorização da Diretoria, mediante solicitação prévia, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias úteis do gozo das férias do substituído, nos casos de substituições decorrentes de férias e outros afastamentos, desde que superior a 10 (dez) dias, dar-se-á preferência a empregados do mesmo Departamento, obedecendo-se o seguinte:

- a) Para os cargos de Gerente: O substituto receberá remuneração igual ao salário base do substituído, no período da substituição;
- b) Para os cargos de Coordenadores, Encarregados e Supervisores: O substituto receberá remuneração igual ao grau 1 (um) do cargo do empregado substituído, no período da substituição;
- l) Para os cargos de Gerente e Coordenador a substituição dependerá de autorização da Diretoria;
- ll) No caso do substituto já receber salário superior ao grau 1 (um) da carreira do substituído, terá direito a receber o percentual de 5% (cinco por cento) sobre a sua remuneração, como salário de substituição.
- c) Para os demais cargos, somente haverá substituição quando o substituto ocupar cargo inferior ao do substituído na escala de salários, neste caso, o substituto receberá remuneração igual ao grau 1 (um) do cargo do empregado substituído, no período da substituição.
- l) No caso do substituto já receber salário superior ao grau 1 (um) da carreira do substituído terá direito a receber o percentual de 5% (cinco por cento) sobre a sua remuneração, como salário de substituição.

**23ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS:** As ausências serão consideradas como justificadas e serão abonadas, desde que devidamente comprovadas, nos seguintes casos:

- a) Em casos de falecimento de pai, mãe, irmãos, cônjuge, companheiro (a), filho e sogro (a): abono de 03 (três) dias úteis, a contar da data de falecimento;
- b) Em casos de internação e alta de cônjuge e filho: abono do dia da internação e alta; Os casos excepcionais, que fogem à regra, caberá análise do gestor que poderá autorizar ou negar o abono;



## Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo

- c) Para a realização de exame médico exigido pela Empresa: o período necessário para a realização dos exames;
- d) Para consulta médica de filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido: abono do período necessário para a realização da consulta;
- e) Para os empregados doadores de sangue: aplica-se a Lei que reconhece um dia de folga para cada doação de sangue (art. 473, IV, da CLT).
- f) Para fins de matrícula em escolas da rede pública de filhos menores: abono de um dia;
- g) Para fins de prestação de exames vestibulares em escolas oficiais ou reconhecidas: abono dos dias de exame, limitada a duas vezes ao ano, desde que comprovada sua inscrição até 20 (vinte) dias antes da realização.

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

- a) Por motivo de casamento do empregado: licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis;
- b) Para gestantes: licença maternidade de 120 (cento e vinte) até 180 (cento e oitenta) dias, podendo iniciar-se a partir de 04 (quatro) semanas antes do parto;
  - l) 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;
  - ll) Será garantido a gestante, no período da licença maternidade, o recebimento dos salários percebidos no último cargo ocupado antes do início da mesma, bem como quando de seu retorno.
- c) Para mulheres adotantes: será concedida licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias;
- d) Para fins de amamentação até os 06 (seis) meses do filho: a mãe gozará de uma redução de 02 períodos de meia hora cada no expediente de trabalho;
- e) Todo empregado terá direito a licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, a contar do nascimento de seu filho.

**25ª – APOSENTADORIA:** Fica assegurado, no ato da rescisão do contrato de trabalho, ao empregado que se aposentar por tempo de serviço, idade ou invalidez permanente, estando há pelo menos 01 (um) ano no respectivo cargo na Empresa, promoção do percentual equivalente ao intervalo da faixa salarial horizontal na tabela salarial para cada 05 (cinco) anos de serviços prestados à Empresa, até o limite da classe em que estiver lotado.

Paragrafo único: Caso o empregado já se encontre no limite máximo de sua classe, o benefício corresponderá a um adicional de 5% (cinco por cento) sobre o salário máximo da classe.

**26ª - CARTA - AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO:** O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou suspenso por motivo disciplinar deverá ser avisado por escrito e contra recibo das razões determinantes da sua dispensa ou suspensão, sob pena de tornar a dispensa ou suspensão imotivada. 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.

**29ª - SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO:** Será fornecido, diariamente e gratuitamente, de segunda a sexta feira, café da manhã para todos os funcionários, compreendendo café, leite e pão com manteiga/margarina.

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

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



## Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo

§2º A Empresa se compromete a manter o refeitório com todos os equipamentos necessários para o bom funcionamento, de forma a assegurar aos trabalhadores, condições suficientes de conforto e higiene por ocasião das refeições e lanches.

§3º Todos os funcionários que trabalham aos sábados, feriados e dias pontes receberão vale café no valor de R\$ 8,07 (oito reais e sete centavos) nos respectivos dias.

§4º Aos funcionários que trabalham aos domingos será reembolsado o valor gasto com café, até o limite de R\$ 9,15 (nove reais e quinze centavos), através da apresentação da Nota Fiscal.

§5º Será fornecido a cada funcionário, mensalmente, cartão refeição, sendo que o valor creditado será referente a 25 refeições/mês com o valor de R\$ 26,90 (vinte e seis reais e noventa centavos) por refeição, totalizando R\$ 672,50 (seiscentos e setenta e dois reais e cinquenta centavos).

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

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

§7º Serão mantidos os bebedouros que fornecem água filtrada a todos os empregados.

**30ª - VALE ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA):** Será fornecido a cada funcionário, mensalmente, inclusive em período de férias e afastamentos legais, Cartão-Alimentação no valor de R\$ 409,00 (quatrocentos e nove reais), que poderá ser apresentado em qualquer estabelecimento comercial conveniado. Fica garantido que a cada 04 (quatro) meses será reavaliado o valor do Cartão-Alimentação, através de pesquisa a ser realizada por Comissão composta por membros indicados pela Empresa e pelo SINDBAST.

Paragrafo único: Será fornecida aos empregados, no final do ano, a critério da empresa, uma Cesta de Natal contendo no mínimo 15 (quinze) itens, ou um cartão vale-compras no valor de R\$ 430,53 (quatrocentos e trinta reais e cinquenta e três centavos).

a) Opcionalmente, desde que haja manifestação expressa do funcionário, até 15 de dezembro de 2016, os valores estabelecidos pelo Vale-Refeição e Vale Alimentação, poderão ser incluídos em um único cartão a sua escolha. Tal opção terá a validade de 01 (um) ano, sendo vedada alteração nesse período.

**31ª - EMPREGADO ESTUDANTE E SALÁRIO EDUCAÇÃO:** A Empresa poderá subsidiar o valor das mensalidades escolares dos empregados estudantes, nas seguintes condições:

- Para os empregados que estiverem cursando ou vierem a cursar supletivos, cursos de nível técnico e universidades – subsídio de 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades para os que recebem salário base mensal igual ou inferior a R\$ 3.366,80 (três mil, trezentos e sessenta e seis reais e oitenta centavos) (grupo C, faixa 6 da tabela Salarial) e 40% (quarenta por cento) para os que recebem salário base superior ao valor acima citado;
- Para os empregados que estiverem cursando ou vierem a cursar Idiomas – subsídio de 30% (trinta por cento) do valor das mensalidades, desde que não esteja recebendo nenhum outro subsídio previsto nesta cláusula;
- Caso o funcionário desistir do curso, sem justificativa plausível, deverá reembolsar o valor a título de subsídio na mesma proporção recebida.

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



## Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo

§2º O pedido de subsídio à mensalidade, para ser avaliado pela Empresa, deverá ter como pré-requisito o tempo mínimo de 01 (um) ano de serviço na empresa, por parte do requerente.

§3º A Empresa poderá, ainda, subsidiar mensalmente 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades com Cursos de Especialização Universitária e Pós-Graduação.

§ 4º Mediante análise e aprovação da Diretoria que analisará a compatibilidade do curso a ser frequentado, com os interesses da Empresa e a avaliação positiva do funcionário, através da "Avaliação de Desempenho", prevista no Plano de Cargos e Salários, bem como, a disponibilidade orçamentária.

**33ª – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO:** Ao empregado afastado do trabalho por motivo de acidente no trabalho, a Empresa concederá uma complementação ao benefício da Previdência Social, desde que solicitado por escrito pelo funcionário, até o valor de seu salário, enquanto perdurar o afastamento, sem prejuízo do 13º salário.

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

- a) Em caso de complementação de auxílio doença, será necessária a entrega da carta de concessão do benefício na empresa e ela se dará da seguinte forma:
- l) o Empregado afastado receberá, a título de adiantamento do benefício previdenciário, o salário integral durante o período do afastamento, não excedendo o prazo máximo de 60 (sessenta) dias e, ou até a concessão do benefício, o que ocorrer primeiro e, quando o empregado retornar ao trabalho a Empresa procederá aos descontos dos valores já recebidos pelo empregado.
- II) Os valores referentes a esta complementação serão descontados em folha de pagamento do funcionário em até 10 parcelas, não devendo ultrapassar 30% (trinta por cento) de seu salário base.

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

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

**36ª - 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 dos uniformes será obrigatório, passível de eventuais sanções administrativas pertinentes, pela não utilização dos mesmos.

§1º Os uniformes serão compostos de:

- a) Técnicos de mercado:
  - I) Masculino: camisa e/ou camiseta polo ou jaleco (a critério da Empresa);
  - II) Feminino: camisa, blusa ou jaleco (a critério da Empresa);
- b) Funcionários operacionais e administrativos: calça, camisa e/ou camiseta (operacional), camisa e/ou camiseta



## Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo

- c) polo (administrativa) e blusa de moletom, que serão substituídos, quando necessário, mediante avaliação do
- d) superior imediato.

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

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

- a) No primeiro dia de trabalho do empregado da área operacional a Empresa efetuará o seu treinamento com EPI (Equipamento de Proteção Individual), se necessário ao exercício das suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na Empresa.

§4º Serão instalados armários duplos em todos os vestiários, de forma que sejam separadas as roupas de uso pessoal das de uso profissional, separando-se ainda as roupas limpas das sujas.

§5º Garantir-se-á aos trabalhadores operacionais o tempo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal.

**37ª - 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 plano coletivo:

- a) Para os que recebem salários até R\$ 2.425,82 (dois mil, quatrocentos e vinte e cinco reais e oitenta e dois centavos), a Empresa custeará 95% (noventa e cinco por cento) dos valores e o Empregado custeará os 5% (cinco por cento) restantes;
- b) Para os que recebem salários de R\$ 2.425,83 (dois mil, quatrocentos e vinte e cinco reais e oitenta e três centavos) até R\$ 3.711,90 (três mil, setecentos e onze reais e noventa centavos), a Empresa custeará 80% (oitenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 20% (vinte por cento) restantes;
- c) Para os que recebem salários R\$ 3.711,91 (três mil, setecentos e onze reais e noventa e um centavos) até R\$ 6.413,09 (seis mil, quatrocentos e treze reais e nove centavos), a Empresa custeará 60% (sessenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 40% (quarenta por cento) restantes;
- d) Para os que recebem salários acima R\$ 6.413,10 (seis mil, quatrocentos e treze reais e dez centavos), a Empresa custeará 50% (cinquenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 50% (cinquenta por cento) restantes.

§2º Caso o empregado opte por plano diferenciado ao contratado pela Empresa, a Empresa custeará o valor da mensalidade do plano, limitando-se à 50% do teto do valor praticado pelo plano atual contratado pela Empresa, ficando a cargo do empregado o custeio do restante, independentemente da faixa salarial que o empregado se encontre.

§3º Considerando o convênio firmado com a empresa de assistência odontológica serão observados os seguintes valores de participação da empresa e do empregado:

- a) Para os que recebem salários até R\$ 2.425,82 (dois mil, quatrocentos e vinte e cinco reais e oitenta e dois centavos), a Empresa custeará 95% (noventa e cinco por cento) dos valores e o Empregado custeará os 5% (cinco por cento) restantes;
- b) Para os que recebem salários de R\$ 2.425,83 (dois mil, quatrocentos e vinte e cinco reais e oitenta e três centavos) até R\$ 3.711,90 (três mil, setecentos e onze reais e noventa centavos), a Empresa custeará 80%



## Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo

(oitenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 20% (vinte por cento) restantes;

- c) Para os que recebem salários R\$ 3.711,91 (três mil, setecentos e onze reais e noventa e um centavos) até R\$ 6.413,09 (seis mil, quatrocentos e treze reais e nove centavos) a Empresa custeará 60% (sessenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 40% (quarenta por cento) restantes;
- d) Para os que recebem salários acima de R\$ 6.413,10 (seis mil, quatrocentos e treze reais e dez centavos), a Empresa custeará 50% (cinquenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 50% (cinquenta por cento) restantes.

§4º: 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 em folha de pagamento.

**51ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT:** A Empresa fica obrigada a entregar a comunicação de qualquer acidente de trabalho no prazo de 01 (um) dia útil.

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

§2º A Empresa é obrigada a fornecer ao sindicato cópia de relatórios enviados ao Ministério do Trabalho, nos meses de abril, junho, outubro e janeiro, no prazo de 10 (dez) dias após o protocolo.

§3º A Empresa está obrigada, ainda, a comunicar ao sindicato, em 48 horas, a ocorrência de acidente fatal na Empresa ou de conhecimento de acidente fatal em trajeto.

§4º O funcionário que não comunicar o acidente de trabalho de forma imediata, prejudicando o prazo constante no caput desta Cláusula, sofrerá as penalidades prevista na CLT.

**59ª- DIREITOS ADQUIRIDOS:** Fica garantida, com as alterações apresentadas na presente pauta, a manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais concedidos por liberalidade e/ou constantes da Norma Coletiva vigente.

Terminada a leitura e após vários esclarecimentos, o senhor Diretor colocou a Proposta em votação, sendo aprovada pela unanimidade dos presentes, conforme segue na lista de presença. Os presentes na Assembleia, ainda outorgaram por unanimidade de votos, plenos poderes à Diretoria do SINDBAST para assinatura. Nada mais havendo a ser tratado, foi encerrada a Assembleia e eu, Antonio Paulo Fernandes, secretariando os trabalhos da mesa, lavrei a presente ata que vai assinada por mim e pelo Diretor senhor Amaro Adilson Pereira.

Amaro Adilson Pereira

Antonio Paulo Fernandes