**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP005829/2026
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/06/2026
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031760/2026
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.285120/2026-21
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/06/2026

**Confira a autenticidade no endereço http://mediador.trabalho.gov.br/sistemas/mediador/.**

SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP, CNPJ n. 56.822.489/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENILSON SIMOES DE MOURA;

E

CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS SA, CNPJ n. 44.608.776/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WALQUYRIA APARECIDA MAJEVESKI e por seu Diretor, Sr(a). MATEUS ANDRADE DE ARAUJO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS, PLANO DA CNTC**, com abrangência territorial em **Campinas/SP**.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Nenhum trabalhador poderá perceber salário nominal inferior ***a R$ 2.538,56 (dois mil e quinhentos e trinta e oito reais e cinquenta e seis centavos), conforme Plano de Empregos e Salários que atualmente se encontra sub judice***.

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL E REAJUSTE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

Será concedido reajuste salarial para todos os empregados, inclusive aqueles que tiverem reajustes decorrentes de progressão na carreira, na ordem de 4,68% (quatro vírgula sessenta e oito por cento), a partir de 01/11/2025.

Parágrafo único. O percentual de reajuste acima mencionado corresponde à aplicação do índice IPCA/IBGE acumulado (de 11/2024 a 10/2025), correspondente a 4,68%.

**CLÁUSULA QUINTA - 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**

**CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO, ADIANTAMENTO SALARIAL**

O pagamento do salário deverá ser realizado todo dia 30 (trinta) do mês trabalhado.

§1º. Caso o dia de que trata o caput não for útil, o pagamento fica prorrogado para o próximo dia útil imediatamente posterior.

§2º. 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.

§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.

**CLÁUSULA SÉTIMA - 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**

**CLÁUSULA OITAVA - INCIDENCIAS 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.

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

**CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÃO DE DIAS**

A Empresa deverá estabelecer programa de compensação de dias úteis, intercalados entre feriados e finais de semana, a fim de conceder aos empregados um período de descanso prolongado, limitando-se ao máximo de 04 (quatro) dias corridos, incluindo-se o domingo.

**CLÁUSULA DÉCIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO AOS 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

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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, salvo em casos excepcionais. Sendo que, as horas extras não compensadas no prazo da cláusula 35ª deverão ser devidamente remuneradas com adicional conforme segue:

a) Para as horas extras realizadas de segunda à sexta – feira: acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal a partir da primeira hora;

b) Para as horas extras realizadas aos sábados, domingos, feriados e no período de folga dos empregados sujeitos ao regime de turno: acréscimo de 100% (cem por cento), sobre a hora normal.

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

### Adicional de Tempo de Serviço

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANUÊNIO**

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

### Adicional Noturno

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS ADICIONAIS DE RISCO

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

§1º. Do Adicional de Insalubridade – O adicional de insalubridade, tendo por base de cálculo o salário-mínimo nacional, será pago aos empregados que estiverem sujeitos a risco de saúde, de acordo com os graus de risco, na conformidade da Norma Regulamentar nº 15 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e art. 192 da CLT.

§2º. Do Adicional de Periculosidade – O Adicional de Periculosidade, tendo por base de cálculo o salário base, será pago aos empregados que estiverem sujeitos a risco de vida, consoante a Norma Regulamentar nº 16 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e art. 193 da CLT.

§3º. A empresa garantirá acesso aos locais de trabalho aos profissionais devidamente habilitados em segurança do trabalho, e/ou medicina do trabalho, contratado pelo SINDBAST, com o objetivo de verificar as condições ambientais de trabalho;

§4º. Todos os empregados serão submetidos a exames clínicos periódicos nos termos previstos pela legislação.

§5º. O empregado que atuar em emprego da categoria operacional será submetido a exames específicos de acordo com a previsão legal.

§6º. O empregado será informado do resultado do exame, recebendo cópia do mesmo.

§7º. Os adicionais de risco não serão pagos cumulativamente, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. No caso de haver incidência dos dois adicionais, deverá o empregado fazer a sua opção entre insalubridade ou periculosidade.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO

Será fornecido diariamente e gratuitamente, de segunda a sexta – feira, café da manhã para todos os empregados, compreendendo café, leite, chá e pão com manteiga/margarina.

a) O café da manhã estará disponível nos refeitórios da Administração e da Alimentação Escolar antes do início da jornada de trabalho compreendendo o horário 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$ 15,70 (quinze reais e setenta 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, cartão vale-refeição, no valor total de R$ 1.195,24 (um mil e cento e noventa e cinco reais e vinte e quatro centavos), a ser pago todo dia 20, a partir de novembro de 2025, observando-se as seguintes regras:

a) Para fins de cálculos, considerar-se-á o valor diário a importância de R$ 54,33 (cinquenta e quatro reais e trinta e três 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 15º (décimo quinto 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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$ 943,06 (novecentos e quarenta e três reais e seis centavos), a partir de novembro/2025.

§1º. Será fornecido aos empregados, até 10 de dezembro de cada ano, um crédito adicional no valor de R$ 943,06 (novecentos e quarenta e três reais e seis centavos) a ser creditado no cartão de benefícios já contratado, desde que não tenha mais de 2 (duas) faltas injustificadas no período de 01/11/2025 a 01/10/2026.

§2º. Não será considerada injustificada, para os efeitos do §1º desta cláusula, a falta previamente acordada e autorizada pela chefia imediata e desde que já compensada do Banco de Horas.

§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

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRANSPORTE**

A empresa fornecerá vale-transporte a todos os empregados, limitando desconto em 3% nos termos da lei em vigor.

§1º. Para os empregados sujeitos ao regime de turno, cujo horário de entrada e saída compreenda o período de 0h00min (meia noite) às 05h00min (cinco horas), será reembolsado o Km (quilômetro) rodado no valor de R$ 1,15 (um real e quinze centavos), referente à distância percorrida entre sua residência e a empresa (ida e volta), mediante a apresentação de comprovantes de pagamento e conforme critérios a serem definidos através de norma da diretoria da empresa.

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

§3º. Será constituído Grupo de Trabalho para verificar a viabilidade de conceder auxílio combustível para os empregados.

### Auxílio Educação

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO:**

Fica assegurado o reembolso de 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades, limitado a R$ 740,00 (setecentos quarenta reais), dos cursos de 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. Além dos requisitos e condições estabelecidas nesta cláusula, a concessão do benefício sempre dependerá da disponibilidade financeira da CEASA Campinas.

**Auxílio Saúde**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA**

A empresa deverá propiciar convênios médico e odontológico para garantir a assistência médico hospitalar a todos os empregados e seus dependentes.

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

a) Para os que recebem salário até R$ 3.573,49 (três mil e quinhentos e setenta e três reais e quarenta e nove centavos) a empresa custeará 90% (noventa por cento) dos valores e o empregado custeará os 10% (dez por cento) restantes;

b) Para os que recebem salário de R$ 3.573,50 (três mil e quinhentos e setenta e três reais e cinquenta centavos) até R$ 4.343,59 (quatro mil e trezentos e quarenta e três reais e cinquenta e nove 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$ 4.343,60 (quatro mil e trezentos e quarenta e três reais e sessenta centavos) até salário de R$ 6.028,52 (seis mil e vinte e oito reais e cinquenta e dois 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$ 6.028,53 (seis mil e vinte e oito reais e cinquenta e três centavos) até R$ 9.447,10 (nove mil e quatrocentos e quarenta e sete reais e dez 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$ 9.447,11 (nove mil e quatrocentos e quarenta e sete reais e onze centavos) até R$ 12.532,29 (doze mil e quinhentos e trinta e dois reais e vinte e nove 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 12.532,30 (doze mil e quinhentos e trinta e dois reais e trinta 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$ 3.573,49 (três mil e quinhentos e setenta e três reais e quarenta e nove centavos) a empresa custeará 90% (noventa por cento) dos valores e o empregado custeará os 10% (dez por cento) restantes;

b) Para os que recebem salário de R$ 3.573,50 (três mil e quinhentos e setenta e três reais e cinquenta centavos) até R$ 4.343,59 (quatro mil e trezentos e quarenta e três reais e cinquenta e nove 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$ 4.343,60 ((quatro mil e trezentos e quarenta e três reais e sessenta centavos) até salário de R$ 6.028,52 (seis mil e vinte e oito reais e cinquenta e dois 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$ 6.028,53 (seis mil e vinte e oito reais e cinquenta e três centavos) até R$ 9.447,10 (nove mil e quatrocentos e quarenta e sete reais e dez 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$ 9.447,11 (nove mil e quatrocentos e quarenta e sete reais e onze centavos) até R$ 12.532,29 (doze mil e quinhentos e trinta e dois reais e vinte e nove 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$ 12.532,30 (doze mil e quinhentos e trinta e dois reais e trinta 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.

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

A empresa assegurará ao empregado demitido sem justa causa e aos seus dependentes legais, o direito de permanecer como participante no Contrato de assistência médico – hospitalar e odontológica, por um período mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses, desde que esse empregado tenha ultrapassado o período de experiência, nos termos do artigo 30, §1º da Lei 9656/98 e artigo 4º, parágrafo único, 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**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO A PAIS DE FILHOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E/OU SENSORIAL AUXÍLIO A PAIS DE FILHOS COM TRANSTORNO COMPORTAMENTAL (no mínimo grau 2), DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E/OU SENSORIAL (INCLUSO PROCESSAMENTO) E/OU 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 auxílio será pago aos beneficiários mediante requerimento, limitado ao valor correspondente a 2 (dois) salários-mínimos nacionais, por empregado, por mês, sendo:

a) 1/2 (meio) salário-mínimo depositado em conta, independente de comprovação de gastos; e

b) até 1,5 (um e meio) salário-mínimo como reembolso, mediante comprovação das despesas, com observância dos seguintes critérios:

I) Será aceito fatura/notas fiscais emitidas por profissionais da saúde, escola especializada, atividade esportiva, transporte particular, clínicas, exames, medicamentos e materiais médico hospitalares e/ou educacionais necessários, acompanhados de relatório do profissional declarando que tais itens contribuem para o desenvolvimento do (a) dependente;

II) O empregado deverá anexar boleto/fatura/nota fiscal e o comprovante de pagamento no processo eletrônico (SEI) criado para esta finalidade, e encaminhar para a Coordenadoria de Gestão de Pessoas para o devido reembolso em folha;

III) A Empresa realizará o reembolso apenas referente à despesa realizada no mês corrente ou imediatamente anterior, sendo que para 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;

IV) Os documentos comprobatórios deverão estar em nome do (a) empregado (a) ou do dependente legal beneficiário.

§2º. A não apresentação da documentação no período pré-definido ensejará a perda do direito ao reembolso, não sendo autorizado o pagamento referente a período retroativo à solicitação.

§3º. O empregado poderá optar entre o reembolso e a redução de jornada, sendo vedada a cumulação das duas formas de auxílio.

§4º. A opção pela redução de jornada depende de comprovação, mediante laudo médico e de outros profissionais de saúde, da necessidade do requerente acompanhar o dependente em tratamento essencial para o seu desenvolvimento, e está limitada a até 30% da jornada diária, sem redução de salário.

§5º. 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.

§6º. A opção de redução de jornada somente será admitida ao empregado que seja detentor da guarda do dependente destinatário dos tratamentos.

§7º O pedido inicial poderá ser feito após o empregado concluir o período de experiência, não sendo aceito pedidos retroativos à data da solicitação.

§8º Este benefício não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos trabalhistas e/ou previdenciários.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 A doença deverá ser comprovada mediante exames e laudo médico a serem apresentados a cada 6 (seis) meses.

§2º Será reembolsado o valor correspondente até 2 (dois) salários mínimos nacional, por mês, por empregado, conforme regras a seguir:

I) Será aceito fatura/notas fiscais emitidas por profissionais da saúde, clínicas, exames, medicamentos e materiais médico hospitalares necessários, acompanhados de relatório do profissional declarando que tais itens contribuem para o tratamento do (a) dependente;

II) O empregado deverá anexar boleto/fatura/nota fiscal e o comprovante de pagamento no processo eletrônico (SEI) criado para esta finalidade, e encaminhar para a Coordenadoria de Gestão de Pessoas;

III) A Empresa realizará o reembolso apenas referente à despesa realizada no mês corrente ou imediatamente anterior, 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;

IV) Os documentos comprobatórios deverão estar em nome do (a) empregado (a) ou do dependente legal.

§3º. A não apresentação da documentação no período pré-definido ensejará a perda do direito ao reembolso, não sendo autorizado o pagamento referente a período retroativo à solicitação.

§4º. 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**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**Auxílio Creche**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

Será concedido auxílio-creche no valor de até R$ 403,02 (quatrocentos e três reais e dois 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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

§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 (dez) 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 §1° ainda não tenha sido decidido, o adiantamento será do valor da remuneração do empregado, sempre observando o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, aplicando-se a mesma norma de reembolso e descontos conforme §2º e 3° desta cláusula.

§ 5º. Para fins de cumprimento do estabelecido no caput desta cláusula e parágrafos:

a) É obrigatória 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Será garantida ao empregado admitido após a data base a aplicação de todas as cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva, a partir da data de assinatura do presente acordo.

### Desligamento/Demissão

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DEMISSÕES**

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

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

### Aviso Prévio

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 Cargos e Salários**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE EMPREGOS E SALÁRIOS**

O Plano de Empregos e Salários da CEASA Campinas, consubstanciado na Resolução de Diretoria nº 08, de 31 de outubro de 2023, aprovado por ocasião da 336ª 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 e homologado na assinatura do presente acordo.

§1º. As partes reconhecem que a aplicação e o cumprimento do referido Plano de Empregos e Salários encontram-se sub judice. A assinatura deste Acordo Coletivo não implica em renúncia, quitação ou desistência das ações judiciais em curso, nem interrompe a contagem de eventuais multas pelo seu descumprimento.

§2º. Na hipótese de decisão judicial transitada em julgado, proferida em ação de cumprimento ou em outra demanda coletiva correlata, que reconheça direitos aos empregados em razão do descumprimento, da inaplicabilidade, da invalidade parcial ou da necessidade de adequação do Plano de Empregos e Salários atualmente vigente, a CEASA Campinas promoverá as adequações determinadas e efetuará o pagamento das diferenças eventualmente apuradas, observados os limites objetivos e subjetivos da decisão judicial.

§3º. Caso o empregado venha a aderir ao novo Plano de Empregos e Salários que vier a ser instituído em substituição ao plano atualmente sub judice, eventual pagamento retroativo decorrente de condenação judicial relativa ao plano anterior ficará limitado ao período imediatamente anterior à data de vigência do novo plano, vedada a cumulação de efeitos financeiros entre regimes jurídicos funcionais distintos.

§4º. A partir da vigência do novo Plano de Empregos e Salários, eventual retroatividade a janeiro de 2026, se assim pactuada entre as partes, decorrerá exclusivamente das regras, critérios, enquadramentos, progressões e efeitos financeiros previstos no próprio novo plano, não se confundindo com diferenças

pretéritas eventualmente reconhecidas em ação de cumprimento relativa ao Plano de Empregos e Salários instituído pela Resolução de Diretoria nº 08/2023.

§5º. A empresa, em conjunto com o SINDBAST ou com comissão de empregados por este designada para tal finalidade, compromete-se a elaborar novo Plano de Empregos e Salários, em substituição ao atualmente vigente, considerando que este encontra-se sub judice. O novo plano deverá observar os princípios de legalidades, isonomia e remuneração, sem prejuízo dos direitos já assegurados aos empregados por lei ou instrumento coletivo.

## Avaliação de Desempenho

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O programa de avaliação de desempenho será aplicado em conformidade com os instrumentos a serem desenvolvidos por ocasião da implantação do Plano de Empregos e Salários, e mediante aprovação da Diretoria da CEASA Campinas.

§1º. Fica estabelecido que os critérios e a própria aplicação da avaliação de desempenho também se encontram sub judice. Eventual reconhecimento judicial de ilegalidade ou necessidade de reforma nos critérios de avaliação ensejará a revisão imediata dos ciclos avaliatórios pela empresa.

§2º. Caso a decisão judicial resulte em progressões ou promoções devidas, a empresa efetuará as avaliações e os respectivos pagamentos de forma retroativa à data em que o direito deveria ter sido exercido, corrigidos na forma da lei, assegurando a recomposição integral da carreira do trabalhador.

## Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Serão fornecidos anualmente e gratuitamente pela Empresa uniformes para os empregados técnicos e operacionais dos mercados, serviços gerais e operacionais da Alimentação Escolar e Banco de Alimentos. O uso do uniforme será obrigatório, passível de eventuais sanções administrativas pertinentes pela não utilização dos mesmos.

§1º. Os uniformes serão compostos de:

a) Técnicos de Mercado: camisa e/ou camiseta tipo polo ou jaleco (a critério da empresa);

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

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

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

§4º. No primeiro dia de trabalho do empregado da área operacional, a empresa efetuará o seu treinamento com EPI (Equipamento de Proteção Individual), se necessário ao exercício das suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na empresa.

§5º. Serão instalados armários duplos em todos os vestiários, de forma que sejam separadas as roupas de uso pessoal das de uso profissional, separando-se ainda as roupas limpas das sujas.

§6º. Garantir-se-á aos trabalhadores da área operacional o tempo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal.

**Estabilidade Geral**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo, a Empresa assegurará a estabilidade provisória, 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 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 90 (noventa) 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 equiparatório 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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 meia de descanso por cada hora trabalhada;

b) Aos sábados, domingos e feriados a compensação se dará na proporção de duas horas por uma hora trabalhada;

c) 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 36ª;

d) 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**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS**

A empresa garantirá a marcação de ponto de entrada, sem qualquer desconto no dia e repouso semanal remunerado, até 10 (dez) minutos, sendo 5 (cinco) minutos no início e 5 (cinco) minutos no final da jornada.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

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

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

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

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

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

b) Mercados (Técnicos de Mercado) e operacional (manutenção, serviços gerais, limpeza, motoristas e operadores de carga): de segunda a sábado, respeitando a jornada do caput, sendo que a critério do

departamento a jornada do sábado poderá ser compensada durante a semana com escala de equipes de trabalho em revezamento;

§4º Serão pagas como extras todas as horas excedentes a jornada estabelecida nesta cláusula, desde que respeitado, primeiramente, o regime de banco de horas previsto na cláusula 35ª.

§5º. Será constituído Grupo de Trabalho para verificar a viabilidade de implantar regime de trabalho híbrido para os empregos que, por sua natureza, tenham compatibilidade com essa modalidade.

**Faltas**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS**

As ausências serão consideradas como justificadas e serão abonadas, desde que devidamente comprovadas, nos seguintes casos:

**a)** Em casos de falecimento de pai, mãe, irmãos, cônjuge, companheiro (a), filho (a), neto (a), avó (ô) e sogro (a): abono de 5 (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 06 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)** O empregado tem direito a 1 (um) dia de folga por ano, durante o mês de seu aniversário, sem prejuízo da remuneração, nos seguintes termos:

a) Para usufruir do benefício, o empregado não pode ter faltas injustificadas até o fechamento do ponto do mês anterior ao do aniversário. A data da folga deverá ser combinada previamente com a chefia imediata.

b) Os empregados que tiverem celebrado aniversário antes da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho também farão jus ao benefício previsto nesta cláusula, podendo agendar a fruição da respectiva folga em data a ser ajustada com a chefia imediata, observadas as necessidades do serviço e a organização das atividades do setor.

**I)** 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 5 (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 20 (vinte) 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.

**Outras disposições sobre jornada**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 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.

§ 10º. A CEASA CAMPINAS, na data da assinatura deste acordo, revoga expressamente a Resolução de Diretoria nº 004/2025, tornando sem efeito todas as suas disposições anteriores sobre a matéria, passando a reger-se, integralmente, pelas regras estabelecidas nesta cláusula.

**Férias e Licenças**

## Férias Coletivas

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FERIAS

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

§1º A empresa realizará, até o dia 30 de novembro de cada ano, uma programação geral de férias de todos os empregados, do período de janeiro à dezembro do ano seguinte, sendo-lhes assegurada sua participação nesta programação, para melhor organização da empresa e vida dos empregados, reservado, todavia o direito da empresa reconvencionar com os empregados o referido cronograma.

§2º. Na hipótese da ocorrência de alteração na data das férias tanto a empresa quanto o empregado poderão fazer nova programação de férias desde que por escrito e com antecedência mínima de 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.

§3º O Departamento de Alimentação Escolar, devido suas particularidades, poderá dividir a programação de férias para fruição em 2 (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.

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

§5º. Se as férias forem concedidas de forma fracionada em até 3 (três) períodos, respeitar-se-á que um dos períodos não poderá ser inferior à 14 (quatorze) dias corridos e os demais períodos não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias cada um.

§6º. É facultado ao empregado o direito de solicitar antecipação de 50% (cinquenta por cento) do seu 13º salário para os empregados que gozarem o período de férias até o mês de maio, sendo concedido o adiantamento mediante a capacidade financeira da empresa.

§7º. 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 poderá efetuar o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário até o mês de junho, ficando a 2ª parcela a ser paga em dezembro, conforme previsto na CLT.

§8º O início do gozo das férias deverá ocorrer até 45 dias antes de completar o período concessivo seguinte.

§9º. O empregado que possuir filhos em idade escolar (educação infantil ou ensino fundamental) terá assegurada a preferência pela programação do gozo de férias em período que coincida com as férias escolares da criança/adolescente, seja na opção de férias fracionadas, seja na opção de férias integrais.

## Licença não Remunerada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

O empregado com mais de 3 (três) anos de efetivo exercício de trabalho na empresa poderá pedir afastamento não remunerado por até 12 meses, podendo ser prorrogado por igual período, ficando excluído todos os benefícios a que teria direito durante esse tempo.

§1º Fica a critério da Diretoria decidir pela concessão ou não da licença, inclusive quanto a prorrogação.

§2º Durante o período de licença de que trata esta cláusula fica suspensa a contagem de prazo para fins de concessão de férias e anuênios, progressão no Plano de Empregos e Salários, retomando a contagem a partir da data do retorno do empregado às atividades.

§3º A licença deverá ser solicitada com 60 (sessenta) dias de antecedência, no mínimo, para que a Diretoria tenha tempo hábil para analisar cada caso.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### CIPA  composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CIPAA**

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 (duas) 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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - C.A.T.**

A empresa fica obrigada a entregar a comunicação de qualquer acidente de trabalho no prazo de 1 (um) dia útil ao sindicato.

## Relações Sindicais

### Representante Sindical

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA SINDICAL**

Fica garantida a licença de 01 membro sindical, sendo ele (a) Delegado ou Diretor (a) Sindical, empregado (a) da empresa, por 12 (doze) dias por ano, mediante requerimento do Sindicato a ser protocolado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, para atender ao cumprimento de seu mandato sindical, sem prejuízo de seus vencimentos, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e demais vantagens inerentes do respectivo emprego na Empresa.

Parágrafo único. Fica assegurada a estabilidade de apenas 1 (um) Delegado (a) Sindical, empregado (a) da empresa, enquanto durar o seu mandato e 1 (um) ano após o término.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS**

Os empregados indicados pelo sindicato, mediante prévia comunicação por escrito e com a concordância da Diretoria, poderão participar de cursos profissionalizantes, seminários, encontros ou eventos similares, de interesse da categoria.

§1º. 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**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HORA SINDICAL**

Para realização de “Hora Sindical”, a Empresa concederá 2h00min 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 (quarenta e oito) horas de antecedência para que não haja imprevistos.

**Outras disposições sobre representação e organização**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

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

a) Fica estabelecido limite de R$ 122,68 (cento e vinte e dois reais e sessenta e oito centavos) para os empregados que percebam acima de R$ 12.268,51 (doze mil e duzentos e sessenta e oito reais e cinquenta e um centavos);

b) O trabalhador sindicalizado sócio do SINDBAST não sofrerá desconto de contribuições assistenciais;

c) O empregado terá o prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir da assinatura do acordo coletivo – que será informada no mural localizado na recepção da administração da empresa e na sub-sede do

SINDBAST. para agendar atendimento para exercício seu direito à oposição, sendo garantida a abertura de prazo aos empregados que se encontrem em férias ou licença de qualquer natureza;

d) O mesmo prazo será aplicado na hipótese de eventual dissídio coletivo;

e) Para exercer o direito à oposição, o empregado deverá manifestar sua intenção mediante preenchimento de formulário com justificativa simples, por escrito, e entregar pessoalmente na sub-sede do sindicato, localizada na CEASA Campinas.

f) O formulário da alínea acima conterá a identificação do empregado com base nas informações da listagem de empregados fornecida pela empresa;

g) Os empregados que já contribuem ou são sócios permanecerão contribuindo até que norma posterior seja estabelecida, e novo prazo de oposição seja aberto, salvo se exerceram o direito de oposição;

h) Os empregados que não contribuem e não sócios, não sofrerão descontos até que seja realizado o atendimento do pedido de oposição;

i) Para agilizar os atendimentos o SINDBAST receberá solicitação de agendamento, durante o período da alínea c, pelo e-mail oposicao@sindbast.org.br, se comprometendo o sindicato à informar em e-mail resposta a data e horário do atendimento;

j) Não será aceito envio de manifestação de oposição pelo empregador, seu preposto, ou qualquer superior do empregado, de forma que a manifestação deve ser feita individualmente pelo trabalhador interessado – sendo certo que o envio de manifestações coletivamente será considerado prática antissindical;

k) A oposição só será admitida se realizada em observância ao inteiro conteúdo desta cláusula; asseguradas as peculiaridades de cada categoria profissional;

l) 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 na capital ou interior.

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, salário base, data de admissão, salário base atual, e-mail, telefone.

§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;

§2º. 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;

§3º. Na hipótese de apresentação de repúdio no compartilhamento de dados por qualquer empregado, 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.

§4º. 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.

## Disposições Gerais

## Mecanismos de Solução de Conflitos

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O sindicato poderá promover Ação de Cumprimento, perante a Justiça do Trabalho, em nome próprio ou de seus representados, a fim de obter o pronunciamento judicial sobre o cumprimento das Normas Coletivas.

Parágrafo único. É a Justiça do Trabalho competente para proferir decisões em Ação de Cumprimento proposta pelo sindicato em nome da própria Entidade ou em favor de todos os seus representantes sindicalizados ou não, quando houver descumprimento da Norma Coletiva ou Dissídio de igual natureza, ou ainda, reclamações plúrimas referentes ao disposto na presente Norma Coletiva, independente da outorga de poderes, quando a Entidade Sindical funcionar como substituta processual, ficando dispensado o comparecimento do empregado em audiência, uma vez que esteja representado legalmente pelo SINDBAST, nos termos dos Artigos 620, 622, 872 e seu parágrafo único, todos da CLT, e disposições instrumentadas na presente Norma Coletiva e ainda na forma da Lei 7.788, de 03 de julho de 1989.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO PRESENTE ACORDO**

O não cumprimento de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo implicará em multa correspondente ao valor do menor salário previsto 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**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SIMOES DE MOURA
Presidente

SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP

WALQUYRIA APARECIDA MAJEVESKI
Presidente
CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS SA

MATEUS ANDRADE DE ARAUJO
Diretor
CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS SA

**ANEXOS**
**ANEXO I - ATA**

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.