

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

Pelo presente instrumento, de um lado **CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE CAMPINAS S.A. - CEASA**, CNPJ 44.608.776/0001-64, estabelecida na Rodovia Dom Pedro I, km 140,5 - Pista Norte - Barão Geraldo, CEP 13082-902, Campinas/SP, neste ato representada na forma do seu Estatuto Social, por Diretor-Presidente, **VALTER APARECIDO GREVE**; Diretor Administrativo e Financeiro, **JOSÉ GUILHERME LOBO**; e Diretor Técnico Operacional, **CLAUDINEI BARBOSA**, doravante designada **EMPRESA**; e de outro lado, **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ 56.822.489/0001-31, estabelecido Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946 - EDSED I - Conj 10 - Vila Leopoldina - São Paulo/SP, neste ato representado por seu Presidente **ENILSON SIMÕES DE MOURA**, doravante designado **SINDBAST**, tem justo e contratado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### I - DAS CLÁUSULAS SALARIAIS

**1ª - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL E REAJUSTE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS:** Será concedido reajuste/recomposição salarial para todos os colaboradores com base no índice IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), acumulado pelo período de doze meses (de 11/2022 a 10/2023) e publicado em 10/11/2023, na ordem de 4,82%, devido a partir de 01/11/2023.

**2ª - ADIANTAMENTO SALARIAL:** Será concedido até o dia 15 (quinze) de cada mês adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salário nominal do respectivo colaborador.

**3ª - ANUÊNIO:** A empresa pagará mensalmente aos colaboradores, a título de anuênio, o valor correspondente a 1% (um por cento) do seu salário base, por cada ano trabalhado, contado a partir da data de admissão.

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

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

**§2º** Na hipótese da ocorrência de alteração na data das férias tanto a empresa quanto o empregado poderão fazer nova programação de férias desde que por escrito e com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias corridos antes do início do gozo



pretendido, sendo que a alteração só será possível caso não ofereça prejuízo ao desempenho das atividades do departamento, condicionado à avaliação do gestor.

§3º O Departamento de Alimentação Escolar, devido suas particularidades, poderá dividir a programação de férias para fruição em 02 (dois) períodos de 15 (quinze) dias cada, desde que até o dia 15 (quinze) de dezembro, o gerente do respectivo departamento apresente o 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 03 (três) períodos, respeitar-se-á que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais períodos não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias cada um.

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

§7º Para os colaboradores que não gozarem férias ou não receberem a 1ª parcela do 13º salário junto com as mesmas no período de janeiro a maio, a empresa poderá efetuar o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário até o mês de junho, ficando a 2ª parcela a ser paga em dezembro, conforme previsto na CLT.

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

**5ª - INCIDÊNCIA DO DSR, FÉRIAS E 13º SALÁRIO:** 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.

**6ª - ADICIONAL NOTURNO:** Serão efetuados os pagamentos de adicionais noturnos com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

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

**7ª - COMPENSAÇÃO DE DIAS:** A Empresa deverá estabelecer programa de compensação de dias úteis, intercalados entre feriados e finais de semana, a fim de conceder aos empregados um período de descanso prolongado, limitando-se ao máximo de 04 (quatro) dias corridos, incluindo-se o domingo.

**8ª - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS:** A empresa não efetuará nenhum desconto no dia ou em descanso semanal remunerado, nos atrasos que não excederem a 05 (cinco) minutos no início e 05 (cinco) minutos no fim da jornada totalizando 10 (dez) minutos diários.

**Parágrafo único:** Ao exceder o tempo de tolerância de que trata a cláusula 8ª, tanto no início quanto no fim, será computado o atraso integral.

**9ª - 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 funcionário para fins específicos e justificados, os demonstrativos de pagamentos deverão ser oferecidos pela empresa na forma impressa inobstante a faculdade que está reservada a mesma no *caput* desta cláusula.

## II - DO PLANO DE EMPREGOS, CARREIRA E SALÁRIOS

**10ª - PLANO DE EMPREGOS, CARREIRA 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.

**Parágrafo único:** Para o empregado, o Plano de Empregos, Carreira e Salários passa a vigorar após a assinatura da adesão voluntária ao referido plano.

**11ª - 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, Carreira e Salários, e mediante aprovação da Diretoria da CEASA Campinas.

**12ª - PISO SALARIAL:** Nenhum trabalhador poderá perceber salário nominal inferior a R\$ 2.315,83 (dois mil, trezentos e quinze reais e oitenta e três centavos), conforme previsão no Plano de Empregos, Carreira e Salários.

**13ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:** Identificada a necessidade, haverá substituição de Chefe de Setor, 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 10 (dez) dias, e dar-se-á preferência a empregados do mesmo Departamento.

§2º O pedido de substituição será formalizado pelo Chefe de Setor e/ou Gerente, indicando o beneficiário da substituição, opinando e encaminhando para decisão da Diretoria.

§3º O substituto terá direito à percepção do Salário-Substituição, proporcional aos dias de exercício da substituição, respeitadas as disposições do Plano de Empregos, Carreira 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 Chefe de Setor: 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 de substituição;
- c) Para os demais cargos, conforme solicitação do Gerente ou Chefe de Setor, 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 de substituição;

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

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

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

**Parágrafo único:** Durante o período de que trata o caput desta cláusula, deverá o departamento em que o empregado estiver lotado realizar sua avaliação de desempenho, que será reputada como a motivação para a efetivação da contratação ou encerramento do contrato de experiência.

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

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

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

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

- a) Administrativo: de segunda à sexta-feira, de acordo com os horários programados pelos departamentos, respeitando a jornada do *caput*;
- b) Mercados (Técnicos de Mercado) e operacional (manutenção, serviços gerais, limpeza, motoristas e operadores de carga): de segunda a sábado, respeitando a jornada do *caput*, sendo que, a critério do departamento, a jornada do sábado poderá ser compensada durante a semana com escala de equipes de trabalho em revezamento;

§4º Serão pagas como extras todas as horas excedentes à jornada estabelecida nesta cláusula, desde que respeitado, primeiramente, o regime de banco de horas previsto na cláusula 16ª.

**16ª - BANCO DE HORAS:** Desde que solicitado pela Gerência e/ou Chefe de Setor, as horas excedentes trabalhadas poderão ser compensadas através do Banco de Horas, na forma estabelecida a seguir, caso contrário, o colaborador não deverá trabalhar além de seu horário estipulado, salvo em casos excepcionais:

- a) Compensação de horas excedentes trabalhadas de segunda a sexta-feira, na proporção de uma hora trabalhada por uma hora compensada;
- b) Aos sábados, domingos e feriados a compensação se dará observando os mesmos critérios das horas extras;
- c) O empregado que por motivo injustificado, deixar de cumprir a jornada de trabalho diária, terá o tempo não trabalhado registrado como falta injustificada;
- d) A fruição do Banco de Horas deverá ser previamente comunicada à chefia imediata para melhor organização do setor;
- e) Não será considerada falta injustificada se a ausência for previamente acordada e autorizada pela chefia imediata.

§1º 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.

§2º O acerto do Banco de Horas com saldo positivo deverá ser realizado dentro do prazo de 06 (seis) meses. Após este prazo, as horas extras realizadas de segunda à sexta-feira terão o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as horas extras realizadas aos sábados,





domingos e feriados e no período de folga dos empregados sujeitos ao regime de turno terá o acréscimo de 100% (cem por cento).

§3º O saldo de horas negativas que não for compensado dentro do prazo de 6 (seis) meses deverá ser descontado em folha.

**17ª - HORAS EXTRAS:** A realização de horas extras deverá ser solicitada pela Gerência e/ou Chefe de Setor e autorizada pela Diretoria, caso contrário, o empregado não deverá trabalhar além do horário estipulado, salvo em casos excepcionais, sendo que as horas adicionais não compensadas no prazo da cláusula 16ª deverão ser devidamente remuneradas conforme segue:

- a) Para as horas extras realizadas de segunda à sexta - feira: acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal a partir da primeira hora;
- b) Para as horas extras realizadas aos sábados, domingos, feriados e no período de folga dos empregados sujeitos ao regime de turno: acréscimo de 100% (cem por cento), sobre a hora normal;
- c) Em ambos os casos haverá integração das horas extras nos cálculos de férias, 13º salário, aviso prévio, descanso semanal remunerado e FGTS.

**18ª - DEMISSÕES:** Todo empregado demitido será submetido a exame médico entendido como investigação clínica.

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

**19ª - 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.





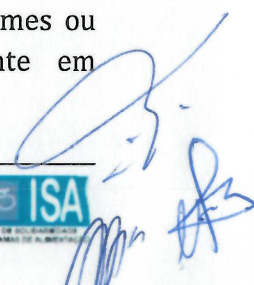
§5º - O empregado que atuar em emprego da categoria operacional será submetido a exames específicos de acordo com a previsão legal.

§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.

**20ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS:** As ausências serão consideradas como justificadas e serão abonadas, desde que devidamente comprovadas, nos seguintes casos:

- a) Em casos de falecimento de pai, mãe, irmãos, cônjuge, companheiro (a), filho (a), avó (ô) e sogro (a): abono de 05 (cinco) dias úteis a contar da data do falecimento;
- b) Em casos de internação e alta de cônjuge e filho: abono do dia da internação e alta.
- c) Para a realização de exame médico exigido pela Empresa: o período necessário para a realização dos exames;
- d) Para consulta de filho de até 18 (dezoito) anos ou filho inválido de qualquer idade: abono do período necessário para realização da consulta, limitadas a 06 (seis) ausências no ano;
- e) Para os empregados doadores de sangue até 3 (três) ausências por ano, a partir da 4ª doação deverá ser abonado apenas o período;
- f) Para fins de matrícula em escolas de rede pública de filhos menores: o período necessário para realização da matrícula;
- g) Para fins de prestação de exames vestibulares em escolas oficiais ou reconhecidas: abono dos dias de exame, limitada a 2 (duas) vezes ao ano desde que comprovada sua inscrição até 20 (vinte) dias antes da realização;
- h) Para consultas de pai e mãe idosos de funcionário, a empresa abonará o período necessário, limitados a 05 (cinco) ausências anuais;
- i) Nos casos excepcionais, que fogem à regra, caberá análise da Diretoria que poderá autorizar ou negar o abono;
- j) Para acompanhamento de cônjuge em procedimentos médicos, exames ou consultas em que seja obrigatório o acompanhamento, especialmente em procedimentos com uso de hipnóticos ou anestésicos.





**Parágrafo único:** As licenças serão concedidas obedecendo-se o seguinte:

- a) Por motivo de casamento do empregado, licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis;
- b) Para gestantes: licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, podendo iniciar-se a partir de 04 (quatro) semanas antes do parto;
  - I) Será garantido à gestante, no período de licença maternidade, o recebimento dos salários percebidos no último cargo ocupado, antes do início da mesma, bem como quando de seu retorno;
  - 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 terá direito a licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, a contar do nascimento de seu (a) filho (a);

**21ª - 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 6 meses, podendo ser prorrogado por igual período, ficando excluído todos os benefícios a que teria direito durante esse tempo.

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

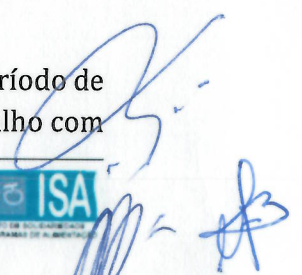
§ 2º Durante o período de licença de que trata esta cláusula fica suspensa a contagem de prazo para fins de concessão de férias e anuênios, retomando a contagem a partir da data do retorno do empregado às atividades.

§ 3º O pedido deverá ser realizado com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, para que a Diretoria tenha tempo hábil para analisar cada caso.

**22ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA:** Durante a vigência do presente Acordo Coletivo, a Empresa assegurará a estabilidade provisória para:

a) **GESTANTE:** A empregada gestante, durante o período da gravidez e até o término da licença maternidade, prevista no artigo 392 da CLT, não poderá ser demitida, transferida de local de trabalho ou sofrer alteração no horário e emprego.

I) A empregada gestante poderá solicitar mudança de função durante o período de gravidez, caso seja clinicamente comprovada a incompatibilidade do trabalho com







o seu estado, ficando assegurado, no fim da licença maternidade, o retorno ao mesmo cargo ocupado anteriormente;

II) A estabilidade da letra 'a' e inciso I desta cláusula não se aplica aos empregos em comissão ou funções de confiança que a gestante esteja ocupando, podendo cessar a designação a qualquer momento, caso em que o retorno será ao local de trabalho anterior a licença, salvo se convencionado entre as partes de outro modo.

b) **DOENÇA:** Ao empregado que por doença tenha afastamento previdenciário, por período igual ou superior de 90 (noventa) dias, será garantida estabilidade provisória de 180 (cento e oitenta) dias, após cessar o período de afastamento;

c) **PORTADORES E DOENTES DE AIDS:** Será garantida a estabilidade de emprego enquanto perdurar a doença;

d) **ACIDENTE DE TRABALHO:** Ao empregado que por acidente de trabalho ou doença profissional 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, será garantida estabilidade provisória de aposentadoria de 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores à complementação de idade para aposentadoria ou em decorrência do tempo de contribuição, seja proporcional ou integral e desde que o empregado comprove junto à empresa o enquadramento em uma das situações retro mencionadas;

f) **NATALIDADE:** Ao empregado pai, desde que a certidão de nascimento tenha sido entregue a empresa até 15 (quinze) dias após a data de nascimento de seu filho, será garantida estabilidade provisória de 90 (noventa) dias;

g) **ADOÇÃO:** Ao empregado que promover adoção de criança com idade de 0 (zero) a 06 (seis) meses, será garantida estabilidade provisória de 90 (noventa) dias;

h) **ABORTO:** A empregada, em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico, será garantida estabilidade provisória de 90 (noventa) dias;

i) **PARTO NATIMORTO:** A empregada, em caso de parto natimorto, devidamente comprovado por atestado médico e/ou cópia do respectivo registro civil, será garantida estabilidade provisória de 120 (cento e vinte) dias;

j) **PORTADORES E DOENTES DE NEOPLASIAS MALIGNAS:** Será garantida a estabilidade de emprego enquanto perdurar a doença.

§1º Não ocorrerá a concessão de aviso prévio durante o período de licença, tratamento médico ou férias;

§2º Sendo do interesse do empregado, este poderá renunciar a sua estabilidade, para os casos previstos nesta cláusula, com acompanhamento do Sindicato;

§3º A concordância do empregado deverá ser formalizada perante o Sindicato, que será assistido no ato da lavratura do termo.

**23ª - CARTA - AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO:** O empregado demitido sob acusação de falta grave ou suspenso por motivo disciplinar deverá ser avisado por escrito e contra recibo das razões determinantes da sua dispensa ou suspensão, sob pena de tornar a dispensa ou suspensão imotivada. No ato do comunicado ao empregado quando da demissão ou punição, ser-lhe-á assegurada ampla defesa no prazo de 72 horas contado a partir do recebimento do aviso.

**24ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO AOS EMPREGADOS AFASTADOS POR DOENÇAS:** A empresa pagará integralmente o 13º salário durante a vigência do presente Acordo Coletivo, tendo por base o salário nominal, ao empregado afastado por motivo de doença por prazo não superior a 90 (noventa) dias, durante o ano, desde que entregue a documentação da alta a Coordenadoria de Gestão de Pessoas para verificação do prazo elencado.

#### IV - DOS BENEFÍCIOS

**25ª - SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO:** Será fornecido diariamente e gratuitamente, de segunda a sexta-feira, café da manhã para todos os funcionários, compreendendo café, leite e pão com manteiga/margarina.

a) O café da manhã estará disponível nos refeitórios da Administração e da Alimentação Escolar antes do início da jornada de trabalho compreendendo o horário de 6h40min às 8h00min.

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

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

§3º Todos os funcionários que trabalham aos sábados, domingos, feriados e dias de pontes receberão vale café no valor de R\$ 15,00 (quinze reais). A relação dos colaboradores que trabalharam deverá ser encaminhada à 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\$ 1.038,00 (Um mil e trinta e oito reais), a partir de novembro de 2023, observando-se as seguintes regras:

- a) Para fins de cálculos diários, considerar-se-á o valor diário a importância de R\$ 47,18 (quarenta e sete reais e dezoito centavos);
- b) Havendo falta injustificada, será abatido o valor proporcional a respectiva ausência no crédito do cartão no mês seguinte;
- c) O benefício será mantido durante as férias aos empregados que tiverem até 2 ausências injustificadas no curso do período aquisitivo;

**26ª - VALE ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA):** Será fornecido a cada empregado, mensalmente, inclusive em período de férias e afastamentos legais, cartão alimentação no valor de R\$ 819,00 (oitocentos e dezenove reais), a partir de novembro de 2023, a ser pago até o dia 30, conforme previsto na legislação.

§1º No mês de dezembro, será fornecido aos empregados, crédito adicional no valor de R\$ 819,00 (oitocentos e dezenove reais), a ser creditado no cartão de Vale Alimentação, desde que não tenha mais de 2 (duas) ausências injustificadas no período de 01/11/2022 a 31/10/2023.

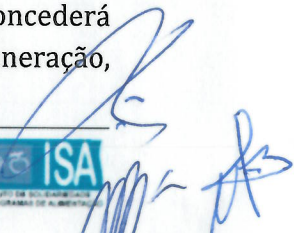
§2º Não será considerada injustificada, para os efeitos do §1º, a falta previamente acordada e autorizada pela chefia imediata e desde que já compensado do saldo do Banco de Horas.

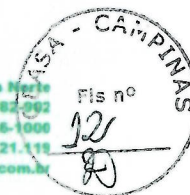
§3º Opcionalmente, desde que haja manifestação expressa do funcionário até 15 de dezembro de cada ano, os valores estabelecidos pelo Vale-Refeição e Vale-Alimentação, poderão ser incluídos em um único cartão a sua escolha, para vigorar no ano seguinte. Tal opção terá a validade de 01 (um) ano, sendo vedada alteração nesse período.

**27ª - 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 nacionais vigentes, no prazo de 10 (dez) dias a contar da comprovação das despesas à empresa.

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

**28ª - 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 funcionário.

§1º Ao empregado em fruição do benefício de auxílio-doença previdenciário, e desde que solicitado por escrito, a Empresa efetuará o adiantamento da diferença entre o valor do benefício pago pela Previdência Social, mantendo a sua remuneração à época do afastamento pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

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

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

- I) É obrigatória a entrega de carta de concessão do benefício à empresa;
- II) 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.

**29ª - TRANSPORTE:** A empresa fornecerá vale transporte a todos os seus empregados nos termos da lei.

§1º Para os empregados sujeitos ao regime de turno, cujo horário de entrada e saída compreenda o período de 0h00min (meia noite) às 05h00min (cinco horas), será reembolsado o Km (quilômetro) rodado no valor de R\$ 1,00 (um real), referente à distância percorrida entre sua residência e a empresa (ida e volta, mediante a apresentação de comprovantes de pagamento e conforme critérios a serem definidos através de norma da diretoria da empresa.

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



**30ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL:** Serão fornecidos anualmente e gratuitamente pela Empresa uniformes para os funcionários técnicos e operacionais dos mercados, recepção, segurança, serviços gerais e operacionais da Alimentação Escolar e Banco de Alimentos. O uso do uniforme será obrigatório, passível de eventuais sanções administrativas pertinentes pela não utilização dos mesmos.

§1º Os uniformes serão compostos de:

- a) Técnicos de Mercado:
  - I) Masculino: camisa e/ou camiseta polo ou jaleco (a critério da empresa);
  - II) Feminino: camisa, blusa ou jaleco (a critério da empresa)
- b) Funcionários operacionais e administrativos: calça, camisa e/ou camiseta (operacional), camisa e/ou camiseta polo (administrativa) e blusa de moletom, que serão substituídos, quando necessário, mediante avaliação do superior imediato.

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

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

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

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

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

**31ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA:** A empresa deverá propiciar convênios médico e odontológico para garantir a assistência médico hospitalar a todos os empregados e seus dependentes.

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

- a) Para os que recebem salários até R\$ 3.258,61 (três mil duzentos e cinquenta e oito reais e sessenta 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 3.258,62 (três mil duzentos e cinquenta e oito reais e sessenta e dois centavos) até R\$ 4.986,22 (quatro mil novecentos e oitenta e seis reais e vinte e dois centavos) a Empresa custeará 75% (oitenta por cento) e o Empregado custeará os 25% (vinte e cinco por cento) restantes;
- c) Para os que recebem salários de R\$ 4.986,23 (quatro mil novecentos e oitenta e seis reais e vinte e três centavos) até R\$ 8.614,69 (oito mil seiscentos e quatorze reais e sessenta 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 salário acima de R\$ 8.614,70 (oito mil seiscentos e quatorze reais e setenta centavos), até R\$ 11.428,71 (onze mil quatrocentos e vinte e oito reais e setenta e um centavos) a Empresa custeará 45% (quarenta e cinco por cento) dos valores e o Empregado custeará os 55% (cinquenta e cinco por cento) restantes;
- e) Para os que recebem salário acima de R\$ 11.428,72 (onze mil quatrocentos e vinte e oito reais e setenta e dois centavos), a Empresa custeará 30% (trinta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 70% (setenta por cento) restantes.

**§2º** Caso o empregado opte por plano diverso do contratado pela CEASA, será custeado pela empresa parte do valor da mensalidade do plano, à razão de 50% do valor praticado pelo plano atual contratado pela CEASA, ficando a cargo do empregado o custeio do remanescente independentemente da faixa salarial que o empregado se encontre. A concessão e respectivo reembolso depende de requerimento expresso e não gera direito adquirido se não atendidas as normas e procedimentos da empresa, assim como os limites da legislação trabalhista, a saber:

- a) O empregado deverá anexar o boleto/fatura e o comprovante de pagamento no processo eletrônico (SEI) criado para esta finalidade, e encaminhar para a Coordenadoria de Recursos Humanos;
- b) A Empresa realizará o reembolso apenas referente ao mês corrente, sendo que os documentos apresentados até o dia 20, o reembolso será realizado no mesmo mês; já a documentação apresentada do dia 21 ao dia 31, será reembolsado no mês seguinte;
- c) A não apresentação da documentação no período pré-definido ensejará a perda do direito de solicitar o reembolso retroativo;
- d) Para realizar a solicitação do reembolso o (a) colaborador (a) deverá ser o titular do plano, por se constituir limite da abrangência da vinculação do acordo coletivo.

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

- a) Para os que recebem salários até R\$ 3.258,61 (três mil duzentos e cinquenta e oito reais e sessenta e um centavos) a empresa custeará 95% (noventa e cinco por cento) dos valores e o empregado custeará os 5% (cinco por cento) restantes;
- b) Para os que recebem salário de R\$ 3.258,62 (três mil duzentos e cinquenta e oito reais e sessenta e dois centavos) até R\$ 4.986,22 (quatro mil novecentos e oitenta e seis reais e vinte e dois centavos) Empresa custeará 80% (oitenta por cento) e o Empregado custeará os 20% (vinte por cento) restantes;
- c) Para os que recebem salários de R\$ 4.986,23 (quatro mil novecentos e oitenta e seis reais e vinte e três centavos) até R\$ 8.614,69 (oito mil seiscentos e quatorze reais e sessenta 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 salário acima de R\$ 8.614,70 (oito mil seiscentos e quatorze reais e setenta centavos), a Empresa custeará 50% (cinquenta por cento) dos valores e o Empregado custeará os 50% (cinquenta por cento) restantes.

§4º Aplica-se aos planos de assistência odontológica diversos do contratado pela empresa as mesmas normas e procedimentos de reembolso, de que trata o §2º desta cláusula.

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

**32ª - 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 assumo 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 das 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.

**33ª - AUXÍLIO A PAIS DE FILHOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E/OU SENSORIAL (INCLUSO PROCESSAMENTO) E/OU FÍSICA, CUJA DEFICIÊNCIA ESTEJA DEFINIDA NA EXTENSÃO QUE VAI DE MODERADA À COMPLETA (CONFORME CIF):** Será concedido aos empregados cujos filhos ou dependentes legais que necessitem, comprovadamente por meio de laudo médico e outros profissionais de saúde, em situações transitórias ou permanentes em compatibilidade com a qualidade de sua deficiência.

§1º O valor do auxílio será correspondente a 2 (dois) salários mínimos nacionais por mês até cessar a necessidade ou até completarem 21 (vinte e um) anos de idade se não estudante, e 24 (vinte e quatro) anos se estudante, o que ocorrer primeiro.

§2º A deficiência deverá ser comprovada mediante laudo médico e de outros profissionais de saúde, com respectivo CIF.

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

§ 4º O pedido inicial poderá ser feito após o colaborador concluir o período de experiência.

**34ª - AUXÍLIO A PAIS DE FILHO (A) COM NEOPLASIA:** Ao empregado cujo filho for acometido com Neoplasia - desde que comprovada mediante laudo médico - será concedido auxílio correspondente a 2 (dois) salários mínimos por mês. A manutenção do pagamento do referido auxílio irá depender de laudos médicos a serem apresentados a cada 6 (seis) meses.

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

**35ª AUXÍLIO-EDUCAÇÃO:** Fica assegurado o reembolso de 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades, limitado a R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais), dos cursos de pós-graduação em instituições de ensino superior cujo curso seja reconhecido pelo MEC, em que o empregado esteja regularmente matriculado, observadas as seguintes condições:





- a) o benefício somente será concedido 1 vez a cada 2 anos, por empregado, a contar da conclusão do último curso;
- b) o benefício deverá ser renovado a cada módulo, mediante comprovação do aproveitamento no módulo anterior;
- c) o curso deve ter relação de aperfeiçoamento com as atribuições do emprego e área de atuação do solicitante, conforme avaliação de pertinência a ser realizada pelo Departamento de Recursos Humanos e aprovado em Diretoria;
- d) o auxílio não se estende ao pagamento de eventuais disciplinas cursadas por dependência (DP);
- e) o 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) Ao empregado que desistir do curso antes da conclusão;
- b) Ao empregado que se recusar, injustificadamente, a aplicar os conhecimentos auferidos na formação objeto do benefício, no exercício de suas atividades na empresa.

**§2º** Além dos requisitos e condições estabelecidas nesta cláusula, a concessão do benefício sempre dependerá da disponibilidade financeira da CEASA Campinas.

**36ª - AUXÍLIO CRECHE:** Será concedido auxílio creche no valor de até R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por criança, de 0 até completar 6 (seis) anos, mediante 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 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 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.

Parágrafo único: esta cláusula entra em vigor a partir de janeiro de 2024.

## V - DAS CLÁUSULAS SINDICAIS E OUTRAS

**37ª - 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.

**38ª - LICENÇA SINDICAL:** Fica garantida a licença de apenas 01 (um) membro sindical, sendo ele Diretor Sindical Eleito, empregado da Empresa, por até 12 dias por ano, mediante requerimento do Sindicato a ser protocolado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, para atender ao cumprimento de seu mandato sindical, sem prejuízo de seus vencimentos, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e demais vantagens inerentes do respectivo cargo na Empresa.

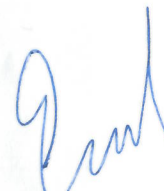
**Parágrafo único:** Fica assegurada a estabilidade de apenas 01 (um) membro sindical, o (a) Delegado (a) Sindical, empregado (a) da empresa, enquanto durar o seu mandato e 01 (um) ano após o término.

**39ª - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS:** Os empregados indicados pelo sindicato, mediante prévia comunicação por escrito e com a concordância da Diretoria, poderão participar de cursos profissionalizantes, seminários, encontros ou eventos similares, de interesse da categoria.

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

**40ª - REPRESENTANTE DOS FUNCIONÁRIOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:** Consoante artigo 1º, §1º do Estatuto Social da CEASA, deverão ser realizadas pelo sindicato eleições para representante dos funcionários no Conselho Administrativo da empresa (titular e suplente).

**Parágrafo Único:** 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.





**41ª HOMOLOGAÇÕES:** Deverão ser realizadas pelo sindicato as homologações de rescisão de contrato de trabalho que respeitarem o período igual ou superior a 1 (um) ano.

- a) Os dirigentes sindicais do interior ficam autorizados a proceder às homologações dos empregados lotados nas unidades da região.
- b) O agendamento da homologação não poderá exceder ao 10º (décimo) dia subsequente ao ato demissional e deverá sempre ser feita com a assistência do sindicato, através de seus diretores na capital ou interior.
- c) Na eventualidade de exceder o prazo, a multa corresponderá a 1/30 (um trinta avos) aplicado sobre o valor da rescisão, por dia de atraso, salvo na ausência do funcionário.

**42ª - CIPA:** O funcionário eleito para integrar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes não estará sujeito a rotatividade, transferência de função ou local de trabalho, exceto mediante sua anuência expressa e com a imediata nomeação do suplente para representação do setor.

**§1º** A empresa convocará eleição para a CIPA com 20 (vinte) dias de antecedência, dando publicidade do ato e enviando cópia ao SINDBAST nos primeiros 10 (dez) dias, a contar da realização da eleição.

**§2º** As eleições serão realizadas sem a constituição de chapas sendo que o pleito será realizado através de votação de lista única contendo os nomes de todos os candidatos.

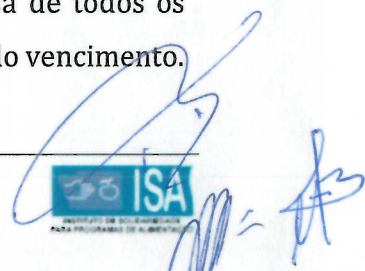
**§3º** A empresa notificará o sindicato sobre o resultado das eleições e enviará a relação dos eleitos (titulares e suplentes), no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da realização da eleição.

**§4º** Serão garantidas aos membros da CIPA, em seu conjunto ou separadamente, 2 horas semanais, remuneradas pela Empresa, dentro do período normal de trabalho, destinadas a realização de inspeção, higiene e segurança do trabalho.

**§5º** É obrigatória a participação de um representante eleito para integrar a CIPA, representante dos empregados, na investigação das causas dos acidentes;

**§6º** A CIPA deverá remeter ao sindicato cópias das Atas de suas reuniões.

**43ª CUSTEIO DE ATIVIDADE SINDICAL:** Fica instituída contribuição assistencial fixada em 1% (um por cento) do piso salarial, a ser descontada pela empresa de todos os empregados e repassada ao sindicato todo dia 20, mensalmente, na data do vencimento.



**Parágrafo único:** O trabalhador terá o prazo de até 5 dias úteis, contados a partir do registro do Acordo Coletivo, ou do prazo recursal de eventual dissídio coletivo, para manifestar sua oposição ao desconto de contribuição mediante carta com justificativa simples, protocolada junto ao por meio de um de seus Diretores/Delegados na Empresa.

**44ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT:** A empresa fica obrigada a entregar a comunicação de qualquer acidente de trabalho no prazo de 01 (um) dia útil ao sindicato.

**45ª - AÇÃO DE CUPRIMENTO:** 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.

**46ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO PRESENTE ACORDO:** O não cumprimento de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo implicará em multa correspondente ao valor do menor salário previsto no Plano de Cargos e Salários, por empregado, e por infração, revertida àquele que for prejudicado podendo ser um funcionário, um grupo de funcionários ou o próprio SINDBAST.

**47ª - QUADRO DE AVISOS:** O sindicato poderá fixar um quadro de avisos em locais de trabalho com informações visando a divulgação de atividades sindicais e funcionais, ao lado do relógio ponto da Empresa.

**48ª - DATA BASE:** O termo inicial desta Norma Coletiva é 01 de novembro de 2023 e terá o prazo de vigência até 31 de outubro de 2024.

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

**50ª - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE:** Será garantida ao empregado admitido após a data base a aplicação de todas as cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva, a partir da data de assinatura do presente acordo.



**51ª - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIO:** 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 7º, §7º) ao sindicato listagem atualizada de seus funcionários contendo nome completo, emprego e especialidade, se aplicável, e salário, e e-mail para fins de lista de transmissão de informativos do sindicato.

§1º O trabalhador poderá manifestar recusa ao repasse da informação ao sindicato, mediante e-mail ao departamento de Gestão de Pessoas da empresa, com cópia [lgpd@sindbast.org.br](mailto:lgpd@sindbast.org.br).

§2º O sindicato fica responsável nos termos da lei, pelo armazenamento e descarte quando o caso, sempre de forma segura dos dados sob sua custódia, sendo certo que as informações serão eliminadas em 5 (cinco) anos.

**52ª -** Fica garantida a estabilidade do Delegado Sindical durante o cumprimento do presente acordo, salvo cometimento de falta grave.

**53ª - 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”.

Campinas, 04 de abril de 2024.

  
VALTER APARECIDO GREVE

Diretor Presidente da Ceasa Campinas

CPF: nº 365.481.978-87

  
JOSE GUILHERME LOBO

Diretor Administrativo Financeiro da CEASA/Campinas

CPF nº. 219.742.268-59

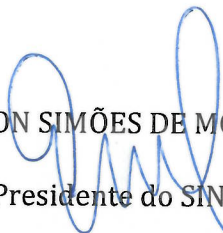




CLAUDINEI BARBOSA

Diretor Técnico Operacional da CEASA/Campinas

CPF nº. 079.624.198-81



ENILSON SIMÕES DE MOURA

Diretor Presidente do SINDBAST

CPF nº. 133.447.906-25

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