

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SIND DOS TRAB NA IND DE ALIMENTACAO DE GUARULHOS, CNPJ n. 49.088.800/0001-03, neste ato representado por seu Presidente, Sr. PAULO FRANCISCO DE ALMEIDA;

E

SIND DA INDÚSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEIT DE SAO PAULO, CNPJ n. 61.593.927/0001-77, neste ato representado por seu Presidente, Sr. RUI MANUEL RODRIGUES GONÇALVES;

Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de todos os trabalhadores na indústria de panificação e confeitaria, com abrangência territorial em Guarulhos, Arujá, Itaquaquecetuba, Santa Izabel, Mairiporã e Piracaia.

Salários, Reajustes e Pagamentos.

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado aos empregados um SALÁRIO NORMATIVO que obedecerá aos seguintes critérios:

A) Para as empresas com até 70 (setenta) empregados, o salário normativo, a partir de 01 de maio de 2022, será de R\$ 1.666,31 (hum mil seiscentos e sessenta e seis reais e trinta e um centavos), por mês ou R\$ 7,57 (sete reais e cinquenta e sete centavos), por hora.

O salário normativo á partir de 01 de Outubro de 2022, passará a ser de R\$ 1.751,49 (hum mil setecentos e cinquenta e um reais e quarenta e nove centavos), para outubro de 2022, por mês ou R\$ 7,96 (sete reais e noventa e seis centavos), por hora.

B) Para as empresas com mais de 70 (setenta) empregados, o salário normativo, a partir de 01 de maio de 2022 será de R\$ 1.799,55 (hum mil setecentos e noventa e nove reais e cinquenta e cinco centavos), por mês ou R\$ 8,18 (oito reais e dezoito centavos), por hora.

O salário normativo á partir de 01 de Outubro de 2022 passará a ser de R\$ 1.891,54 (hum mil oitocentos e noventa e um reais e cinquenta e quatro centavos), por mês ou R\$ 8,60 (oito reais e sessenta centavos), por hora.



Para até os primeiros noventa dias de contrato, o empregador poderá contratar trabalhador praticando o piso experimental, na seguinte forma, condições e valores:

C) Para as empresas com até 70 (setenta) empregados, o “salário normativo experimental”, a partir de 01 de maio de 2022, será de R\$ 1.602,22 (hum mil seiscientos e dois reais e vinte e dois centavos), por mês ou R\$ 7,28 (sete reais e vinte e oito centavos), por hora.

O “salário normativo experimental” á partir de 01 de Outubro de 2022, passará a ser de R\$ 1.684,12 (hum mil seiscientos e oitenta e quatro reais e doze centavos), por mês ou R\$ 7,65 (sete reais e sessenta e cinco centavos), por hora.

D) Para as empresas com mais de 70 (sessenta) empregados, o “salário normativo experimental”, a partir de 01 de maio de 2022 será de R\$ 1.730,33 (hum mil setecentos e trinta reais e trinta e três centavos), por mês ou R\$ 7,86 (sete reais e oitenta e seis centavos), por hora.

O “salário normativo experimental” á partir de 01 de Outubro 2022, passará a ser de R\$ 1.818,79 (hum mil oitocentos e dezoito reais e setenta e nove centavos), por mês ou R\$ 8,27 (oito reais e vinte e sete centavos), por hora.

Após o curso de noventa dias, os salários do trabalhador devem passar a ser praticados no valor dos pisos normativos ordinários, previstos nas letras “A” e “B” desta clausula.

OBS: Vale lembrar que aos menores aprendizes na forma da lei não é assegurado a garantia do salário normativo.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de 01 de maio de 2021 o percentual total de 12,47% (doze virgula quarenta e sete por cento), em duas parcelas, sendo uma de 7% (sete por cento), aplicados sobre os salários de abril de 2022, a partir de 01 de maio de 2022, e 5,47% (cinco virgula quarenta e sete por cento), aplicados sobre o salário de abril de 2022, a partir de 01 de Outubro de 2022, descontando-se eventuais antecipações efetuadas no período, observando-se a forma abaixo discriminada:

ADMITIDOS APÓS 01 DE MAIO DE 2021

Aos empregados admitidos após 01 de maio de 2021, deverão ser observados os seguintes critérios:

No salário dos admitidos em funções com paradigma (Paradigma é aquele que exerce função idêntica a de outro, porém, com tempo inferior a dois anos daquele admitido após a data base), será aplicado o mesmo percentual de reajuste salarial, concedido ao paradigma e previsto na CONVENÇÃO COLETIVA.

Em se tratando de função sem paradigma e para as empresas constituídas após 01 maio 2021, serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, por mês trabalhado, entendendo-se como mês completo a fração igual ou superior a 15



(quinze) dias, incidentes sobre os salários de admissão, observadas as compensações de eventuais antecipações salariais efetuadas no período, bem como respeitando-se o piso salarial da categoria, abaixo informado.

Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01.05.2021 até 30.04.2022.

Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, término de aprendizagem, equiparação salarial e aumentos reais.

PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTE PAGO Á PARTIR DE 01/05/2022

Mês/ano	Reajuste
Maio 2021	7,0000
Junho 2021	6,4166
Julho 2021	5,8333
Agosto 2021	5,2499
Setembro 2021	4,6666
Outubro 2021	4,0833
Novembro 2021	3,4999
Dezembro 2021	2,9166
Janeiro 2022	2,3333
Fevereiro 2022	1,7499
Março 2022	1,1666
Abril 2022	0,5833

PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTE PAGO Á PARTIR DE 01/10/2022

Mês/ano	Reajuste
Maio 2021	5,4700
Junho 2021	5,0141
Julho 2021	4,5583
Agosto 2021	4,1024
Setembro 2021	3,6466
Outubro 2021	3,1908
Novembro 2021	2,7349
Dezembro 2021	2,2791
Janeiro 2022	1,8233
Fevereiro 2022	1,3674
Março 2022	0,9116
Abril 2022	0,4558

Para os empregados admitidos após 30/04/2022, não será concedido nenhum dos reajustes acima referidos. Respeitando-se tão somente os salários normativos



vigentes na época, assim como o reajustado á partir de 01/05/2022, bem como o Paradigma.

Diferenças do reajuste salarial, referentes a maio de 2022 deverão ser pagas até o quinto dia útil de julho de 2022.

Remuneração DSR

CLÁUSULA QUINTA - TRABALHO EM DIAS DE REPOUSO

As horas trabalhadas em dias de repouso, quando não houver a concessão de folga compensatória, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do repouso adquirido.

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

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Garantia - ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa - de igual salário ao menor salário pago à função, sem considerar as vantagens pessoais, ficando excluídas desta garantia as funções individualizadas, ou seja, administrativas, de gerência e de supervisão, esta última não abrangendo os trabalhadores da produção.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o substituto receberá o salário do substituído, excluído as vantagens pessoais.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento de comprovantes de pagamento contendo a identificação do empregador e, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, inclusive os recolhimentos do FGTS.

CLÁUSULA NONA - DISCRIMINAÇÃO DAS PARCELAS DO SALÁRIO CONTRIBUIÇÃO E DA RELAÇÃO DO SALÁRIO

Por ocasião das quitações dos contratos de trabalho, salvo na hipótese de rescisão por justa causa, as empresas fornecerão contra recibo, o AAS para fins previdenciários, devidamente preenchido e assinado.

Ocorrendo desligamento sob a alegação de prática de falta grave o AAS será entregue, mediante solicitação por escrito do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL (VALES)

Mantidas as condições atuais mais favoráveis, as empresas, nos 15 (quinze) dias posteriores ao pagamento do salário do mês anterior, concederão aos seus empregados que assim optarem adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração mensal, desde que o empregado a ele já faça jus no período correspondente.



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregado não sofrerá desconto do DSR correspondente, quando sua ausência se fundamentar em obtenção de documentos estritamente pessoais, mediante a devida comprovação.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIA DO PROFISSIONAL DE PANIFICAÇÃO

Será remunerado com um abono salarial de R\$ 78,73 (setenta e oito reais e setenta e três centavos), para todos os trabalhadores do setor econômico da Panificação e Confeitaria, desde que esteja empregado há pelo menos 90 (noventa) dias no dia 13/06/2022, em reconhecimento ao dia do trabalhador da categoria, exceto empregados afastados por auxílio doença ou outros motivos de suspensão do contrato de trabalho.

O pagamento do abono salarial referido será efetuado no quinto dia útil do mês de setembro de 2022.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 55% (cinquenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUÊNIO

Abono de 10% do salário base, para todos os trabalhadores que tiverem 5 (cinco) anos ou mais de trabalho de forma contínua na mesma empresa, pago em parcela única no quinto dia útil do mês subsequente ao que complete 5 (cinco) anos de trabalho.

Vale notar que referido abono não integra o salário para qualquer efeito, tendo natureza indenizatória.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

No período noturno, compreendido entre as 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do outro dia, incidirá o adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), calculado sobre a hora normal do trabalho diurno.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DIA DE ELEIÇÃO

O trabalho em dia de eleições Municipais, Estaduais ou Federais, será remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento) ou haverá a concessão de folga compensatória no prazo máximo de 30 dias.



Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e estiver a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, assim como conte um mínimo de 4 (quatro) anos na mesma empresa, fica assegurado o reembolso das contribuições comprovadamente por ele feitas à Previdência Social, com base no último salário reajustado, até o limite de 12 (doze) meses, caso não consiga outro emprego dentro deste prazo.

Parágrafo Único - Para se beneficiar deste direito o empregado deverá comunicar à empresa, por escrito, a sua intenção, até 30 (trinta) dias após a dispensa.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR), em atendimento ao que dispõe o artigo 7º, inciso XI, da CF, na forma do artigo 2º, parágrafo 1º, inciso II, da Lei 10.101 de 19/12/2000 (plano de metas), deverá obedecer as seguintes condições e os critérios abaixo especificados:

1- DOS VALORES: As empresas pagarão sob título de PLR, caso atendidos os critérios do programa de metas, resultados e prazos abaixo descritos, os seguintes valores:

Empresas com até 20 (vinte) empregados, será pago a valor de R\$ 298,82 (duzentos e noventa e oito reais e oitenta e dois centavos) em 2022;

Empresas a partir de 21 (vinte e um) até 35 (trinta e cinco) empregados, será pago a valor de R\$ 429,56 (quatrocentos e vinte e nove reais e cinquenta e seis centavos) em 2022;

Empresas acima de 36 (trinta e seis) empregados, será pago a valor de R\$ 569,59 (quinhentos e sessenta e nove reais e cinquenta e nove centavos) em 2022.

2- DAS DATAS: Os Pagamentos serão divididos em duas parcelas, sendo a primeira no 5º dia útil de outubro de 2022, e a segunda no 5º dia útil de abril de 2023.

3- DA PROPORCIONALIDADE:

3.A) Os empregados admitidos após 01 de Setembro de 2022, não farão jus ao recebimento da primeira parcela da PLR, bem como os empregados admitidos após 01 de março de 2023, não farão jus ao pagamento da segunda parcela da PLR.

3.B) Ficam desobrigadas do pagamento da parcela da PLR as empresas constituídas até sessenta (60) dias antes do vencimento de cada parcela da PLR.



4- DA AVALIAÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS METAS:

Os empregados serão avaliados dentro do período aquisitivo, igual ao da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (01/05/2022 até 30/04/2023), em duas oportunidades para efeito do cumprimento de metas, em 05/10/2023 e em 05/04/2023, ocasião em que será observado o seguinte critério:

4.A) Assiduidade (para faltas injustificadas);

4.B) Para a avaliação do critério da "assiduidade" será observada a seguinte proporção de faltas injustificadas:

-Quando houver faltado 03 (três) vezes, perda de 20% da parcela;

-Quando houver faltado 05 (cinco) vezes, perda de 40% da parcela;

-Quando houver faltado 07 (sete) vezes, perda de 60% da parcela;

-Quando houver faltado mais de 07 (sete) vezes, perda integral da parcela;

4.C) A assiduidade deve ser comprovada, por controle de faltas, para as empresas que não tenham a exigência legal de manter o controle de diário de entrada e saída dos empregados.

OBSERVAÇÃO IMPORTANTE: A Participação nos Lucros e Resultados (PLR), é um instituto que resulta da cooperação entre empregados e empregadores, devendo ser ressaltado que, além do critério assiduidade acima detalhado, há comportamentos que corretamente observados contribuem de forma efetiva para o bom desempenho empresarial e conseqüente resultado a ser partilhado.

Neste sentido, o Sindicato profissional e o Sindicato patronal ressaltam e recomendam de forma destacada duas outras condutas a serem objetos de orientação pedagógica a ser deflagrada a partir da assinatura do presente instrumento:

A) O USO ADEQUADO DE EQUIPAMENTOS: A recomendação para esta conduta consiste em o empregador promover e instruir a forma do uso adequado de equipamentos, fiscalizando o uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual), objetivando evitar eventual ocorrência de acidente do trabalho, assim como que o empregado atenda de forma correta as orientações e treinamentos de uso dos mesmos equipamentos.

B) A MANUTENÇÃO E LIMPEZA DE EQUIPAMENTOS E AMBIENTE DE TRABALHO: A recomendação para esta conduta de manutenção e limpeza consiste em observar-se não só a atitude individual do empregado em manter limpo o seu local de trabalho, assim como a sua atitude coletiva na colaboração na limpeza.

5- DOS AFASTAMENTOS: O afastamento por enfermidade (auxílio doença previdenciário) ocasiona a perda da parcela do PLR na proporção do período de afastamento, equivalente a 1/6 da parcela por mês de afastamento, entendendo-se por mês: fração igual ou superior a 15 dias de afastamento.



6- DA RESCISÃO: Em caso de rescisão anterior ao período de término da avaliação do cumprimento da meta estabelecida far-se-á o pagamento indenizatório por semestre tendo como divisor o número 6 (seis) por parcela, ou 1/6 por fração igual ou superior a 15 dias laborados por mês.

6.A) Deve ser observado que o período de apuração de assiduidade para pagamento da primeira parcela, inicia-se em 01.04.2022 e término em 30.09.2022, sendo que a apuração da assiduidade para pagamento da segunda parcela tem início em 01.10.2022 e término em 31.03.2023.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REFEIÇÃO

O empregador fornecerá uma refeição subsidiada a cada jornada de trabalho, de acordo com o comercializado para os clientes, com limites e padrão estabelecido em norma interna, com desconto autorizado pelo trabalhador de R\$ 0,37 (trinta e sete centavos) por refeição, a partir de 01 de Maio de 2022, nas seguintes condições:

- Para empresas que servem refeição, será fornecida refeição;
- Para empresas que servem somente lanche, será fornecido lanche;
- As empresas que não comercializem refeição ou lanche, nem possuam restaurante próprio, fornecerão um vale refeição no valor de R\$ 18,60 (dezoito reais e sessenta centavos), a partir de 01/07/2022, por dia, podendo terceirizar o fornecimento de refeições e aderir ao PAT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA

1- Empresas com até 45 empregados fornecerão cesta básica no valor de **R\$ 70,00 (setenta reais)**, a partir de 01 de Maio 2022.

2- Empresas a partir de 46 empregados fornecerão cesta básica no valor de **R\$ 95,00 (noventa e cinco reais)**, a partir de 01/05/2022.

3-Desconto de R\$ 3,60 (três reais e sessenta centavos) por mês do salário do trabalhador para a concessão da cesta básica, a partir de 01/05/2022.

4- Da Assiduidade e Da Pontualidade:

-Não fará jus a cesta básica, o trabalhador que tiver á partir de uma falta injustificada, no período do mês anterior a concessão do benefício;

-Não fará jus a cesta básica, o trabalhador que tiver a partir de 5 (cinco) atrasos mensais ou 60" minutos no mês (somados ou não) de atraso.

5- Os empregados admitidos após o dia primeiro do mês, somente farão jus à cesta básica quando iniciarem seu trabalho até o dia 15 do respectivo mês.

6- A Cesta Básica concedida nestas condições, não integra a remuneração do empregado para nenhum efeito.



Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

As empresas, nos termos da legislação vigente (Leis n. 7.418/85 e 7.619/87, bem como o Decreto n. 95.247/87), obrigam-se a fornecer a seus empregados, quando for o caso, o imprescindível vale-transporte.

Auxílio Saúde

RECOMENDAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO MÉDICO E/OU ODONTOLÓGICO

Recomenda-se as empresas pertencentes ao setor econômico abrangido pelo Sindicato das Indústrias de Panificação e Confeitaria de São Paulo, vinculadas a esta Convenção Coletiva, a subsidiarem Convênio Médico e/ou Odontológico, Plano de Saúde e/ou Odontológico ou equivalente para os seus empregados (não abrangendo dependentes), com opção facultativa por parte do empregado. Nesse sentido não há obrigatoriedade na manutenção de convênio médico / odontológico para as empresas do setor.

A) O custeio do Plano de Saúde, para as empresas que contem com até 40 (quarenta) empregados, será suportado à razão de 60% (sessenta por cento) pelo empregado e de 40% (quarenta por cento) pelo empregador.

B) Para as empresas que tenham a partir de 41 (quarenta e um) empregados a proporção de custeio será de 30% (trinta por cento) para o empregado e 70% (setenta por cento) para o empregador.

C) Ficará à cargo de uma comissão paritária permanente, composta por três representantes indicados por cada Sindicato Conveniente, o acompanhamento e o esclarecimento e solução de eventuais divergências oriundas dos Planos de Saúde indicados pelas partes.

D) A rescisão do contrato de trabalho gera a imediata cessação do direito de utilização do Convênio Médico subsidiado, salvo se integralmente pago pelo empregado a partir desta oportunidade, devendo o empregado, em caso de rescisão sem a manutenção do Convênio por suas expensas, proceder a devolução da carteira de conveniado imediatamente ao empregador.

E) A utilização do Plano de Saúde, pelo empregado, após a rescisão contratual, sujeitará o obreiro ao pagamento integral de todo e qualquer custo que tenha gerado junto ao Convênio Médico suspenso, na forma do item anterior.

F) A prestação parcial em forma de subsídio de Assistência Médica não constitui salário utilidade, não integrando os valores respectivos aos salários dos obreiros para quaisquer efeitos legais.

Seguro de Vida



CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

As empresas farão, em favor dos seus empregados, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, Gratuito, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I – R\$ 10.000,00 (Dez mil reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II – R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), em caso de morte Acidental do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

III - Até R\$ 10.000,00 (Dez mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

IV –R\$ 10.000,00 (Dez mil reais), (PAED) Pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional: em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Adquirida no Exercício Profissional, será pago ao próprio empregado segurado o pagamento de 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta medica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da Doença Profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

§ 1º - Ficando entendido que: a indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR CONSEQUÊNCIA DE DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e que pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da Doença Profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e enquanto haver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

§ 2º- Desde que efetivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de Doença Profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa, no País ou Exterior.

§ 3º: Caso não seja comprovada a caracterização da Invalidez adquirida no exercício , o segurado continuará em vigor, observado as demais condições contratuais.



§ 4º: Caso o segurado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED, ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo segurado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

V – R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

VI – R\$ 2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais), em caso de Morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VII – R\$ 2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais), em favor do empregado quando ocorrer o Nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VIII – Ocorrendo a Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber o valor de R\$ 100,00 por mês, durante o período de 02 (dois) meses;

IX – Ocorrendo a Morte do empregado (a), o Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 2.160,00 (Dois mil cento e sessenta reais);

X – Ocorrendo o nascimento de filho (s) da funcionária (cobertura somente para sexo feminino) a mesma receberá DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela mesma até 30 (trinta) dias após o parto.

XI - Ocorrendo a Morte do empregado (a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

Parágrafo 1º - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 48 horas após a entrega da documentação completa exigida pela seguradora;

Parágrafo 2º - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, sofrerão atualizações anualmente, respeitados os índices da Susep.

Parágrafo 3º - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

Parágrafo 4º - As seguradoras deverão observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo, para tanto, constar na respectiva apólice de seguro, as condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado às empresas e/ou empregados.

Parágrafo 5º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.



Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Os empregados contratados ou quando promovidos, terão no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas a anotação específica da função em suas carteiras (CTPS).

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA-AVISO

Entrega, contra-recibo, de carta-aviso de dispensa ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS

Na execução dos serviços da sua atividade produtiva, as empresas não poderão se valer senão dos trabalhadores por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n. 6.019, de 03 de Janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EXTRATO DO FGTS

Rescindindo o contrato de trabalho, as empresas fornecerão ao empregado, no ato da homologação da rescisão do contrato, o extrato de sua conta vinculada no FGTS.

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o seu alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento de unidade militar ou tiro de guerra, salvo nas hipóteses de contrato a prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, pedido de demissão.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ACIDENTADO

Ao empregado afastado do serviço por acidente do trabalho, percebendo o respectivo benefício previdenciário, será garantido o emprego 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, enquanto vigorar a Lei n. 8.213/91.



Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão à disposição da entidade sindical um quadro de avisos destinados a fixação de comunicados e informações de interesses dos trabalhadores, os quais serão assinados por diretor da entidade, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja, bem como a que contrarie a legislação vigente.

Parágrafo único – As empresas afixarão, igualmente, no quadro de avisos previsto nesta cláusula, matéria alusiva às Campanhas de Sindicalização das entidades profissionais.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTES

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO INTER- JORNADAS

Fica garantido aos empregados o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso, entre duas jornadas de trabalho.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTUDANTE

Abono de falta ao estudante, para a prestação de exames escolares, mediante prévia comunicação ao empregador e posterior justificação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive sem repercussão no DSR, nas férias e no 13º Salário, nas hipóteses previstas no artigo 473 da CLT, e por 1 (hum) dia, nos casos de falecimento de sogro ou sogra, desde que apresente, posteriormente, a respectiva certidão de óbito.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

A) O início das férias será sempre no primeiro dia após a folga semanal, salvo se o empregado vier a solicitar o seu início em outro dia ou, ainda, se coincidir com o seu



dia de folga ou descanso, caso em que o início fica transferido para o primeiro dia imediatamente posterior ao da sua folga ou descanso.

B) Caso as férias já comunicadas ao empregado sejam canceladas por ato do empregador, este indenizará ao empregado as despesas comprovadamente realizadas com a compra de passagens e reservas de estada.

Licença Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADOTANTES

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que, comprovadamente, vierem a adotar crianças na faixa etária de até 6 (seis) meses.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSITIVO DE PROTEÇÃO DOS CILINDROS DE MASSA

As indústrias de panificação e confeitaria obrigam-se a instalar dispositivos de segurança, de modo a impedir a exposição do operador a riscos, para evitar acidentes do trabalho, na forma especificada no Anexo VI da Norma Regulamentadora nº 12 do MTE.

Parágrafo único: As empresas que não cumprirem a presente cláusula estarão passíveis de responsabilização civil e criminal, conforme preveem os dispositivos da legislação em vigor que tratam da matéria.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME

Fornecimento gratuito, pelo empregador, de uniformes, fardamentos e demais peças de vestimentas, sempre que exigido para a execução do trabalho ou por Lei.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

Aceitação compulsória dos atestados médicos e odontológicos passados pelo ambulatório das entidades dos trabalhadores, enquanto mantiverem convênio com a Previdência Social.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas deverão manter em local apropriado, e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros contendo os medicamentos básicos



Relações Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS

A presente clausula obedece ao Acordo Judicial no processo número 0001636-58.2014.5.02.0089 realizado perante a CEJUSC 2 INSTÂNCIA/SP do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, relativo aos processos 0001636-58.2014.5.02.0089 e 0002074- 15.2010.5.02.0319.

Considerando a decisão homologatória do processo supracitado, "As partes poderão negociar desconto de contribuição assistencial mediante autorização prévia, individual e expressa ou, ainda, *via assemblear*, garantindo, nesta hipótese, o direito de oposição a qualquer tempo".

A) Conforme deliberado em assembleia geral do Sindicato Profissional, as empresas efetuarão o desconto mensal da contribuição assistencial de até 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário de cada empregado, inclusive do 13º salário, limitado ao máximo de R\$ 50,00 (cinquenta reais), para posterior repasse ao sindicato profissional até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, através de guia própria fornecida pelo Sindicato Profissional.

B) A entidade sindical profissional conveniente encaminhará diretamente às empresas, por meio de ofício, as informações sobre as condições para o desconto da contribuição assistencial, assim como documentação da Assembleia que estabeleceu a referida contribuição.

C) Fica assegurado a todos os empregados, o direito de oposição ao desconto da contribuição prevista no "caput", a qual poderá ser manifestada a qualquer tempo por escrito perante o respectivo Sindicato Profissional.

D) As empresas efetuarão o desconto como simples intermediária da relação, não lhe cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a Entidade Sindical dos Trabalhadores a total responsabilidade pelo cumprimento da decisão judicial.

E) O Sindicato profissional subscritor da presente Convenção Coletiva de Trabalho obriga-se a participar, como litisconsorte passivo, de qualquer ação individual ou coletiva, inclusive ação civil pública, que tenha por objeto a devolução de valores descontados dos empregados e a ele repassados na forma do "caput", bem como a ressarcir diretamente ou por meio de compensação com outros créditos futuros, os valores devolvidos, as despesas e os prejuízos causados às empresas e entidade patronal conveniente em razão de descontos nos salários dos empregados considerados indevidos, bem como multas decorrentes de eventual autuação imposta por auditores-fiscais do Ministério do Trabalho e/ou Ministério Público do Trabalho.

F) As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados, no sentido de manifestar ou efetivar sua oposição quanto ao desconto da contribuição assistencial.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DAS EMPRESAS

As empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SÃO PAULO** recolherão em favor do mesmo uma contribuição assistencial, de conformidade com os nossos seguintes critérios:

EMPRESAS A RECOLHER POR TRIMESTRE

Até 10 pessoas trabalhando	13 UFESP
De 11 a 20 pessoas trabalhando	17 UFESP
De 21 a 30 pessoas trabalhando	20 UFESP
De 31 a 50 pessoas trabalhando	26 UFESP
De 51 a 100 pessoas trabalhando	36 UFESP
De 100 a 500 pessoas trabalhando	80 UFESP
Mais de 500 pessoas trabalhando	400 UFESP

A) Para efeito de recolhimento das contribuições supracitadas, tomar-se-á por base o número de empregados constante das folhas de pagamento do mês anterior ao do respectivo recolhimento.

B) O recolhimento para o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SÃO PAULO** deverá ser feito da seguinte forma: em relação a NOVEMBRO/2022, FEVEREIRO/2023, respectivamente até os dias 10/12/2022; 10/03/2023; em conta vinculada sem limite, mediante guias próprias a serem oportunamente fornecidas, destinado o valor dos depósitos à atividade em prol da categoria.

C) A falta do recolhimento nas épocas próprias sujeitará as empresas ao pagamento de uma multa de 10% (dez por cento) sobre o débito e mais 1% (hum por cento) de juros ao mês além da correção pela UFESP, calculada sobre o valor não recolhido, no dia do pagamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVAÇÃO DOS PAGAMENTOS DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas abrangidas por esta convenção, quando exigidas pelas entidades sindicais Patronal e de Empregados, deverão comprovar os pagamentos da **CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA** de empregadores e de empregados.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – HOMOLOGAÇÃO

Os Sindicatos Laboral e Patronal destacam a importância e segurança jurídica da realização de homologação das rescisões de contrato de trabalho com *qualquer período* na sede do Sindicato profissional.



Neste sentido fica convencionado que as rescisões de contrato de trabalho serão obrigatoriamente homologadas na entidade sindical, e que as empresas devem fazer homologação das rescisões do contrato de trabalho de seus empregados a partir de um ano de contrato, no prazo de até dez dias do término do contrato, na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Guarulhos e Região.

A falta de homologação no prazo acima, implicará em multa de 10% do salário normativo previsto na CCT (de acordo com o salário aplicado pela empresa em razão do número de empregados), revertida a favor do empregado.

O pagamento das verbas rescisórias, poderá ser feito em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes, ou só em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. A homologação será realizada na sede do Sindicato dos Trabalhadores, em horário comercial sem qualquer obstáculo de agendamento.

Caso a empresa não consiga proceder o agendamento da sua homologação, no prazo previsto por qualquer motivo, deverá comparecer na sede do Sindicato Profissional, que deverá emitir declaração, e, nesse caso a empresa não ficará sujeita a pena de multa por atraso.

A negativa de homologar, será realizada por declaração expressa e assinada por um dos responsáveis pelas homologações, indicando o motivo, e, concedendo o prazo para eventual complementação.

A multa por falta de homologação, não se confunde com a pena de multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT, a qual é devida somente por atraso no pagamento das verbas rescisórias.

A multa por falta de homologação, apenas se aplica às rescisões de contrato de trabalho com data de término a partir de 01 de Julho de 2022.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES (RAIS)

As empresas remeterão às respectivas entidades sindicais patronal e dos trabalhadores cópias das RAIS, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após a sua entrega na repartição competente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Obrigatoriedade das empresas descontarem as mensalidades associativas, desde que notificadas pelas entidades sindicais dos trabalhadores, as quais cumprirá remeter às empresas os recibos, sempre com antecedência de 30 (trinta) dias anteriores ao desconto. Efetuado o desconto, a empresa procederá ao recolhimento, no prazo de 10 (dez) dias, ao banco indicado pela respectiva entidade sindical que, necessariamente, deverá ser escolhido dentre aqueles que possuam o maior número de agências bancárias no Estado de São Paulo, especial na cidade em que se situar a empresa.

Mecanismos de Solução de Conflitos



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Multa de 2% (dois por cento) do salário normativo previsto neste instrumento e vigente na época da infração, por empregado, por violação das obrigações de fazer contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertida a favor da parte prejudicada. A presente multa não se aplica nos casos da cláusula trigésima sétima.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de revogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RECOMENDAÇÃO DA INCLUSÃO DIGITAL

Recomendação para os empregadores promoverem a inclusão digital dos trabalhadores, através de treinamento, qualificação e melhoria da capacitação profissional.

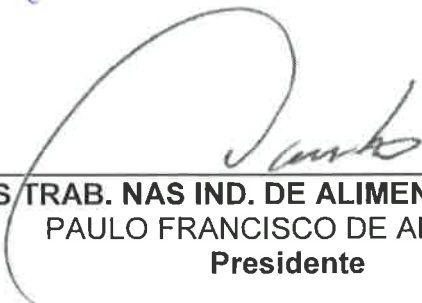
CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA -

As partes convencionam que na ocorrência de alteração substancial da legislação trabalhista, através das reformas trabalhistas e sindicais propostas pelo governo federal, serão agendadas reuniões para a plena adequação do instrumento coletivo de trabalho de conformidade com a atualização legal.

São Paulo, 20 de Junho de 2022.



SINDICATO DA IND. DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SÃO PAULO.
RUI MANUEL RODRIGUES GONÇALVES
Presidente



SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS.
PAULO FRANCISCO DE ALMEIDA
Presidente