**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP004458/2020
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/07/2020
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR030475/2020
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.116843/2020-71
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/07/2020

**Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.**

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**
**Processo n°:** 10260107267202152**e Registro n°:** SP003248/2021
SIND TRAB IND DE PANIFICACAO CONF E AFINS DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.875.687/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO PEREIRA DE SOUSA FILHO;

E

SINDICATO INDUSTRIA PANIFICACAO CONFEITARIA STO ANDRE, CNPJ n. 43.305.796/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CARLOS HENRIQUES;

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 junho de 2020 a 31 de maio de 2021 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Profissional dos Trabalhadores na Indústria da Panificação e Confeitaria** , com abrangência territorial em **Diadema/SP, Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP e São Caetano do Sul/SP**.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado para os empregados abrangido por esta Convenção Coletiva, um salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

a- Para as empresas com até 60 (sessenta) empregados, o salário normativo a partir de 01/06/2020 será de R$ 1.473,97 (um mil, quatrocentos e setenta e três reais e noventa e sete centavos) por mês de trabalho.

b- Para as empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, o salário normativo a partir de 01/06/2019 será de R$1.586,36 (um mil, quinhentos e oitenta e seis reais e trinta e seis centavos), por mês.

Parágrafo primeiro - Fica mantido o piso-hora, que será resultante do valor do salário normativo, dividido por 220.

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Sobre os salários reajustados com o percentual de 5 % (cinco por cento) na Convenção Coletiva 2019 / 2020, será aplicado, a partir de 1º de junho de 2020, o percentual de 2,05% (dois virgula zero cinco por cento). O reajuste salarial concedido abrange a recomposição salarial do período de 01 de junho de 2.019 a 31 de maio de 2.020.

1) ADMITIDOS APÓS 01 de JUNHO de 2020.

Aos empregados admitidos após 01 de junho de 2019, deverão ser observados os seguintes critérios:

a) No salário do funcionário admitido em função onde exista (paradigma é aquele que exerce função idêntica à 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 de junho de 2019, 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.

PARA O REAJUSTE – JUNHO DE 2020.

| | |
|---|---|
| **JUNHO 2019** | **2.0500%** |
| **JULHO 2019** | **1.8791%** |
| **AGOSTO 2019** | **1.7083%** |
| **SETEMBRO 2019** | **1.5374%** |
| **OUTUBRO 2019** | **1.3664%** |
| **NOVEMBRO 2019** | **1.1956%** |
| **DEZEMBRO 2019** | **1.0248%** |

| | |
|---|---|
| **JANEIRO 2020** | **0.8540%** |
| **FEVEREIRO 2020** | **0.6832%** |
| **MARÇO 2020** | **0.5124%** |
| **ABRIL 2020** | **0.3416%** |
| **MAIO 2020** | **0.1708%** |

**Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

**CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL ( VALE)**

Mantidas as condições atuais mais favoráveis, as empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento salarial (vale) de no mínimo, 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração mensal, desde que o empregado a ele já tenha direito no período correspondente.

**Isonomia Salarial**

**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 excluída dessa garantia, as funções individualizadas, ou seja, administrativas, de gerência e de supervisão, essa 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, excluídas as vantagens pessoais.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**13º Salário**

**CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO 13° SALÁRIO**

Adiantamento, pelas empresas, de 50% (cinqüenta por cento) do valor do 13º salário, nos seguintes casos:
a- quando do pagamento das férias,
b- a pedido do funcionário.

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal.

**CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO EM DIAS DE REPOUSO**

As horas trabalhadas em dias de repouso serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), independente do pagamento do repouso adquirido. Poderá o empregador, contudo, aplicar a compensação do dia trabalhado na folga ou feriado por um dia de folga substitutiva dentro do próprio mês ou nos dois meses imediatamente posteriores.

O repouso semanal remunerado (folga semanal) deverá coincidir obrigatoriamente com o domingo, a cada sete semanas. A não concessão dessa folga aos domingos obrigara a empresa a pagar as horas respectivas com adicional de 100%, sem prejuízo da folga relativa ao repouso semanal.

**Adicional Noturno**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

Nos períodos noturnos, compreendidos entre as 22:00 de um dia às 5:00 horas de outro dia, incidirá o adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento) calculada sobre a hora normal do trabalho diurno.

## Outros Adicionais

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIA DE ELEIÇÃO**

Para as empresas que trabalhem na totalidade do horário de votação, haverá dispensa dos trabalhadores com tempo hábil de cumprir o seu dever cívico.

## Prêmios

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO**

Será pago um abono salarial proporcional aos meses trabalhados pelo obreiro, em duas parcelas, de 50% (cinquenta por cento) no mês de março de 2021, e 50% (cinquenta por cento) em maio de 2021 para todos os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2020, desde que aprovados no período de experiência de 90 dias da seguinte forma:
a) Empresas com 01 (um) a 15 (quinze) funcionários, o abono pago será no valor de R$ 172,00 (cento e setenta e dois reais);
b) Empresas com 16 (dezesseis) a 40 (quarenta) funcionários, o abono pago será no valor de R$ 312,00, (trezentos e doze reais);
c) Empresas com mais de 41 (quarenta e um) funcionários, o abono pago será no valor de R$ 454,00 (quatrocentos e cinquenta e quatro reais).
Parágrafo Primeiro: Ficam excluídas da obrigatoriedade dos pagamentos dos abonos acima referidos, as empresas que tenham celebrado Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitaria de São Paulo para pagamento de PLR (participação sobre lucros e resultados).
Parágrafo Segundo: O presente abono, dado o seu caráter de excepcionalidade, não se incorpora ao salário dos empregados para quaisquer fins, seja trabalhistas, fundiário e/ou previdenciários, nos termos da Lei 8.212/91, artigo 28, Parágrafo nono, e artigo 22, da Lei 9.711/98.
Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos antes da data prevista para o pagamento e a ele já fizerem jus, receberão o referido abono no ato da rescisão

Será avaliada a assiduidade dos empregados dentro do período de 01/06/2020 até 31/05/2021, aplicando-se o seguinte critério:

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

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

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

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

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

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e estiver ao máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, assim como conte um mínimo de 2 (dois) anos na mesma empresa, fica assegurado o reembolso das contribuições comprovadamente por ele feita à previdência social, com base no último salário reajustado, até o limite de 12 (doze) meses, caso não consiga outro emprego dentro desse 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA**

Em reconhecimento pelo Dia do Trabalhador da Categoria (13 de Junho), todos os trabalhadores do setor de panificação e confeitaria, serão remunerados com um abono no valor de R$ 103,00 (cento e três reais), proporcional aos meses trabalhados, com pagamento a ser feito até o dia 30/06/2020.

Os trabalhadores que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa no período de 01/06/2020 a 30/05/2021, mesmo que já tenham recebido o abono acima mencionado, receberão o abono proporcional aos meses trabalhados nesse período, no ato da rescisão, devendo ser aplicado, neste caso, o critério de assiduidade abaixo regulamentado, critério esse que passará a ser aplicado a partir de 01/07/2020.

Será avaliada a assiduidade dos empregados dentro do período de 01/06/2020 até 31/05/2021, e em caso de faltas injustificadas serão aplicados os seguintes descontos no abono previsto nesta cláusula:

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;

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

O presente abono, dado o seu caráter de excepcionalidade, não se incorpora ao salário dos empregados para quaisquer fins, sejam trabalhistas, fundiário e/ou previdenciários, nos termos da Lei 8.212/91, artigo 28, Parágrafo nono, e artigo 22, da Lei 9.711/98.

**Auxílio Alimentação**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão alimentação gratuita e diária para todos os trabalhadores, de acordo com o comercializado para os clientes.

A empresa que não comercializa refeição, nem possua restaurante próprio, fornecerá ao trabalhador um vale refeição no valor de R$ 16,78 (dezesseis reais e setenta e oito centavos) por dia.

**Auxílio Transporte**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

As empresas nos termos da legislação vigente (leis nºs. 7.418/85 e 7.619/87, bem como o Decreto nº 95.247/87), obrigam-se a fornecer a seus empregados, quando for o caso, o imprescindível vale transporte.
Parágrafo único - as empresas poderão efetuar o pagamento do vale transporte em dinheiro, que constitui uma faculdade da empresa, não descaracterizando a natureza jurídica da verba, que será totalmente livre de incidência de quaisquer encargos trabalhista e previdenciários, mantendo-se, no mais, as disposições legais atinentes à espécie inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado.

**Auxílio Saúde**

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO**

Os empregadores vinculados a esta Convenção obrigam-se a contratar convênio médico, plano de saúde ou equivalente, exclusivamente para os seus trabalhadores, conforme legislação vigente.

**§ Primeiro** - O custeio do plano de saúde para os empregados será suportado à razão de 80% (oitenta por cento) pelo empregador, e 20% (vinte por cento) pelos trabalhadores.

**§ Segundo -** será permitido ao trabalhador fazer a opção ou não pelo plano de saúde. A empresa somente será responsável pelo pagamento da parte referente ao plano básico ao trabalhador.

**§ Terceiro**: As empresas contratarão a operadora de Plano de Saúde apresentada pelo sindicato patronal, conforme contrato realizado entre as partes ou, ainda, Plano ou Seguro Saúde de qualidade superior.

**§ Quarto**: Fica convencionado, que nos casos de rescisão contratual, o funcionário se obriga a proceder a devolução da carteira de conveniado, juntamente com a de seus dependentes, salvo se houver interesse na manutenção do plano, e se o interessado preencher os requisitos legais para tanto, caso em que os custos passarão a ser suportados exclusivamente pelo interessado.

**§ Quinto**: A utilização do plano de saúde pelo funcionário ou seus dependentes, após a rescisão contratual, sujeitará o trabalhador ao pagamento integral de todo e qualquer custo que tenha gerado junto ao convênio médico suspenso, na forma do parágrafo anterior.

**Seguro de Vida**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

**CLAUSULA DECIMA NONA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

**As empresas contratarão em favor dos seus empregados, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo.**

**Os custos do seguro serão suportados integralmente pelo empregador.**

**As empresas deverão divulgar o numero da apólice e o nome da seguradora contratada nos recibos mensais de pagamento de salário.**

**As empresas deverão comunicar a seguradora o nascimento de filho(a) do segurado, para fins de recebimento do KIT mamãe e bebê. A comunicação deverá ocorrer no prazo de 30 dias do nascimento, e desde que a interessada forneça para a empresa a respectiva certidão de nascimento.**

**As coberturas mínimas a serem contratadas serão:**

I - **R$ 15.000,00 (quinze mil reais),** em caso de Morte Natural do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II - **R$ 30.000,00 (trinta mil reais),** em caso de Morte Acidental do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

III - **Até R$ 15.000,00 (quinze 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 sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

IV - **R$ 15.000,00 (quinze mil reais**) em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Adquirida no Exercício Profissional (PAED), 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.

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 CONSEQÜÊNCIA 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.

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.

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

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$ 7.500,00** (**sete mil e quinhentos reais**), em caso de **Morte do Cônjuge** do empregado (a);

**VI - R$ 3.750,00 (três mil e setecentos e cinquenta reais),** em caso de **Morte** de cada **filho** de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

**VII – R$ 3.750,00 (três mil e setecentos e cinquenta 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** – Em caso de morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do segurado deverão receber R$ 600,00 (seiscentos reais) a titulo de auxilio alimentação;

**IX** - Ocorrendo a morte do segurado (a) e seus dependentes (cônjuge, companheira (o) e filhos solteiros até 21 anos) será reembolsado aos beneficiários do seguro, as despesas com sepultamento **até o limite de R$ 3.000,00 (três mil reais);**

**X** – **CESTAS-NATALIDADE COM BÔNUS POR NASCIMENTO**: Ocorrendo o nascimento de filho(s) do(a) colaborador(a), o(a) mesmo(a) receberá, a título de doação, DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um **KIT MÃE**: composto de 27 kg de produtos alimentícios especiais e um **KIT BEBÊ**: composto de 12 itens de produtos de higiene, que deverão ser entregues diretamente na residência do(a) colaborador(a).

| **KIT MAMÃE** | **QTDE** |
|---|---|
| AÇUCAR CRISTAL 5 KG | 5KG |
| ARROZ AGULHINHA T | 15KG |
| AVEIA FLOCOS | 250GR |
| BISC CREAM CRACKER | 200GR |
| BISC MAISENA | 200GR |
| CAFE | 500GR |
| CANJIQUINHA | 500GR |
| COMPOSTO LACTEO | 400GR |
| MOLHO DE TOMATE | 340GR |
| FARINHA DE MANDIOCA CRUA | 500GR |
| FARINHA MILHO | 1KG |
| FARINHA TRIGO ESPECIAL | 1KG |
| FEIJAO CARIOCA | 2KG |
| FUBA | 2KKG |
| LEITE CONDENSADO | 790GR |
| MACARRÃO SEMOLA ESPAGUETE | 1KG |
| MACARRÃO SEMOLA PARAFUSO | 500GR |
| OLEO DE SOJA | 1,8LT |
| SAL REFINADO | 1KG |
| SARDINHA OLEO | 250GR |
| SEMENTE LINHACA | 500GR |
| SUCO CONCENTRADO | 1LT |
| AZEITE DE OLIVA EXTRA VIRGEM | 200ML |

| **KIT BEBÊ** | **QTDE** |
|---|---|
| ALGODAO | 100GR |
| CHUPETA SILICONE 1 | 1 |
| COTONETE C/ 75 | UNID 1 |
| FRALDA DESCARTAVEL TAM. M 10 | UNID 2 |

| | |
|---|---|
| FRALDA DESCARTAVEL TAM. P 11 | UNID 1 |
| GAZE ESTERILIZADA PCT C/ 10 | UNID 2 |
| LENCO UMEDECIDO C/70UN 2 | UNID 2 |
| MAMADEIRA | 240ML |
| OLEO MINERAL NATURAL | 100ML |
| SABONETE | 90GR |
| SHAMPOO REGULAR BABY | 200ML |
| ALCOOL ABSOLUTO 50ML | 100ML |

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

XII – Ocorrendo a Morte de Pai e/ou Mãe do segurado (a) será pago ao próprio segurado (a) o valor de 5% (cinco por cento) do capital básico de Morte do Segurado Titular;

XIII - **ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA, SOCIAL E NUTRICIONAL (APSN):** Deverá ser disponibilizado pela seguradora ao empregado(a) e/ou a seus respectivos cônjuges/companheiras e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais vinculados as áreas de atuação de cobertura desta cláusula (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), por meio de sistema operacional simplificado, sem custo adicional ao solicitante do serviço, através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas a disposição pela prestadora do serviço, cuja finalidade precípua é a de proporcionar amparo ao empregado(a) e a seus dependentes, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas determinado pela seguradora, ficando livre o trabalhador e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário, entretanto no caso da Assistência Psicológica, seguindo as determinações do Conselho de Psicologia o limite máximo será de 20 (vinte) atendimentos por cada problema/situação apresentado.

Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do titular do seguro os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal (ou gestor responsável na empresa) para apoiá-los e orienta-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado titular do seguro.

Entende-se por **Assistência Psicológica** serviço que tem por finalidade aliviar e assessorar ao segurado e seus dependentes, que estejam em situação de forte impacto emocional, decorrente inclusive, mas não restringindo, de doenças crônicas, invalidez, envolvimento com álcool e drogas, luto, acidente, violência, vítima de crime, aposentadoria e envelhecimento. Entende-se por **Assistência Social**, o serviço que presta atendimento ao segurado e dependentes que se encontram

em situação de risco e de vulnerabilidade social, para prestar informações, orientações e encaminhamentos relacionados em como acessar obrigações, serviços e direitos (estarão exclusas deste serviço questões trabalhistas relacionadas diretamente ao empregador). Entende-se por **Assistência Nutricional**, o serviço que prestará informações e esclarecimentos ao segurado e seus dependentes de possíveis dúvidas e dicas nutricionais, bem como nutrição e saúde, esporte, estética entre outras, em situações específicas de doenças tais como: hipertensão, diabetes, doenças metabólicas, cardiopatias, câncer, alergias alimentares, doença celíaca, orientação para cuidadores ou familiares sobre dúvidas com alimentação por sonda enteral ou parental.

As cestas previstas no inciso X deverão obrigatoriamente ser entregues diretamente na residência dos trabalhadores e conforme composição de itens constante no Anexo. As cestas **NÃO PODERÃO SER SUBSTITUÍDAS** e **NEM CONVERTIDAS POR DINHEIRO OU CARTÃO ALIMENTAÇÃO**, no intuito de preservar o propósito real do beneficio e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada.

As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, sofrerão atualizações anualmente.

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

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.

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

Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas as empresas, empregadores, inclusive os empregados em regime de trabalho temporário, autônomos e estagiários devidamente comprovado o seu vínculo.

O empregador que por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador que não tenha implantado o benefício constante da presente cláusula ou estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, será responsável pelo pagamento da indenização por morte ou invalidez ao empregado ou a seus dependentes equivalente ao dobro do valor da cobertura básica do seguro.

Faculta-se aos empregadores qualquer forma de contratação de seguro, desde que contemplados todos os benefícios previstos nesta cláusula e desde que firmado através de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação das Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de nulidade.

Sempre que necessário as empresas se obrigam a fornecer copias ou dar vistas ao Sindicato dos Trabalhadores da documentação correspondente ao pagamento do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, previsto nesta cláusula.

As empresas deverão apresentar a apólice/certificado do seguro de vida em grupo mencionando o nome do funcionário, na rescisão do contrato de trabalho. Constatada pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES, a inobservância de cumprimento desta cláusula, as empresas pagarão aos empregados, no momento das homologações relativas às recisões dos contratos de trabalho, o valor

idêntico aos das contribuições mensais de seguro de vida de que trata essa cláusula, acrescido de multa de 6% ao ano compreendido entre a data de admissão até o da data da demissão o empregado.

**Outros Auxílios**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVENIO FARMACIA**

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva deverão formar acordo com drogarias, farmácias ou congêneres, para que seus empregados possam adquirir medicamentos cujo valor será descontado em folha de pagamento. A despesa mensal com remédios será limitada ao valor máximo de R$ 200,00 (duzentos reais) mensais.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA**

Será fornecida cesta básica de alimentos, ao custo de R$ 2,00 por mês a ser descontado em folha de pagamento, para todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, com a seguinte composição mínima de produtos:

1 pacote de Arroz de 5 quilos- Guacira / Biju
1 Quilo de  feijão carioca. - Solito
2 Quilos de açúcar. - Guarani
1 pacote de 250 gramas de café moído. - Maringa / Jardim
1 pacote de 500 gramas de fubá. - Sinhá
1 lata de óleo de soja - Vila Velha / Granc
1 pacote de 250 gramas de farofa temperada. - Gabi/Doba
1 pacote de 500 gramas de macarrão parafuso.-  Todeschini
1 pacote de 200 gramas de leite em pó. - Italac
1 Pacote de Bolacha cream crackerde 200 gramas. - Bauducco
1 vinagre de 750ml - Palladio
1 mistura para bolo 300g - Procooking
1 macarrão espagueti de 500g. - Todeschini
1 extrato de tomate de 140g. - Stelaadoro
1 milho em conserva 300g - Stelaadoro
1 biscoito recheado 125g - Visconti
1 embalagem de papelão de 290g - Real
1 getalina em pó 30g - Festiva / Baiti
1 tempero salgado 300g - Hot Flavour

Passará a ter direito à cesta básica mensal o funcionário admitido até o dia 15 de cada mês.

As cestas básicas deverão ser entregues até o décimo dia (dia 10) de cada mês, com contra recibo datado da comprovação da entrega.

Os trabalhadores que faltarem sem justificativa durante o mês em curso perderão o direito à cesta do referido mês, ficando estabelecido que a data de apuração de eventuais faltas será de 01 a 30 de cada mês.

O empregado terá o prazo máximo de 7 dias para retirada da cesta, a contar da data de entrega da mesma sob pena de perda da cesta básica do mês em questão.

Os empregados afastados por motivo de doença, acidente ou licença maternidade, terão direito ao benefício previsto nesta cláusula.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA DE NATAL**

Será fornecida no mês de dezembro de 2020 em substituição á cesta básica de alimentos prevista na clausula 21º, uma cesta de Natal, ao custo de R$ 4,00 a ser descontado em folha de pagamento, para todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, com a seguinte composição mínima de produtos:

7 Quilos de Arroz Tipo 1.
1 Quilo de feijão Carioca tipo 1.
1 Quilo de feijão Preto tipo 1.
2 Quilos de açúcar extrafino.
1 pacote de 500 gramas de café moído.
1 pacote de 500 gramas de fubá.
1 lata de óleo de soja.
1 pacote de 500 gramas de Farinha Mandioca.
1 pacote de 500 gramas de macarrão parafuso.
1 pacote de 200 gramas de leite em pó integral.
1 Pacote de Biscoito Cream Cracker Bauduco de 200gr.
1 mistura para bolo 300g.
2 Pacotes de macarrão Espaguete de 500g.
1 molho de tomate de 340g.
1 milho em conserva 280g.
1 biscoito recheado Visconti de125g.
1 Gelatinas em pó 20g.
1 Maionese Vigor de 200 gramas.
1 Pacote de 1 KG farinha de trigo.
1 Caldo de Galinha/Carne de 19 gramas.

Além da cesta básica acima mencionada a empresa fornecera um Panetone 500 gramas, de fabricação própria ou de terceiros.

Terá direito à cesta de natal o funcionário admitido ate o dia 15 de dezembro de 2020

As cestas de natal deverão ser entregues ate o vigêsimo dia (dia 20) do mês de dezembro de 2020 .

Os trabalhadores que faltarem sem justificativa durante o mês em curso perderá o direito a cesta.
Fica terminantemente proibida à distribuição das cestas natalina em valor monetário, sob pena de multa prevista na cláusula 68ª sexagésima oitava.
O empregado terá o prazo máximo de 7 dias para retirada, a contar da data de entrega da mesma sob pena de perda da cesta de natal do mês em questão.

Os empregados afastados por motivo de doença, acidente ou licença maternidade, terão direito ao benefício previsto nesta cláusula.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

**Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA-AVISO**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO**

Por ocasião das quitações dos contratos de trabalho, salvo na hipótese de rescisão por justa causa, as empresas fornecerão contra-recibo, a discriminação das parcelas do salário de contribuição, e da Relação dos salários de contribuição, para fins previdenciários, devidamente preenchidos e assinados.

Ocorrendo desligamento sob alegação de falta grave, os comprovantes acima mencionados serão entregues mediante solicitação por escrito do empregado.

**Aviso Prévio**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES**

A partir do dia 01 de julho de 2020, a homologação será compartilhada e obrigatória por Negociação Coletiva, somente para trabalhadores com contrato de trabalho a partir de 90(noventa) dias de vigência, até dez (10) dias do término do contrato, sendo assistida por representantes do Sindicato Profissional. ***Parágrafo Primeiro:*** Aplica-se a multa correspondente a 30% do salário normativo previsto na cláusula

3ª, letras “a“ e “b” desta CCT (obedecendo ao critério do número de empregados), pela falta de homologação, revertida em favor de empregado.
***Parágrafo Segundo:*** O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado da seguinte forma:
**I -** em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes;
**II -** em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto (redação da lei 13.467/2017).
***Parágrafo Terceiro:*** A homologação deverá ser realizada em uma das sedes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitaria de São Paulo, em horário comercial sem qualquer obstáculo de agendamento. Caso a empresa não consiga proceder ao agendamento eletrônico da sua homologação, disponível no site do Sindicato Profissional, no prazo previsto por qualquer motivo, deverá comparecer pessoalmente em uma das sedes do Sindicato Profissional, para realizar o agendamento, certo que permanecendo a impossibilidade de realização do agendamento, o Sindicato Profissional deverá emitir declaração e, nesse caso, a empresa não ficará sujeita a penalidade prevista no parágrafo primeiro.
***Parágrafo Quarto:*** A eventual negativa de homologar praticada pelo órgão homologador, deverá ser realizada através de declaração expressa e subscrita, pelos responsáveis pelas homologações, entregue ao empregador ou seu representante, indicando a motivação de forma específica da impossibilidade, e, outorgando o prazo improrrogável de cinco dias para retificação, no limite de até dois dias acima do prazo legal, sem a incidência da penalidade prevista no parágrafo primeiro.
***Parágrafo Quinto:*** As ressalvas que eventualmente possam ser anotadas nas TRCT’s, poderão ser realizadas, sendo submetida a Comissão de Ética para ciência e eventual providência, na forma das condições previstas no Regimento Interno.
***Parágrafo Sexto:*** Poderá ser cobrada taxa para a realização do serviço de conferência e homologação das TRCT’s, com valores previstos em regimento interno, a ser suportada pelas partes.
***Parágrafo Sétimo:*** Será elaborado regimento interno da Comissão de Homologação, ratificado pelas partes e fazendo parte integrante desta CCT, com a criação de Comissão de Ética, constituída pelos respectivos presidentes e vice-presidentes das entidades laboral e patronal, para dirimir possíveis divergências que possam surgir, no desempenho das atividades da Comissão de Homologação.
***Parágrafo Oitavo:*** A pena de multa por falta de homologação ajustada em Negociação Coletiva de Trabalho não se confunde com a pena de multa prevista no § 8° do art. 477 da CLT, a qual é devida somente por atraso no pagamento.

***Parágrafo Nono:*** No ato da notificação da dispensa imotivada a empresa especificará dia, local e hora previamente estabelecidos para a homologação, com a respectiva ciência do trabalhador demitido. A empresa poderá, alternativamente, notificar o trabalhador do local, data e hora da homologação, por qualquer meio idôneo, tais como carta registrada ou telegrama.

**Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MÃO-DE-OBRAS DE TERCEIROS**

Na execução dos serviços da sua atividade produtiva, as empresas não poderão se valer se não dos trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas.

a) Na hipótese de terceirização de atividades não produtivas, fica garantido a esses trabalhadores, a extensão da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Portadores de necessidades especiais**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIO DEFICIENTE**

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas assim o permitirem.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas terão o prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas para procederem às anotações na carteira de trabalho específicas da função dos empregados contratados para exercerem atividades qualificadas ou quando para tanto promovidos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXTRATO DO FGTS**

Rescindido o contrato de trabalho, as empresas fornecerão ao empregado, no ato da homologação da rescisão de contrato, os extratos de sua conta vinculada no FGTS.

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

**Qualificação/Formação Profissional**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INCLUSÃO DIGITAL**

As empresas abrangidas pela presente convenção envidarão esforços no sentido de promover a inclusão digital de se empregados, disponibilizando em seus estabelecimentos, quando possível, e desde que não prejudique o trabalho regul acesso a Internet aos seus trabalhadores, e aos cursos de inclusão digital promovidos pelos sindicatos signatários.

**Normas Disciplinares**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

O empregado não sofrerá desconto do DSR correspondente, quando sua ausência se fundamentar em obtenção de documentos estritamente pessoais, mediante comunicação prévia de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas e devida comprovação.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - USO DE TELEFONE CELULAR OU SMARTPHONE**

Os trabalhadores deverão observar e respeitar as normas internas e/ou regulamento interno do empregador, no que diz respeito ao uso de telefones celulares, smarphones ou tablets, durante o horário de trabalho.

**Adaptação de função**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIRO EMPREGO**

As empresas poderão admitir trabalhadores do setor com a idade mínima de 16 anos, com remuneração de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do piso salarial vigente à época de contratação desde que signifique acréscimo do quadro de mão-de-obra da empresa, e seja o 1º emprego no setor de panificação.

§ 1º - A empresa comunicará aos sindicatos patronal e profissional a admissão, já no momento da ocorrência;

§ 2º - A remuneração reduzida será admitida apenas nos primeiros 180 (cento oitenta) dias. A jornada será reduzida em duas horas diárias, para que o empregado possa participar do curso de treinamento, somente enquanto durar o treinamento. A execução do curso dar-se-á no prazo máximo de 90 dias.

§ 3º - No período acima o empregado participará de curso de treinamento para o primeiro emprego, no sindicato profissional ou patronal.
§ 4º - O salário relativo ao período em causa corresponderá a 70% (setenta por cento) do piso mensal.
§ 5º - O numero de empregados a serem admitidos na forma desta cláusula atenderá a seguinte escala:
a – empresas com até 04 (quatro) funcionários, 2 (duas) contratações;
b – empresas acima de 05 (cinco) funcionários com até 15 (quinze) funcionários, (4) quatro contratações.
c – empresas acima de 16 (dezeseis) funcionários poderão contratar no máximo 30% do quadro funcional, limitado a (8) oito contratações.

**Igualdade de Oportunidades**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Obrigatoriedade da contratação e manutenção de 20% (vinte por cento) do quadro de funcionários para os afrodescendentes**,** incluídos os demais candidatos independentemente de cor / sexo, idade ou opção homossexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho.

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5(cinco) meses após o parto.
§ único: Será facultado ao empregador ou à trabalhadora a solicitação de teste de gravidez no exame pré-demissional.

**Estabilidade Serviço Militar**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR**

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar, desde seu alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 nº 8.213/91.

**Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

**Intervalos para Descanso**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTERJORNADAS**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORARIO DE DESCANSO E ALIMENTAÇÃO**

Na forma do que dispõe o §4º do artigo 71 da Lei 13.467/2017, as partes ajustam que as empresas do setor econômico de panificação e confeitaria abrangidas pela presente convenção coletiva poderão optar pela concessão parcial do intervalo intrajornada, no limite de 30 minutos diários para refeição e descanso.

**§ único**: Como contrapartida da redução do intervalo para refeição, a empresa poderá optar pela concessão de uma folga, quando a redução completar a jornada diária, que deverá ser concedida em conjunto com a folga semanal, poderá ainda reduzir a jornada diária na entrada ou na saída, ou optar pelo pagamento de natureza indenizatória do período suprimido, com o adicional de 60% (sessenta por cento).

**Faltas**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 um dia, nos casos de falecimento de sogro ou sogra, desde que apresente posteriormente a respectiva Certidão de Óbito.

**Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTUDANTE**

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

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

O início das férias será sempre no primeiro dia da semana de trabalho, 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.

Caso as férias que já tenham sido comunicadas ao empregado sejam canceladas por ato do empregador, este indenizará o empregado pelas despesas comprovadamente realizadas com a compra de passagens e reserva de estadia.

### Licença Maternidade

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE**

As empresas tributadas pelo lucro real comprometem-se a fazer a adesão ao Programa Empresa Cidadã , destinado a prorrogar por 60 (sessenta dias) a duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art 7º da Constituição federal, em atendimento ao que dispõe o decreto nº 7.052 de 23 de dezembro de 2009, que regulamenta a Lei 11.770 de 9 de setembro de 2008.

### Licença Adoção

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ADOTANTES**

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

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Uniforme

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

Fornecimento obrigatório e gratuito, pela empresa, de uniformes, fardamentos e demais peças de vestimentas, sempre que exigidos para a execução do trabalho, ou, por lei, sendo que a má utilização dos uniformes ou a sua não devolução na troca ou na rescisão do contrato de trabalho, acarretará para o empregado o desconto dos respectivos valores pagos pelo empregador.

**CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA.**

Em cumprimento à Norma Regulamentadora nº 05 (NR 05), compete ao empregador convocar eleições para a escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso. A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao Sindicato Profissional, que poderá acompanhar a votação dos trabalhadores.

a) Estão desobrigadas da constituição da CIPA: as empresas com até 19 (dezenove) empregados, devendo promover anualmente treinamento para um empregado designado responsável pelo cumprimento do objetivo da NR 05.

***QUADRO I***
***Dimensionamento de CIPA***

| **GRUPOS* | *N° de Empregados no Estabelecimento*<br><br>*N° de Membros da CIPA* | ***0 a 19*** | ***20 a 29*** | ***30 a 50*** | ***51 a 80*** | ***81 a 100*** | ***101 a 120*** | ***121 a 140*** | ***141 a 300*** | ***301 a 500*** | ***501 a 1000*** | ***1001 a 2500*** | ***2501 a 5000*** | ***5001 a 10.000*** | *Acima 10.00 para c grup de 2.5 acresce* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ***CNAE*** | | | | | | | | | | | | | | |
| | ***10.91-1*** | | | | | | | | | | | | | | |
| ***C-2*** | ***Efetivos*** | | ***1*** | ***1*** | ***2*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***4*** | ***5*** | ***6*** | ***7*** | ***10*** | ***11*** | ***2*** |
| | ***Suplentes*** | | ***1*** | ***1*** | ***2*** | ***2*** | ***3*** | ***3*** | ***4*** | ***4*** | ***5*** | ***6*** | ***7*** | ***9*** | ***1*** |

**Aceitação de Atestados Médicos**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS**

Aceitação compulsória dos atestados médicos e odontológicos passados pelo ambulatório das entidades dos trabalhadores, enquanto mantiverem convênio com a Previdência Social, bem como os atestados de saúde emitidos pelos profissionais do plano de saúde conveniado.

**Garantias a Portadores de Doença não Profissional**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE AO ENFERMO**

Fica acordado, que os trabalhadores afastados por enfermidade de consideração grave, tais como ( câncer, doença do coração, HIV+ , AVC ) será garantida a estabilidade no emprego de pelo menos 90 dias após "alta médica" da previdência social.

**Primeiros Socorros**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas deverão manter em local apropriado, e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros, a qual deverá conter os medicamentos básicos.

**Campanhas Educativas sobre Saúde**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MANIPULAÇÃO DE ALIMENTOS E SEGURANÇA NO TRABALHO**

Os sindicatos fornecerão meios para que todos os trabalhadores participem de cursos de qualificação e requalificação, que diz respeito ao manuseio, higiene e conservação dos alimentos, e segurança e prevenção de acidentes no trabalho, tornado-se os mesmos obrigatórios para os atuais e futuros empregados do setor

**Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO E SEGURANÇA.**

PORTARIA N.º 197, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2010

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO e o DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO SUBSTITUTO, no uso das atribuições conferidas pelos arts.

14, inciso II, e 16, inciso I, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004 e em face do disposto nos arts. 155 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e art. 2º da Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, resolvem:

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação **17 DE DEZEMBRO DE 2010**, exceto quanto aos itens abaixo discriminados, que entrarão em vigor nos prazos consignados, contados da publicação deste ato.

**PRAZOS.**

As empresas e padarias deverão cumprir os prazos previstos mediante adequação da totalidade das máquinas e equipamentos de seus estabelecimentos, conforme cronograma a ser protocolizado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE da Unidade da Federação em que se situa a empresa ou na SRTE da matriz para empresas que possuam estabelecimentos em mais de um estado, do qual uma cópia deve permanecer no estabelecimento

Prazos para cumprimento dos Anexos VI, e VII da Norma Regulamentadora n.º 12:

| ANEXO VI - MÁQUINAS PARA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA<br>Prazos fixados por estabelecimento, em função do tipo de máquina e número de trabalhadores.<br>Para máquinas novas, o prazo de adequação será de 6 (seis) meses, em qualquer situação | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Tipo de máquina | Até 10 (dez) empregados | De 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados | De 26 (vinte e seis) a 50 (cinquenta) empregados | Acima de 50 (cinquenta) empregados |
| Cilindro | 36 (trinta e seis) meses | 30 (trinta) meses | 24 (vinte e quatro) meses | 18 (dezoito) meses |
| Amassadeira | 66 (sessenta e seis) meses | 36 (trinta e seis) meses | 30 (trinta) meses | 20 (vinte) meses |
| Batedeira | 66 (sessenta e seis) meses | 66 (sessenta e seis) meses | 36 (trinta e seis) meses | 24 (vinte e quatro) meses |
| Modeladoras | 66 (sessenta e seis) meses | 66 (sessenta e seis) meses | 66 (sessenta e seis) meses | 36 (trinta e seis) meses |
| Demais máquinas | 66 (sessenta e seis) meses | 66 (sessenta e seis) meses | 66 (sessenta e seis) meses | 48 (quarenta e oito) meses |

| ANEXO VII - MÁQUINAS PARA AÇOUGUE E MERCEARIA<br>Prazos fixados por estabelecimento, em função do tipo de máquina e número de trabalhadores.<br>Para máquinas novas, o prazo de adequação será de 6 (seis) meses, em qualquer situação. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Tipo de máquina | Até 10 (dez) empregados | De 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados | De 26 (vinte e seis) a 50 (cinquenta) empregados | Acima de 50 (cinquenta) empregados |
| Fatiador de frios | 66 (sessenta e seis) meses | 66 (sessenta e seis) meses | 36 meses | 24 (vinte e quatro) meses |

**Relações Sindicais**

**Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CAMPANHA PERMANENTE DE SINDICALIZAÇÃO.**

As empresas permitirão que o sindicato profissional promova campanhas de sindicalização no local de trabalho, sendo agendada antecipadamente em comum acordo com a direção da empresa, dia, hora e local, para expor aos trabalhadores os seus direitos e benefícios oferecidos pela entidade sindical laboral. Será permitida à afixação de cartazes e de distribuição de jornais e boletins sobre o tema nos locais de trabalho

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS**

A Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva dos Empregados, será descontada em folha de pagamento mediante autorização do trabalhador.
Desde que autorizado pelo trabalhador, as empresas descontarão do salário reajustado, de todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção associados ou não, conforme decisão da Assembleia da categoria, uma Contribuição de assistência e de Negociação Coletiva, a ser recolhida até o dia 08 (oito) do mês seguinte ao do desconto, na rede bancária, ou, até o dia 10 (dez), na sede do Sindicato , a saber:
• 1,5 % (um e meio por cento) por mês, de cada empregado.
• O rateio destinado à Federação e a Confederação fica a cargo exclusivo do Sindicato dos Trabalhadores.
As importâncias descontadas, nos termos desta cláusula, deverão ser recolhidas a favor do Sindicato dos Trabalhadores, através de guias próprias em conta vinculada sem limite, ao BANCO DO BRASIL, ou estabelecimento bancário que vier a ser indicado, até a data prevista.
O recolhimento da contribuição supra, isenta as empresas do recolhimento de qualquer outra contribuição semelhante, devendo ser descontada apenas uma, sem que ocorra superposição, exceto da contribuição associativa quando o trabalhador for associado do sindicato, ou da contribuição que vier a ser fixada por lei.
**Parágrafo Primeiro:** A empresa que deixar de recolher à entidade sindical representativa da categoria profissional beneficiada dentro do prazo previsto nesta cláusula, incorrerá em multa no valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante não recolhido por mês de atraso.
**Parágrafo Segundo: O não cumprimento da presente cláusula pelas empresas implicará em ação de cumprimento na justiça competente.**
**Parágrafo Terceiro:** As empresas obrigam-se a efetuar o desconto da contribuição de assistência e de negociação coletiva do 13º salário dos empregados, com base nos critérios acima especificados.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SANTO ANDRÉ,** recolherão cinco contribuições de assistência e de negociação coletiva por ano,com valor de cada contribuição conforme tabela abaixo:

| | | |
|---|---|---|
| Ate | 05 empregados | R$ 162,00 |

| | |
|---|---|
| De 06 a 10 empregados | R$ 290,00 |
| De 11 a 20 empregados | R$ 420,00 |
| De 21 a 30 empregados | R$ 510,00 |
| De 31 a 50 empregados | R$ 630,00 |
| De 51 a 100 empregados | R$ 920,00 |
| De 101 a 200 empregados | R$ 2.300,00 |
| De 201 a 500 empregados | R$ 5.750,00 |
| Mais de 500 empregados | R$ 6.900,00 |

a) Para efeito de recolhimento das contribuições citadas na tabela supra, tomar-se-á por base o número de pessoas trabalhando do mês anterior ao do respectivo recolhimento.
b) O recolhimento deverá ser feito nas seguintes datas: 10/07/2020, 10/09/2020, 10/11/2020, 10/02/2021 e 10/05/2021, mediante guias próprias a serem oportunamente fornecidas, destinado o valor dos depósitos a atividade em prol da categoria.
c) A falta de recolhimento nas épocas próprias acarretará multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não recolhidos, acrescidos de juros de 1% por mês de atraso.
d) O não cumprimento da presente cláusula pelas empresas implicara em ação de cumprimento na justiça competente.

Além das contribuições acima, as empresas pagarão ao sindicato patronal duas contribuições, nos dias 10/10/2020 e 10/03/2021, a título de manutenção das atividades sindicais. O valor de cada contribuição será de:

- R$ 200,00, para empresas com até 5 empregados

- R$ 250,00, para empresas com 6 a 10 empregados

- R$ 350,00, para empresas de 11 a 20 empregados

- R$ 450,00, para empresas com 21 a 30 empregados

- R$ 550,00, para empresas com 31 a 50 empregados

- R$ 700,00, para empresas com 51 a 100 empregados

- R$ 1.000,00, para empresas com 101 a 200 empregados

- R$ 3.500,00, para empresas com 201 empregados ou mais

Aplicam-se a essa contribuição as mesmas regras da contribuição de assitência e negociação, em caso de atraso no pagamento

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS**

**Obrigatoriedade das empresas descontarem as mensalidades associativas, desde que autorizado pelo trabalhador, e desde que notificadas pelo sindicato dos trabalhadores ao qual 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, em especial na Cidade em que se situar a empresa**

### Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão à disposição da entidade sindical um quadro de avisos destinados à fixação de comunicados e informação de interesse dos trabalhadores, os quais serão assinados por diretor da entidade, vedada a divulgação ofensiva a quem quer que seja, bem como que contrarie a legislação vigente.
Parágrafo único – as empresas afixarão, igualmente, no quadro de avisos previsto nesta cláusula, matérias alusivas à campanha de sindicalização da entidade profissional.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COMPROVAÇÃO DOS PAGAMENTOS DAS CONTRIBUIÇÕES DE ASSISTÊNCIA E DE NEGOCIAÇÃO

As empresas abrangidas por esta Convenção, por ocasião das homologações das rescisões contratuais de seus empregados no sindicato dos empregados, ou quando da necessidade de utilização da Comissão de Conciliação Prévia, deverão apresentar Certidão Negativa de débito das contribuições, emitida pelas entidades signatárias desta Convenção.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

As empresas remeterão à respectiva entidade sindical dos trabalhadores cópia da RAIS, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após sua entrega na repartição competente.

### Outras disposições sobre representação e organização

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes signatárias da presente convenção ratificam a Convenção Coletiva Suplementar, de 17 de outubro de 2003, que criou a Comissão de Conciliação Prévia do setor da Panificação na região do Grande ABC.

Desta forma, todas as demandas trabalhistas que envolvam empresas e empregados abrangidos pela presente convenção, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário deverão obrigatoriamente ser apresentadas perante a Comissão de Conciliação Prévia, nos termos do art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCOLA PROFISSIONALIZANTE**

Durante a vigência da presente Convenção, será desenvolvido estudo visando à implantação da Escola Profissionalizante do ramo de Panificação e Confeitaria, mediante ação conjunta dos sindicatos profissional e patronal.
As partes envidarão esforços para que os Governos Federal, Estadual e Municipal participem de sua constituição.
As partes poderão, através do ensino profissionalizante, contribuir para a recuperação social de adolescentes em situação de risco social,
As partes disciplinarão, em termo aditivo, a constituição, a forma de administração e manutenção da referida escola.

As partes empenhar-se-ão no aprimoramento técnico de seus representados visando a melhor qualificação da mão-de-obra do setor.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RESPONSABILIDADE SOCIAL NO SETOR DE PANIFICAÇÃO VOLUNTARIADO**

Os Sindicatos patronal e profissional trabalharão juntos no sentido de estimular a participação do setor de panificação e confeitaria em atividades sociais de caráter voluntário, através do engajamento de empregadores e empregados em programas já existentes ou que serão desenvolvidos pelas entidades.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ERRADICAÇÃO DO ANALFABETISMO**

Para a melhoria dos níveis de escolaridade de nossa mão-de-obra, os Sindicatos patronal e profissional, comprometem-se a desenvolver um projeto de implantação do Telecurso 2000 através do SENAI-SP.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CÓDIGO NACIONAL DE ATIVIDADE EMPRESARIAIS.**

Obrigatoriedade de todas as empresas estarem classificadas no CÓDIGO NACIONAL DE ATIVIDADES EMPRESARIAIS. CNA. nº 10.91-1-02 como o principal do setor de Panificação e Confeitaria com Predominância em Produção Própria, ainda explicitar o código nº 507 Indústria, Transportes Construção Civil nas folhas de pagamentos.

A representação sindical do setor de Panificação e Confeitaria e exclusiva dos sindicatos convenentes.

Categoria Economica: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitaria de Santo André

Categoria Profissional: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitaria de São Paulo.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTAVEIS (ODS)**

Os sindicatos convenentes comprometem-se a promover ações e debates com a sociedade para aderir aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, (ODS). Previsto na agenda mundial que conta com 17 objetivos e 169 metas a serem adotadas até 2030. Essa agenda global foi adotada pelas Nações Unidas em 2015 e assinada por 193 países, entre os quais o Brasil.

Os sindicatos têm como objetivo a defesa dos interesses do setor econômico e da sociedade em geral, e realizam esse trabalho, partindo da ideia de que unidos esses homens e mulheres são mais fortes e capazes de promover mudanças.

A ação sindical aborda questões que vão além do debate sobre salários e condições de trabalho. Saúde, educação, segurança, mobilidade urbana e outros temas impactam a vida do trabalhador, da trabalhadora e de seus familiares, permeando seus medos, sonhos e desafios.

Essa realidade também transforma a capacidade de interação dos sindicatos com outros interlocutores: poder público, meios de comunicação, universidade e outras organizações ampliam o aspecto e o trabalho desenvolvido pelas entidades sindicais.

No contexto dos ODS, estão previstas ações relacionadas à:

1. **1. Erradicação da pobreza;**

Até 2030, erradicar a pobreza extrema para todas as pessoas em todos os lugares, atualmente medida como pessoas vivendo com menos de US$ 1,25 por dia.

1. **2. Segurança alimentar;**

Até 2030, acabar com a fome e garantir o acesso de todas as pessoas, em particular os pobres e pessoas em situações vulneráveis, incluindo crianças, a alimentos seguros, nutritivos e suficientes durante todo o ano

1. **3. Saúde;**

Até 2030, reduzir a taxa de mortalidade materna global para menos de 70 mortes por 100.000 nascidos vivos

1. **4. Educação;**

Até 2030, garantir que todas as meninas e meninos completem o ensino primário e secundário livre, equitativo e de qualidade, que conduza a resultados de aprendizagem relevantes e eficazesAté 2030, garantir que todas as meninas e meninos completem o ensino primário e secundário livre, equitativo e de qualidade, que conduza a resultados de aprendizagem relevantes e eficazes

1. **5. Igualdade de gênero;**

Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda partes

1. **6. Água Potável e saneamento;**

Até 2030, alcançar o acesso universal e equitativo a água potável e segura para todos

1. **7. Energia Limpa e Acessível;**

Até 2030, assegurar o acesso universal, confiável, moderno e a preços acessíveis a serviços de energia.

1. **8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico;**

Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos

1. **9. Industria, Inovação e Infraestrutura;**

Desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e resiliente, incluindo infraestrutura regional e transfronteiriça, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos.

1. **10. Redução das Desigualdades;**

Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional.

1. **11. Cidades e Comunidades Sustentáveis;**

Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis, até 2030, garantir o acesso de todos à habitação segura, adequada e a preço acessível, e aos serviços básicos e urbanizar as favelas.

1. **12. Consumo e Produção Responsáveis;**

Implementar o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com todos os países tomando medidas, e os países desenvolvidos assumindo a liderança, tendo em conta o desenvolvimento e as capacidades dos países em desenvolvimento

1. **13. Ação Contra a Mudança Global do Clima;**

Reforçar a resiliência e a capacidade de adaptação a riscos relacionados ao clima e às catástrofes naturais em todos os países

1. **14. Vida na Água.**

Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável até 2020, gerir de forma sustentável e proteger os ecossistemas marinhos e costeiros para evitar impactos adversos significativos, inclusive por meio do reforço da sua capacidade de resiliência, e tomar medidas para a sua restauração, a fim de assegurar oceanos saudáveis e produtivos.

1. **15. Vida Terrestre;**

Até 2020, assegurar a conservação, recuperação e uso sustentável de ecossistemas terrestres e de água doce interiores e seus serviços, em especial florestas, zonas úmidas, montanhas e terras áridas, em conformidade com as obrigações decorrentes dos acordos internacionais, até 2020, promover a implementação da gestão sustentável de todos os tipos de florestas, deter o desmatamento, restaurar florestas degradadas e aumentar substancialmente o florestamento e o reflorestamento globalmente

1. **16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes;**

Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionada em todos os lugares. Acabar com abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra crianças

1. **17. Parcerias e Meios de Implementação.**

Fortalecer a mobilização de recursos internos, inclusive por meio do apoio internacional aos países em desenvolvimento, para melhorar a capacidade nacional para arrecadação de impostos e outras receitas. Mobilizar recursos financeiros adicionais para os países em desenvolvimento a partir de múltiplas fontes

Todos esses elementos se relacionam com a sustentabilidade em seus mais diversos aspectos: social, econômico e ambiental. Essa abrangência demonstra a ousadia dos sindicatos laboral e econômico nessa nova jornada.

## Disposições Gerais

## Mecanismos de Solução de Conflitos

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIA**

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

## Aplicação do Instrumento Coletivo

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - BENEFICIADOS**

As condições ajustadas na presente convenção coletiva aplicam-se em sua totalidade aos empregados que prestam serviço no âmbito das empresas abrangidas pelas entidades convenientes, independentemente das funções por eles exercidas, respeitadas as categorias diferenciadas.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo vigente na época da infração, mês a mês e por empregado, por clausula violada contidas na presente convenção coletiva de trabalho, revertida em favor da parte prejudicada.

**Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚCIA OU REVOGAÇÃO E NOVA DATA BASE**

O processo de revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente convenção coletiva, ficará subordinado à norma estabelecida pelo artigo 615 da CLT.

}

FRANCISCO PEREIRA DE SOUSA FILHO
Presidente
SIND TRAB IND DE PANIFICACAO CONF E AFINS DE SAO PAULO

ANTONIO CARLOS HENRIQUES
Presidente
SINDICATO INDUSTRIA PANIFICACAO CONFEITARIA STO ANDRE

**ANEXOS**
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.