

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007081/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/08/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039213/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.116384/2022-98
DATA DO PROTOCOLO: 02/08/2022

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

SIND TRAB IND DE PANIFICACAO CONF E AFINS DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.875.687/0001-66, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). PEDRO PEREIRA DE SOUSA;

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 2022 a 31 de maio de 2023 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:

Para as empresas com até 60 (sessenta) empregados, o salário normativo a partir de:

01 de junho de 2022 será de R\$ 1.713,97 (um mil, setecentos e treze reais e noventa e sete centavos) por mês de trabalho.

01 de outubro de 2022 será de R\$ 1.750,25 (um mil, setecentos e cinquenta reais e vinte e cinco centavos) por mês de trabalho.

01 de janeiro de 2023 será de R\$ 1.786,53 (um mil, setecentos e oitenta e seis reais e cinquenta e três centavos) por mês de trabalho.

Para as empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, o salário normativo a partir de:

01 de junho de 2022 será de R\$ 1.844,66 (um mil, oitocentos e quarenta e quatro reais e sessenta e seis centavos) por mês de trabalho.

01 de outubro de 2022 será de R\$ 1.883,71 (um mil, oitocentos e oitenta e três reais e setenta e um centavos) por mês de trabalho.

01 de janeiro de 2023 será de R\$ 1.922,75 (um mil, novecentos e vinte e dois reais e setenta e cinco centavos) por mês de trabalho.

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 8,90% (oito inteiros e noventa centésimos por cento) na Convenção Coletiva 2021 / 2022, será aplicado, a partir de 1º de junho de 2022, os seguintes percentuais, de forma não cumulativa:

6,78% (seis inteiros e setenta e oito centésimos) pago no salário de junho de 2022;

2,26% (dois inteiros e vinte e seis centésimos) pago no salário de outubro de 2022;

2,26% (dois inteiros e vinte e seis centésimos) pago no salário de fevereiro 2023.

Totalizando, a partir de fevereiro de 2023 inclusive, o percentual total de 11,30% (onze inteiros e trinta centésimos). O reajuste salarial concedido abrange a recomposição salarial do período de 01 de junho de 2021 a 31 de maio de 2022.

1) ADMITIDOS APÓS 01 de JUNHO de 2021.

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

a) No salário dos empregados 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 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.

PARA O REAJUSTE – JUNHO DE 2022.

Junho 2021.	6,78%
Julho 2021.	6,22%
Agosto 2021.	5,65%
Setembro 2021.	5,08%
Outubro 2021.	4,52%
Novembro 2021.	3,95%
Dezembro 2021.	3,39%
Janeiro 2022.	2,82%
Fevereiro 2022.	2,26%
Março 2022.	1,69%
Abril 2022.	1,13%
Mai 2022.	0,56%

REJUSTE - OUTUBRO DE 2022.

JUNHO 2021.	2,26%
JULHO 2021.	2,07%
AGOSTO 2021.	1,88%
SETEMBRO 2021.	1,69%
OUTUBRO 2021.	1,51%
NOVEMBRO 2021.	1,32%
DEZEMBRO 2021.	1,13%
JANEIRO 2022.	0,94%
FEVEREIRO 2022.	0,75%
MARÇO 2022.	0,56%
ABRIL 2022.	0,37%
MAIO 2022.	0,18%

REAJUSTE - JANEIRO 2023.

JUNHO 2021.	2,26%
JULHO 2021.	2,07%
AGOSTO 2021.	1,88%
SETEMBRO 2021.	1,69%
OUTUBRO 2021.	1,51%
NOVEMBRO 2021.	1,32%
DEZEMBRO 2021.	1,13%
JANEIRO 2022.	0,94%
FEVEREIRO 2022.	0,75%
MARÇO 2022.	0,56%
ABRIL 2022.	0,37%
MAIO 2022.	0,18%

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.

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 13º SALÁRIO

Adiantamento, pelas empresas, de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário, nos seguintes casos:

- a- quando do pagamento das férias,
- b- a pedido do empregado.

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 horas de um dia às 5:00 horas de outro dia, incidirá o adicional noturno de 37% (trinta e sete 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 - 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 QUARTA - 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\$ 110,00 (cento e dez reais), proporcional aos meses trabalhados, com período de apuração de 01/06/2021 a 31/05/2022, e observado o critério de assiduidade abaixo. O pagamento poderá ser feito até o dia 31/07/2022.

Critérios de assiduidade:

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;

Os trabalhadores que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa no período de 01/06/2022 a 30/05/2023 receberão o abono de R\$ 110,00(cento e dez reais) proporcional aos meses de trabalhos nesse período, no ato da rescisão, devendo ser aplicado, neste caso, o critério de assiduidade acima regulamentado.

Para os trabalhadores com o contrato de trabalho ativo no período de vigência da presente convenção, o abono do dia do padeiro, no valor de R\$ 110,00(cento e dez reais), será pago até o dia 30/06/2023, proporcional aos meses trabalhados, observando o critério de assiduidade.

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, alínea j e artigo 22, parágrafo 6º da Lei 9.711/98.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO (PLR)

Será pago um abono salarial proporcional aos meses trabalhados pelo obreiro, em duas parcelas, de 50% (cinquenta por cento), nas folhas de pagamento nos meses de fevereiro e maio de 2023, desde que aprovados no período de experiência da seguinte forma:

- a) Empresas com 01 (um) a 15 (quinze) empregados, o abono pago será no valor de R\$ 192,00 (cento e noventa e dois reais);
- b) Empresas com 16 (dezesesseis) a 40 (quarenta) empregados, o abono pago será no valor de R\$ 350,00, (trezentos e cinquenta reais);
- c) Empresas com mais de 41 (quarenta e um) empregados, o abono pago será no valor de R\$ 508,00 (quinhentos e oito reais).

Parágrafo Primeiro: Terá direito a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) o empregado que trabalhar a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho dentro do mês de referencia.

Parágrafo Segundo: 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 ABONO - PLR (participação sobre lucros e resultados).

Parágrafo Terceiro: O valor do abono previsto no caput será devido com acréscimo de 100% (cem por cento) para as empresas não associadas ao sindicato representante do setor econômico.

Parágrafo Quarto: 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, alínea j e artigo 22, parágrafo 6º da Lei 9.711/98.

Parágrafo Quinto: 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 homologação, com a devida apresentação do controle de assiduidade pela empresa.

Parágrafo Sexto: Será avaliada a assiduidade dos empregados dentro do período de 01/06/2022 até 31/11/2022 referente à 1ª parcela e de 01/12/2022 a 31/05/2023 referente à 2ª parcela, 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.

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\$ 18,78 (dezoito 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.

Paragrafo Primeiro - O custeio do plano de saúde será feito da seguinte forma:

a) Para os trabalhadores não associados ao sindicato profissional, empresas custeiam 75% do plano de saúde e trabalhadores custeiam 25%.

b) Para trabalhadores associados ao sindicato profissional, empresas custeiam 99% do plano de saúde, e trabalhadores custeiam 1%.

Paragrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo Quarto: Fica convencionado, que nos casos de rescisão contratual, o empregado 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.

Parágrafo Quinto: A utilização do plano de saúde pelo empregado 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.

Ocorrendo desfiliação do trabalhador junto ao sindicato profissional signatário da presente convenção coletiva, passarão a ser aplicados os percentuais de custeio previsto na letra "a" do parágrafo primeiro desta cláusula, ou seja, 75% a cargo da empresa e 25% a cargo do empregado.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA 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 número 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 à 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 título de auxílio 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	2KG
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 06 (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 orientá-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 benefício 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 subscritora da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de nulidade.

Sempre que necessários às 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 rescisões 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 - CONVÊNIO FARMÁCIA

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

As empresas associadas ao sindicato que representa o setor econômico da panificação e confeitaria fornecerão 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:

2 pct. ACUCAR REFINADO 01 KG

1 pct. ARROZ TP 1 05 KG

1 pct. BISOITO RECHEADO 120GRS VISCONTI

1 pct. BISCOITO CREAM CRACKER 120GRS

1 pct. FUBA MIMOSO 500GRS

1 pct. CAFÉ TORRADO E MOIDO 250GRS

1 lt. OLEO DE SOJA 900ML

1 MOLHO DE TOMATE 300GRS

2 pct. FEIJÃO TIPO 1 01 kg

1 pct. MACARRÃO PARAFUSO 500GRS

Para fins indenizatórios, em caso de cobrança judicial ou através da comissão de conciliação prévia e/ou mesa-redonda no MTE, o valor da cesta básica é fixado em R\$ 85,00.

As empresas não associadas ao sindicato que representa o setor econômico da panificação e confeitaria fornecerão cesta básica de alimentos diferenciada, 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:

2 pct. ACUCAR REFINADO 01 KG

1 pct. ARROZ TP 1 05 KG

1 pct. BISOITO RECHEADO 120GRS VISCONTI

1 pct. BISCOITO CREAM CRACKER 120GRS

1 pct. FUBA MIMOSO 500GRS

3 pct. ARROZ TP1 01 KG

2 pct. CAFÉ TORRADO E MOIDO 250GRS

1 lt. OLEO DE SOJA 900ML

1 MOLHO DE TOMATE 300GRS

2 pct. FEIJÃO TIPO 1 01 kg

1 pct. MACARRÃO ESPAGUETE 500GRS

1 pct. MACARRÃO PARAFUSO 500GRS FLORDELIS/ROBERTA

Para fins indenizatórios, em caso de cobrança judicial ou através da comissão de conciliação prévia e/ou mesa redonda no MTE, o valor da cesta básica é fixado em R\$ 85,00.

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

As cestas básicas deverão ser entregues até o 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 30/31 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.

As empresas associadas ao sindicato que representa o setor econômico da panificação e confeitaria fornecerão no mês de dezembro de 2022 em substituição à cesta básica de alimentos prevista na cláusula vigésima primeira, 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:

- 1 AZEITONA VERDE 50GRS
- 1 BISCOITO RECHEADO 120 GRS
- 1 MAIONESE 200 GRS
- 1 BISCOITO CHAMPAGNE 75 GRS
- 1 TORRONE DE AMENDOIM 17 GRS
- 1 PANETONE 400 GRS VISCONTI/CASASUICA
- 1 BOLO PRONTO 100 GRS
- 1 PÃO DE MEL (BRINDE 30 GRS BAUDUCCO)
- 1 BISCOITO APERITIVO 90GRS
- 1 ABACAXI EM CALDA 150 GRS CITROCAL
- 1 VINHO TINTO 750 ML SANROVILLE
- 1 ESPUMANTE FILTRADO 660 ML ARMAND
- 1 SALGADINHO 25 GRS
- 1 AMENDOIM JAPONES 30 GRS RIO/AMENDOJAPA
- 1 PIRULITO (BRINDE) 08 GRS DIP N LIK

1 MACARRAO TRICOLORI 200 GRS
1 MANJAR PARA PREPARO (BRINDE) 30GRS FESTA/APTI
1 COOKIES COM CHOCOLATE 40GRS BAUDUCCO
1 CASTANHA DO PARA 90 GRS FRUTNUT
1 GELEIA DOCE DE FRUTAS 90 GRS XODO
1 MAXI BARRINHA RECHEADA (BRINDE) 30 GRS BAUDUCCO
1 SUCO SABOR FRUTAS (BRINDE) 400ML FRUTHY/LINDOYA
1 FAROFA PRONTA 180 GRS YKA/DOBA
1 LENTILHA SECA 200 GR JANDIRA

Para fins indenizatórios, em caso de cobrança judicial ou através da comissão de conciliação prévia e/ou mesa redonda no MTE, o valor da cesta básica diferenciada é fixado em R\$ 87,90.

As empresas não associadas ao sindicato que representa o setor econômico da panificação e confeitaria fornecerão cesta de Natal diferenciada, ao custo de R\$ 4,00 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 AZEITONA VERDE 50GRS
1 BISCOITO RECHEADO 120 GRS VISCONTI
1 MAIONESE 200 GRS VIGOR/SAUDE
1 PESSEGO EM CALDA 450 GRS
1 BISCOITO CHAMPAGNE 75 GRS
1 TORRONE DE AMENDOIM 17 GRS
1 VOUCHER NETSHOES NETSHOES/ZATTINI
1 PANETONE 400 GRS VISCONTI/CASASUICA
1 BOLO PRONTO 100 GRS
1 FRUTAS CRISTALIZADAS 100 GRS
1 UVA PASSA S/ SEMENTE 50 GRS
1 PAO DE MEL (BRINDE) 30GRS BAUDUCCO
1 PANETONE CHOCOLATE 400 GRS VISCONTI/CASASUICA

1 BISCOITO APERITIVO 90GRS
1 ABACAXI EM CALDA 150 GRS CITROCAL
1 VINHO TINTO 750 ML SANROVILLE
1 ESPUMANTE FILTRADO 660 ML ARMAND
1 SALGADINHO 25 GRS
1 AMENDOIM JAPONES 30 GRS
1 PIRULITO (BRINDE) 08 GRS DIP N LIK
2 MACARRAO TRICOLORI 200 GRS
1 COOKIES COM CHOCOLATE 40GRS BAUDUCCO
1 CASTANHA DO PARA 90 GRS FRUTNUT
1 GELEIA DOCE DE FRUTAS 90 GRS XODO
1 MAXI BARRINHA RECHEADA (BRINDE) 30 GRS BAUDUCCO
1 DAMASCO SECO(BRINDE) 100 GRS JANDIRA
1 BOLINHO DE CHUVA PREPARO 250 GRS PRO COOKING
1 TORRADA TRADICIONAL 120GRS VISCONTI/ADRIA
1 BATATA PALHA 30 GRS FRITOP
1 SUCO SABOR FRUTAS (BRINDE) 400ML FRUTHY/LINDOYA
1 FAROFA PRONTA 180 GR YKA/DOBA
1 LENTILHA SECA 200 GR JANDIRA

Para fins indenizatórios, em caso de cobrança judicial ou através da comissão de conciliação prévia e/ou mesa redonda no MTE, o valor da cesta básica diferenciada é fixado em R\$ 87,90.

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 empregado admitido ate o dia 15 de dezembro de 2022

As cestas de natal deverão ser entregues ate o vigésimo dia (dia 20) do mês de dezembro de 2022

Os trabalhadores que faltarem sem justificativa durante o mês em curso perderá o direito a cesta.

Fica terminantemente proibida à distribuição das cestas natalinas em valor monetário, sob pena de multa prevista na cláusula sexagésima sexta.

O empregado terá o prazo máximo de 07 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES

A partir do dia 01 de julho de 2022, a homologação das rescisões contratuais será compartilhada e obrigatória por Negociação Coletiva:

- para os contratos com mais de 01 ano de vigência, para as empresas associadas ao sindicato patronal.
- para os contratos acima de 90 dias, para as empresas não associadas ao sindicato patronal.

O prazo para homologação será de até 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 na sede e subsedes 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 nos 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: Será cobrada taxa para a realização do serviço de conferência e homologação dos TRCT's, com valores previstos em regimento interno, a ser suportada pelas partes.

Parágrafo Sétimo: O regimento interno da Comissão de Homologação, ratificado pelas partes e faz parte integrante desta CCT, sendo certo que a Comissão de Ética é 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 § 8º 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 QUINTA - 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 SEXTA - CONTRAÇÃO DE EMPREGADO 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 SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS

O empregador terá o prazo de 48 horas para fazer as anotações na CTPS física e digital, em relação aos trabalhadores admitidos, bem como todas as alterações realizadas durante o contrato de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 com a devida comprovação.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - USO DE TELEFONE CELULAR

Os trabalhadores deverão observar e respeitar as normas internas e/ou regulamento interno do empregador, no que diz respeito ao uso de telefones celulares ou tablets, durante o horário de trabalho, devendo a empresa disponibilizar de local apropriado para a guarda dos aparelhos.

Adaptação de função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIRO EMPREGO

As empresas poderão admitir trabalhadores do setor com a idade mínima de 16 anos, com remuneração de no mínimo (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.

Parágrafo primeiro: A empresa comunicará aos sindicatos patronal e profissional a admissão, já no momento da ocorrência;

Parágrafo Segundo: A remuneração reduzida será admitida apenas nos primeiros 180 dias. A jornada será reduzida em 02 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.

Parágrafo Terceiro: No período acima o empregado participará de curso de treinamento para o primeiro emprego, no sindicato profissional ou patronal.

Parágrafo Quarto: O salário relativo ao período em causa corresponderá a 70% do piso mensal.

Parágrafo Quinto: O número de empregados a serem admitidos na forma desta cláusula atenderá a seguinte escala:

a – empresas com até 04 empregados, 02 contratações;

b – empresas acima de 05 empregados com até 15 empregados, 04 contratações.

c – empresas acima de 16 empregados poderão contratar no máximo 30% do quadro funcional, limitado a 08 contratações.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADE

Obrigatoriedade da contratação e manutenção de 20% do quadro de empregados para os afrodescendentes, incluídos os demais candidatos independentemente de cor, sexo, idade ou opção sexual 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 TERCEIRA - GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto.

Parágrafo Único: Será facultado ao empregador ou a trabalhadora a solicitação de teste de gravidez no exame pré-demissional.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar, desde seu alistamento até a incorporação e nos 60 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 e pedido de demissão.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ACIDENTADO

Ao empregado afastado do serviço por Acidente do Trabalho, percebendo o respectivo benefício previdenciário, será garantido o emprego 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, enquanto vigorar a Lei nº 8.213/91.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento de comprovantes de pagamento contendo a identificação do empregador e de forma discriminada 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 SÉTIMA - INTERVALO INTERJORNADAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO 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.

Parágrafo 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%.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 se coincidir com 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 estada.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

As empresas tributadas pelo lucro real comprometem-se a fazer a adesão ao Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 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 TERCEIRA - ADOTANTES

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 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 empregados, devendo promover anualmente treinamento para um empregado designado responsável pelo cumprimento do objetivo da NR 05.

QUADRO I

Dimensionamento de CIPA

*GRU- POS	Nº de Empregados no Estabelecimento	Nº 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
	CNAE													
	10.91-1													
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

Aceitação compulsória dos atestados médicos e odontológicos emitidos pelos ambulatórios 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 SÉTIMA - ESTABILIDADE AO ENFERMO

Fica acordado, que ao trabalhador afastado por enfermidade de consideração grave, tais como: câncer, doença do coração, HIV+ e AVC será garantida a estabilidade no emprego de pelo menos 90 dias após alta médica da previdência social.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MANIPULAÇÃO DE ALIMENTOS E SEGURANÇA DO 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, segurança e prevenção de acidentes no trabalho, tornando-se os mesmos obrigatórios para os atuais e futuros empregados do setor.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROTEÇÃO E SEGURANÇA

As empresas se obrigam a observar e cumprir Anexo VI da NR12.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 a afiação de cartazes e de distribuição de jornais e boletins sobre o tema nos locais de trabalho.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, independentemente de cobrança ou emissão de boletos pelo sindicato.

Desde que autorizado pelo trabalhador, às 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 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.**

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.

Parágrafo Quarto: Aos trabalhadores não associados ao sindicato e que, porventura, não contem com autorização, será descontada contribuição conforme deliberado em assembleia geral que aprovou os termos desta Convenção Coletiva de Trabalho, em montante que não exceda à R\$ 90,00 (noventa reais)

mensais por trabalhador, sendo garantido o direito a oposição até 15 (quinze) dias corridos, improrrogáveis, contados da data de aprovação na assembleia de fechamento da campanha salarial – 2022/2023.

Parágrafo Quinto: 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. Para tanto, todas as contribuições devidas ao sindicato, previstas nesta norma, devem ser recolhidas até o dia 08 do mês seguinte ao do desconto, na rede bancária, ou até o dia 10 na sede do Sindicato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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\$ 181,00
De 06	a 10 empregados	R\$ 324,00
De 11	a 20 empregados	R\$ 470,00
De 21	a 30 empregados	R\$ 570,00
De 31	a 50 empregados	R\$ 705,00
De 51	a 100 empregados	R\$ 1.030,00
De 101	a 200 empregados	R\$ 2.573,00
De 201	a 500 empregados	R\$ 6.434,00
Mais de	500 empregados	R\$ 7.720,00

- 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: 10/07/2022, 10/09/2022, 10/11/2022, 10/02/2023 e 10/05/2023, 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% sobre os valores não recolhidos, acrescidos de juros de 1% por mês de atraso.
- d) O não cumprimento da presente cláusula pelas empresas implicará em ação de cumprimento na justiça competente.

Além das contribuições acima, as empresas pagarão ao sindicato patronal duas contribuições, nos dias 10/10/2022 e 10/03/2023, a título de manutenção das atividades sindicais. O valor de cada contribuição será de:

- R\$ 240,00, para empresas com até 05 empregados;
- R\$ 300,00, para empresas com 06 a 10 empregados;
- R\$ 420,00, para empresas com 11 a 20 empregados;
- R\$ 540,00, para empresas com 21 a 30 empregados;
- R\$ 660,00, para empresas com 31 a 50 empregados;
- R\$ 840,00, para empresas com 51 a 100 empregados;
- R\$ 1.200,00, para empresas com 101 a 200 empregados;
- R\$ 4.200,00, para empresas com 201 empregados ou mais;

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Obrigatoriedade das empresas descontarem as mensalidades associativas, desde que autorizado pelo trabalhador, e notificadas pelo sindicato dos trabalhadores, ao qual cumprirá remeter às empresas os recibos, sempre com antecedência de 30 dias anteriores ao desconto. Efetuado o desconto, a empresa procederá ao recolhimento no prazo de 10 dias, ao Banco indicado pela respectiva entidade sindical que necessariamente, deverá ser recolhido 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes signatárias da presente convenção ratificam a Convenção Coletiva Suplementar, de 12 de janeiro de 2000, 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CÓDIGO NACIONAL DE ATIVIDADE EMPRESARIAL

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 é exclusiva dos sindicatos convenentes.

Categoria Econômica: 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 TERCEIRA - OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEIS (ODS)

Os sindicatos convenientes 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 eficazes 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 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. Indústria, 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

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIVERGÊNCIA

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA

Multa de 2% do salário normativo praticado pela empresa, vigente na época da infração, mês a mês, por empregado e por cláusula violada contidas na presente convenção coletiva de trabalho, revertida em favor da parte prejudicada.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA 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.

Outras Disposições

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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIO COM ENTIDADES

As partes envidarão esforços durante a vigência desta CCT, para viabilizar convênio com entidade que prestem serviços aos trabalhadores e as empresas, que poderá ser objeto de termo aditivo da atual Convenção Coletiva de Trabalho.

}

PEDRO PEREIRA DE SOUSA
Vice-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 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>.