Sindicato
dos Padeiros
de São Paulo

2023/2024 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SP

AIPAN-SINDIPAN-IDPC
SÃO PAULO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024 SÃO PAULO

Sindicato dos Padeiros de São Paulo

AIPAN-SINDIPAN-IDPC SÃO PAULO

ÍNDICE

CLÁUSULA	PÁGINA
Primeira - Vigência e Data-Base	3
Segunda - Abrangência	3
Terceira - Salário Normatiivo	3
Quarta - Reajuste Salarial	3
Quinta - Trabalho em Dias de Repouso	4
Sexta - Salário do Substituto	4
Sétima - Salário Substituição	5
Oitava - Comprovantes de Pagamento	5
Nona - Discriminação da Parcelas do Salário Contribuição e da Relação do Salário	5
Décima - Adiantamento Salarial (Vales)	5
Décima Primeira - Obtenção de Documentos	5
Décima Segunda - Dia do Trabalhador da Categoria	5
Décima Terceira - Horas Extras	5
Décima Quarta - Quinquênio	5
Décima Quinta - Adicional Noturno	6
Décima Sexta - Dia de Eleição	6
Décima Sétima - Prêmio ao Empregado em Vias de Aposentadoria	6
Décima Oitava - Da Participação nos Lucros e Resultados (PLR)	6
Décima Nona - Refeição	8
Vigésima - Cesta Básica	8
Vigésima Primeira - Vale-Transporte	9
Vigésima Segunda - Convênio Médico	9
Vigésima Terceira - Seguro de Vida	9
Vigésima Quarta - Auxílio Farmácia	11
Vigésima Quinta - Anotações na CTPS	11
Vigésima Sexta - Carta-Aviso	11
Vigésima Sétima - Mão de Obra de Terceiros	11
Vigésima Oitava - Extrato do Fgts	11
Vigésima Nona - Da Comunicação da Cessação do Benefício Previdênciário	12
Trigésima - Da Comunicação da Gravidez de Ex-Empregada	12
Trigésima Primeira - Empregado em Idade Militar	12
Trigésima Segunda - Empregado Acidentado	12
Trigésima Terceira - Quadro de Avisos	12
Trigésima Quarta - Gestantes	12
Trigésima Quinta - Intervalo Interjornadas	13
Trigésima Sexta - Horário de Descanso e Alimentação	13
Trigésima Sétima - Estudante	13
Trigésima Oitava - Ausências Justificadas	13
Trigésima Nona - Férias	13
Quadragésima - Adotantes	13
Quadragésima Primeira - Proteção aos Trabalhadores Contra Acidente de Trabalho	13
Quadragésima Segunda - Uniforme	14
Quadragésima Terceira - Atestados Médicos	14
Quadragésimaquarta - Caixa de Primeiros Socorros	14
Quadragésima Quinta - Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva dos Empregados	14
Quadragésima Sexta - Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva das Empresas	15
Quadragésima Sétima - Comprovação dos Pagamentos da Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva	16
Quadragésima Oitava - Homologações	16
Quadragésima Nona - Relação Anual de Informações (Rais)	17
Quinquagésima - Mensalidades Associativas	17
Quinquagésima Primeira - Da Quitação Anual	17
Quinquagésima Segunda - Divergência	17
Quinquagésima Terceira - Multa	17
Quinquagésima Quarta - Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação	17
Quinquagésima Quinta - Recomendação da Inclusão Digital	17
Quinquagésima Sexta - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	18

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR072782/2023

O ***SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO, CONFEITARIA E AFINS DE SÃO PAULO***, CNPJ: 62.875.687/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. ***FRANCISCO PEREIRA DE SOUSA FILHO*** e o ***SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SÃO PAULO***, CNPJ: 61.593.927/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. ***RUI MANOEL RODRIGUES GONÇALVES,*** celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

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 São Paulo/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIIVO

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

A) Para as empresas com até 60 (sessenta) empregados, o salário normativo, a partir de 1 de novembro 2023, será de R$ 1.892,56 (um mil oitocentos e noventa e dois reais e cinquenta e seis centavos) por mês, ou R$ 8,60 (oito reais e sessenta centavos), por hora.

B) Para as empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, o salário normativo, a partir de 1 de novembro de 2023 será de R$ 2.043,91 (dois mil e quarenta e três reais e noventa e um centavos) por mês, ou R$ 9.29 (nove reais e vinte e nove centavos), por hora.

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de 1 de novembro de 2022 será aplicado a partir de 1 de novembro de 2023 o percentual total de 5,64% (cinco vírgula sessenta e quatro por cento), em parcela única, descontando-se eventuais antecipações efetuadas no período, observando-se a forma abaixo discriminada:

ADMITIDOS APÓS 1º DE NOVEMBRO DE 2022

Aos empregados admitidos após 1 de novembro de 2022, deverão ser observados os seguintes critérios:

A) No salário dos admitidos em funções com paradigma (Paradigma é aquele que exerce função idêntica a de outro, porém, com

tempo inferior a dois anos daquele admitido após a data base), será aplicado o mesmo percentual de reajuste salarial, concedido ao paradigma e previsto na CONVENÇÃO COLETIVA.

B) Tratando-se de função sem paradigma e para as empresas constituídas após 1 novembro 2022, 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 o piso salarial da categoria, acima informado.

C) Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01/11/2022 até 31/10/2023.

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

PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTE PAGO NO MÊS DE NOVEMBRO DE 2023

NOVEMBRO 2022	**5,6400%**
DEZEMBRO 2022	**5,1700%**
JANEIRO 2023	**4,7000%**
FEVEREIRO 2023	**4,2300%**
MARÇO 2023	**3,7600%**
ABRIL 2023	**3,2900%**
MAIO 2023	**2,8200%**
JUNHO 2023	**2,3500%**
JULHO 2023	**1,8800%**
AGOSTO 2023	**1,4100%**
SETEMBRO 2023	**0,9400%**
OUTUBRO 2023	**0,4700%**

Para os empregados admitidos após 31/10/2023, não será concedido nenhum dos reajustes acima referidos. Respeitando-se tão somente os salários normativos, assim como o Paradigma.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA QUINTA - TRABALHO EM DIAS DE REPOUSO

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL (VALES)

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA

Será remunerado com um abono salarial de R$ 116,16 (cento e e dezesseis reais e dezesseis centavos), para todos os trabalhadores do setor econômico de Panificação e Confeitaria, desde que esteja empregado há pelo menos 90 (noventa) dias no dia 13/06/2024, em reconhecimento ao dia do trabalhador da categoria, exceto empregados afastados por auxilio doença ou outros motivos de suspensão do contrato de trabalho.

O pagamento do abono salarial referido será efetuado no quinto dia útil do mês de julho/2024.

Parágrafo Único: O presente abono, dado o seu caráter de excepcionalidade, não se incorpora ao salário dos empregados para quaisquer fins, seja trabalhista, fundiário e/ou previdenciário, nos termos da Lei 8.212/91, artigo 28, Parágrafo 9º, e artigo 22, da Lei 9.711/98.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUÊNIO

Abono de 10% do salário base, para todos os trabalhadores que tiverem 5 (cinco) anos ou mais de trabalho de forma continua na

mesma empresa, pago em parcela única por contrato no quinto dia útil do mês subsequente ao que complete 5 (cinco) anos de trabalho.

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

No período noturno, compreendido entre as 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do outro dia, incidirá o adicional noturno de 37% (trinta e sete por cento), calculado sobre a hora normal do trabalho diurno.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DIA DE ELEIÇÃO

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

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

1 - DOS VALORES:

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

da Lei 10.101 de 19/12/2000 (plano de metas), deverá obedecer as seguintes condições e os critérios abaixo especificados

A) para empresas com até 20 (vinte) empregados R$ 327,93 (trezentos e vinte e sete reais e noventa e tres centavos);

B) para empresas que tenham a partir de 21 (vinte e um) empregados e até 35 (trinta e cinco) empregados R$ 471,41 (quatrocentos e setenta e um reais e quarenta e um centavos);

C) para empresas que tenham a partir de 36 (trinta e seis) empregados R$ 625,10 (seiscentos e vinte e cinco reais e dez centavos);

D) para as empresas que tenham a partir de 56 (cinquenta e seis) empregados é facultada a livre negociação, garantindo-se o mínimo de R$ 625,10 (seiscentos e vinte e cinco reais e dez centavos).

2 - DAS DATAS:
Os valores acima especificados serão pagos divididos em duas parcelas iguais respectivamente, no quinto dia útil do mês de abril/2024 e no quinto dia útil do mês de outubro/2024.

3 - DA PROPORCIONALIDADE:
A) Os empregados farão jus ao pagamento proporcional por período de apuração de metas (março e setembro), tendo como divisor 1/12 por fração igual ou superior a 15 dias laborados por mês.

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

4 - DA AVALIAÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS METAS:
Os empregados serão avaliados dentro do período aquisitivo igual ao da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (01/11/2023 até 31/10/2024), em duas oportunidades para efeito do cumprimento de metas, em 31/03/2024 e em 30/09/2024, ocasião em que serão observados os seguintes critérios:

4.a - Assiduidade (para faltas injustificadas);

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

- Quando houver faltado 03 (três) vezes, perda de 20% da parcela;
- Quando houver faltado 05 (cinco) vezes, perda de 40% da parcela;
- Quando houver faltado 07 (sete) vezes, perda de 60% da parcela;
- Quando houver faltado mais de 07 (sete) vezes, perda integral da parcela.

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

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

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

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

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

5 - DOS AFASTAMENTOS:

O afastamento por enfermidade (auxílio doença previdenciário) ocasiona a perda da parcela do PLR na proporção do período de afastamento, equivalente a 1/12 da parcela por mês de afastamento, entendendo-se por mês: fração igual ou superior a 15 dias de afastamento.

6 - DA RESCISÃO:

Em caso de rescisão anterior ao período de término da avaliação do cumprimento da meta estabelecida far-se-á o pagamento indenizatório por mês trabalhado, 1/12 por fração igual ou superior a 15 dias laborados por mês (deduzindo-se eventual parcela do PLR antecipada).

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REFEIÇÃO

O empregador fornecerá uma refeição subsidiada a cada jornada de trabalho, de acordo com o comercializado para os clientes, com limites e padrão estabelecido em norma interna, com desconto autorizado pelo trabalhador de R$ 0,33 (trinta e três centavos) por refeição, nas seguintes condições:

• Para empresas que servem refeição, será fornecida refeição;

• As empresas que não comercializam refeição ou lanche, nem possuam restaurante próprio, fornecerão um vale refeição no valor de R$ 16,12 (dezesseis reais e doze centavos) por dia, podendo terceirizar o fornecimento de refeições e aderir ao PAT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão aos seus trabalhadores cesta básica a partir do quinto dia útil do mês de novembro de 2023, na forma e condições abaixo relacionadas:

1 - Empresas com até 45 (quarenta e cinco) empregados fornecerão cesta básica no valor de R$ 78,12 (setenta e oito reais e doze centavos).

2 - Empresas a partir de 46 (quarenta e seis) empregados fornecerão cesta básica no valor de R$ 106,77 (cento e seis reais e setenta e sete centavos).

3 - Desconto de R$ 3,80 (três reais e oitenta centavos) por mês do salário do trabalhador para a concessão da cesta básica.

4 - ***Da Assiduidade e Da Pontualidade:***

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

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

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO MÉDICO

As empresas pertencentes ao setor econômico abrangido pelo Sindicato das Indústrias de Panificação e Confeitaria de São Paulo, vinculadas a esta Convenção Coletiva, obrigam-se a subsidiar Convênio Médico, Plano de Saúde ou equivalente para os seus empregados (não abrangendo dependentes), com opção facultativa por parte do empregado.

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

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

C) Ficará à cargo de uma comissão paritária permanente, composta por três representantes indicados por cada Sindicato Convenente, debater e verificar a viabilidade da manutenção desta cláusula, com a apresentação de relatório para as duas presidências no prazo de 90 dias da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para eventual elaboração de termo aditivo ao presente instrumento caso se faça necessário, assim como a consequente nova redação da cláusula do plano de saúde

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

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

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

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

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

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

III - Até R$ 10.000,00 (Dez mil reais), em caso de invalidez permanente (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente,

independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

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

Parágrafo Primeiro: A indenização da qual 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 pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação, 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 houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

Parágrafo Segundo: 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Segundo: Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, sofrerão atualizações anualmente, respeitados os índices da Susep.

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FARMÁCIA

As empresas do Setor de Panificação e Confeitaria abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, farão adiantamento salárial (vale) de até R$ 300,00 (trezentos reais), caso solicitado pelo trabalhador, exclusivamente para a compra de medicamentos com a respectiva apresentação de receita médica correspondente, e com desconto em folha de pagamento no mês subsequente.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA-AVISO

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

MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXTRATO DO FGTS

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA COMUNICAÇÃO DA CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDÊNCIÁRIO

Os empregados afastados por auxílio doença previdenciário, são obrigados a comunicar o empregador por escrito, no prazo de 48 horas da cessação do benefício previdenciário, devendo apresentar-se na sede da empresa independente de recurso, sob pena de responsabilidade pela ausência injustificada

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA COMUNICAÇÃO DA GRAVIDEZ DE EX-EMPREGADA

A empregada dispensada sem justa causa, obriga-se a comunicar o empregador por escrito, no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias após o seu desligamento, do seu estado gravídico para sua reintegração, sob pena de responsabilidade pela não comunicação.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade militar ou tiro de guerra, condicionada a que o alistamento seja realizado no período de 02 de janeiro á 30 de junho do ano em que o trabalhador complete 18 anos, salvo nas hipóteses de contrato a prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo.

A não observância no cumprimento do calendário do serviço militar, implica perda da estabilidade prevista nesta clausula.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ACIDENTADO

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

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

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GESTANTES

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTERJORNADAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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, poderão optar pela concessão parcial do intervalo intrajornada, no limite de 30 minutos para refeição e descanso.

Parágrafo Único: Como contrapartida da redução do intervalo para refeição, a empresa poderá optar pela entrada do trabalhador mais tarde, ou sua saída mais cedo da jornada diária, ou ainda concessão de uma folga, quando a redução completar a jornada diária, que deverá ser concedida em conjunto com a folga semanal, ou por fim optar pelo pagamento de natureza indenizatória do período suprimido, com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento).

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTUDANTE

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

A) O início das férias será sempre no primeiro dia após a folga semanal, salvo se o empregado vier a solicitar o seu início em outro dia ou, ainda, se coincidir com o seu dia de folga ou descanso, caso em que o início fica transferido para o primeiro dia imediatamente posterior ao da sua folga ou descanso**.**

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

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADOTANTES

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392a da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO

As indústrias de panificação e confeitaria obrigam-se a instalar dispositivos de segurança, de modo a impedir a exposição do ope-

rador a riscos, para evitar acidentes do trabalho, na forma especificada no Anexo VI da Norma Regulamentadora nº 12 do MTE.

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

Aceitação compulsória dos atestados médicos e odontológicos passados pelo ambulatório da entidade dos trabalhadores, enquanto mantiverem convênio com a Previdência Social

Os atestados médicos deverão ser entregues no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contadas da alta médica, sob pena de ser considerada injustificada a falta.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

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

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS

A) Para os trabalhadores representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SÃO PAULO: abrangendo as cidades de São Paulo, Osasco, Mogi das Cruzes, Poá, Suzano, Ferraz de Vasconcelos, Carapicuíba, Cotia, Santana do Parnaíba, São Roque, Franco da Rocha, Itapecerica da Serra, Barueri, Itapevi, Araçariguama, Embu das Artes, Taboão da Serra, Embu Guaçu, São Lourenço da Serra, Juquitiba, Jandira, Pirapora do Bom Jesus, Caieiras, Francisco Morato, Salesopolis e Biritiba Mirim, firmado pelo requerente.

A Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva dos Empregados, será descontada em folha de pagamento, independendo de cobrança ou emissão de boletos pelo sindicato.

As empresas descontarão do salário reajustado, de todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção associados ou não, conforme autorização 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: As contribuições descontadas na forma dessa cláusula deverão ser recolhida a entidade sindical representativa da categoria profissional beneficiada dentro do prazo previsto nesta cláusula, sob pena de multa por inadimplemento de 0,5% (meio por cento) do salário normativo previsto nesse instrumento e vigente na época da infração e por empregado, a multa ora avençada será a única que incidira sobre a presente clausula, não se aplicando portanto a multa prevista na clausula 53º adiante.

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 será descontada a contribuição conforme autorização da 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 17 (dezessete) dias, improrrogáveis, contados de 26 de dezembro de 2023 a 11 de janeiro de 2024, aprovados na assembleia, de segunda a sexta-feira das 8h00 às 17h00 horas para que compareçam pessoalmente a sede ou subsede do sindicato a fim de protocolar a carta de oposição ao desconto aprovado na assembleia.

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 (oito) do mês seguinte ao do desconto, na rede bancária, ou, até o dia 10 (dez), na sede do Sindicato.

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

1 - As empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SÃO PAULO recolherão em favor do mesmo a contribuição de assistência e de negociação coletiva, em conformidade com os nossos seguintes critérios:

EMPRESAS A RECOLHER POR TRIMESTRE

ATÉ 10 PESSOAS TRABALHANDO	**13 UFESP**
DE 11 A 20 PESSOAS TRABALHANDO	**17 UFESP**
DE 21 A 30 PESSOAS TRABALHANDO	**20 UFESP**
DE 31 A 50 PESSOAS TRABALHANDO	**26 UFESP**
DE 51 A 100 PESSOAS TRABALHANDO	**36 UFESP**
DE 100 A 500 PESSOAS TRABALHANDO	**80 UFESP**
MAIS DE 500 PESSOAS TRABALHANDO	**400 UFESP**

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

B) O recolhimento para o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SÃO PAULO deverá ser feito da seguinte forma: em relação a NOVEMBRO/2023, FEVEREIRO/2024, MAIO/2024, AGOSTO/2024, respectivamente até os dias 10/01/2024; 10/03/2024;

10/06/2024; 10/09/2024; em conta vinculada sem limite, mediante guias próprias a serem oportunamente fornecidas, destinado o valor dos depósitos à atividade em prol da categoria.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPROVAÇÃO DOS PAGAMENTOS DA CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As empresas abrangidas por esta Convenção, quando houver a necessidade pelas entidades sindicais, Patronal e de Empregados, apresentarão os comprovantes dos pagamentos da Contribuição "Assistencial/Negocial" de empregadores e de empregados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

A homologação será obrigatória por Negociação Coletiva, somente para trabalhadores com contrato de trabalho a partir de um ano de vigência, em até dez (10) dias do término do contrato, sendo assistida por representantes do Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro: Aplica-se a multa correspondente a 10% 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 pelo setor responsável pelas homologações entregue ao empregador ou seu representante, indicando a motivação de forma especifica 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 § 1º (parágrafo primeiro).

Parágrafo Quinto As ressalvas que eventualmente possam ser anotadas nos TRCT's, deverão ser realizadas por um homologador.

Parágrafo Sexto: Poderá ser cobrada taxa para a realização do serviço de conferência e homologação das TRCT's, a ser suportada pelas partes.

Parágrafo Sétimo: 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 das verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES (RAIS)

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA QUITAÇÃO ANUAL

O Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Panificação e Confeitaria de São Paulo, realizará a Quitação anual das obrigações trabalhistas, na forma prevista no Artigo 507-B da CLT, por solicitação de empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de trabalho.

Parágrafo Único: o termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo Primeiro: Poderá ser cobrada taxa para realização dos serviços de conferencia e homologação dos termos a ser suportado pelas empresas interessadas.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIA

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RECOMENDAÇÃO DA INCLUSÃO DIGITAL

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

Os sindicatos convenentes recomendam a aplicação dos 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.
No contexto dos **ODS,** estão previstas ações relacionadas à:

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;

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;

3. Saúde: até 2030, reduzir a taxa de mortalidade materna global para menos de 70 mortes por 100.000 nascidos vivos;

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;

5. Igualdade de Gênero: acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda partes;

6. Água Potável e Saneamento: até 2030, alcançar o acesso universal e equitativo a água potável e segura para todos;

7. Energia Limpa e Acessível: até 2030, assegurar o acesso universal, confiável, moderno e a preços acessíveis a serviços de energia;

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;

9. Indústria, Inovação e Infraestrutura: desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e resiliente, incluindo infra-estrutura regional e transfronteiriça, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos;

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;

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;

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;

13. Ação Contra a Mudança Global do Clima: reforçar a resiliência e a capacidade de adaptação a riscos relacionados ao clima e as catástrofes naturais em todos os países;

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.

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, bem como, 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;

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;

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.

Observação: 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.

FRANCISCO PEREIRA DE SOUSA FILHO
PRESIDENTE
Sindicato dos Trabs. Inds. de Panificação e Conf. de São Paulo

RUI MANUEL RODRIGUES GONÇALVES
PRESIDENTE
Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitaria de São Paulo

ANEXOS

ANEXO I - ABRANGÊNCIA DA CCT

A presente Convenção Coletiva abrange as seguintes cidades:

De acordo com a base territorial patronal: São Paulo, Taboão da Serra, Embu-Guaçu, Itapecerica da Serra, São Lourenço, Juquitiba, Cotia, Vargem Grande Paulista, Osasco, Carapicuíba, Itapevi, Barueri, Jandira, Santana do Parnaíba, Pirapora do Bom Jesus, Cajamar, Mairiporã, Caieiras, Franco da Rocha, Francisco Morato, Santa Izabel, Arujá, Poá, Salesópolis, Biritba Mirim, Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos, Mogi das Cruzes, Suzano.

De acordo com a base territorial Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Panificação, Confeitaria e Afins de São Paulo: São Paulo, Osasco, Mogi das Cruzes, Poá, Suzano, Ferraz de Vasconcelos, Carapicuíba, Cotia, Santana do Parnaíba, São Roque, Franco da Rocha, Itapecerica da Serra, Barueri, Itapevi, Araçariguama, Embu das Artes. Taboão da Serra, Embu Guaçu, São Lourenço da Serra, Juquitiba, Jandira, Pirapora do Bom Jesus, Caieras, Francisco Morato, Salesopolis, Biritiba Mirim.

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

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada no Ministério do Trabalho e Emprego