

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019 / 2020



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO



## MENSAGEM DO PRESIDENTE

O setor de panificação representado pelas nossas Entidades é composto por 5.000 (cinco mil) padarias, 10 (dez mil) proprietários gerando mais de 100 (cem mil) empregos e tem como objetivo, entre outros, defender e negociar com Órgãos Públicos, Sindicatos e Federações representativas dos trabalhadores na sua área territorial. A Negociação Coletiva realizada pelo SINDPAN/SP junto aos Sindicatos Profissionais, corresponde a legítima representação de toda a categoria econômica das Indústrias de Panificação e Confeitaria, não havendo distinção entre empresas de pequeno, médio e grande porte relativamente a aplicabilidade do mesmo instrumento Coletivo de Trabalho, atingindo desta forma a eficácia da segurança jurídica, que se materializa no instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho"

**(Não faça negociação em separado da sua Entidade, pois certamente a negociação individual torna a empresa mais frágil e refém do sindicato dos trabalhadores. Na impossibilidade de evitar essa negociação, faça sempre acompanhado do departamento jurídico trabalhista da sua Entidade).**

Departamento Jurídico Trabalhista

Seg. a sex. das 16h às 18h através do telefone (11) 3291-3722

[trabalhista@sindipan.org.br](mailto:trabalhista@sindipan.org.br)

**Antero José Pereira**  
Presidente

Sindipan / Aipan / IDPC - SP



## ÍNDICE ALFABÉTICO POR ASSUNTO

ABRANGÊNCIA – CLS 2ª.....	5
ADIANTAMENTO SALARIAL (VALE) – CLS 10ª.....	9
ADICIONAL NOTURNO – CLS 15ª.....	10
ADOTANTES – CLS 37ª.....	22
ANOTAÇÃO NA CTPS – CLS 24ª.....	19
ATESTADOS MÉDICOS – CLS 40ª.....	23
AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS – CLS 35ª.....	22
CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS – CLS 41ª.....	24
CARTA AVISO – CLS 25ª.....	19
CESTA BÁSICA – CLS 20ª.....	14
COMPROVAÇÃO DOS PAGAMENTOS DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA – CLS 44ª.....	26
COMPROVANTES DE PAGAMENTO – CLS 8ª.....	8
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS – CLS 43ª.....	25
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS – CLS 42ª.....	24
CONVÊNIO MÉDICO – CLS 22ª.....	15
DIA DE ELEIÇÃO – CLS 16ª.....	10
DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA – CLS 12ª.....	9
DISCRIMINAÇÃO PARCELAS SALÁRIO CONTRIBUIÇÃO - AAS – CLS 9ª.....	8
DISPOSITIVOS DE PROTEÇÃO DOS CILINDROS DE MASSA - CLS 38ª.....	23
DIVERGÊNCIA – CLS 49ª.....	29
EMPREGADO ACIDENTADO – CLS 29ª.....	20
EMPREGADO EM IDADE MILITAR – CLS 28ª.....	20
ESTUDANTE – CLS 34ª.....	22
EXTRATO DO FGTS – CLS 27ª.....	19
FÉRIAS – CLS 36ª.....	22
GESTANTES – CLS 31ª.....	21
HOMOLOGAÇÕES – CLS 45ª.....	26
HORAS EXTRAS – CLS 13ª.....	10
INTERVALO INTER-JORNADA – CLS 32ª.....	21
INTERVALO PARA REFEIÇÃO – CLS 33ª.....	21
MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS – CLS 26ª.....	19
MENSALIDADES ASSOCIATIVAS – CLS 47ª.....	28
MULTA NORMATIVA – CLS 50ª.....	29
OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS – CLS 11ª.....	9
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR) – CLS 18ª.....	11
PISO SALARIAL - CLS 3ª.....	5
PRÊMIO DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA – CLS 17ª.....	10
PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO – CLS 51ª.....	30
QUADRO DE AVISOS – CLS 30ª.....	20
QUINQUÊNIO – CLS 14ª.....	10
QUITAÇÃO ANUAL – CLS 48ª.....	29
REAJUSTE SALARIAL – CLS 4ª.....	6
RECOMENDAÇÃO DA INCLUSÃO DIGITAL – CLS 52ª.....	30
REFEIÇÃO – CLS 19ª.....	13
RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES (RAIS) – CLS 46ª.....	28
SALÁRIO SUBSTITUTO – CLS 6ª.....	8
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO CLS 7ª.....	8
SEGURO DE VIDA – CLS 23ª.....	16

TRABALHO EM DIAS DE REPOUSO - CLS 5ª.....	8
UNIFORME – CLS 39ª.....	23
VALE TRANSPORTE – CLS 21ª.....	15
VIGÊNCIA E DATA BASE – CLS 1ª.....	5
PROGRAMA DE CURSOS IDPC.....	37
BENEFÍCIOS ASSOCIADOS SAMPAPÃO.....	34
CONHEÇA TUDO QUE O IDPC OFERECE.....	36
EVENTOS E COMUNICAÇÃO SAMPAPÃO.....	35



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

SIND. DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEIT. DE SÃO PAULO, CNPJ n. 61.593.927/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTERO JOSE PEREIRA;

E

SIND. TRAB. IND. DE PANIFICAÇÃO CONF. E AFINS DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.875.687/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr.<sup>a</sup>(a). FRANCISCO PEREIRA DE SOUSA FILHO;

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 01° de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01° de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) todos os trabalhadores na indústria de panificação e confeitaria, com abrangência territorial em São Paulo/SP.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

## CLÁUSULA TERCEIRA-SALÁRIO NORMATIVO

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 01 de novembro 2.019, será de R\$ 1.428,46 (mil quatrocentos e vinte e oito reais e quarenta e seis centavos) por mês, ou R\$ 6,49 (seis reais e quarenta e nove centavos), por hora.
- b) Para as empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, o salário normativo, a partir de 01 de novembro de 2.019 será de R\$ 1.542,69 (mil quinhentos e quarenta e dois reais e sessenta e nove centavos) por mês, ou R\$ 7,01 (sete reais e um centavo), 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 01 de novembro de 2018 será aplicado a partir de 01 de novembro de 2019 o percentual total de 3,00% (três por cento), em uma única parcela, descontando-se eventuais antecipações efetuadas no período, observando-se a forma abaixo discriminada:

#### ADMITIDOS APÓS 01 DE NOVEMBRO DE 2018

Aos empregados admitidos após 01 de novembro de 2018, deverão ser observados os seguintes critérios:

- a) No salário dos admitidos em funções com paradigma (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.

b) Em se tratando de função sem paradigma e para as empresas constituídas após 01 novembro 2018, 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, acima informado.

e) Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01/11/2018 até 31/10/2019.

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

#### **PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTE**

Novembro 2018	3,0000%
Dezembro 2018	2.7500%
Janeiro 2019	2,5000%
Fevereiro 2019	2.2500%
Março 2019	2,0000%
Abril 2019	1,7500%
Mai 2019	1,5000%
Junho 2019	1,2500%
Julho 2019	1,0000%
Agosto 2019	0,7500%
Setembro 2019	0,5000%
Outubro 2019	0,2500%

Para os empregados admitidos após 31/10/2019, 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 excluída 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, 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.

#### **CLAUSULA 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 fundamentarem 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\$ 102,26 (cento e dois reais e vinte e seis centavos), para todos os trabalhadores do setor econômico de Panificação e Confeitaria, desde que esteja empregado há pelo menos 90 (noventa) dias no dia 13/06/2020, em reconhecimento ao dia do trabalhador da categoria, exceto empregados afastados por auxílio doença ou outros motivos de suspensão do contrato de trabalho.

O pagamento do abono salarial referido será efetuado no quinto dia útil do mês de julho/2020.

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% (cinquenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

#### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUÊNIO**

Abono de 10% do salário base, para todos os trabalhadores que tiverem 5 (cinco) anos ou mais de trabalho de forma continua na mesma empresa, pago em parcela única no quinto dia útil do mês subseqüente 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, incidir 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 acréscimo de 100% (cem por cento). ou haverá a concessão de folga compensatória no prazo máximo de 30 dias.

#### **PRÊMIOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO DO EMPREGADO EM**

## VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR), em atendimento ao que dispõe o artigo 7º, inciso XI, da CF, na forma do artigo 2º, parágrafo 1º, inciso 11, da Lei 10. 101 de 19 / 12/2000 (plano de metas), dever obedecer às 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:

A) para empresas com até 20 (vinte) empregados R\$ 288,68 (duzentos e oitenta e oito reais e sessenta e oito centavos);

B) para empresas que tenham a partir de 21 (vinte e um) empregados e até 35 (trinta e cinco) empregados R\$ 414,99 (quatrocentos e quatorze reais e noventa e nove centavos);

C) para empresas que tenham a partir de 36 (trinta e seis) empregados R\$ 550,29 (quinhentos e cinquenta reais e vinte e nove 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\$ 550,29 (quinhentos e cinquenta reais e vinte e nove centavos);

2- **DAS DATAS:** Os valores acima especificados serão pagos divididos em duas parcelas iguais respectivamente, no quinto dia útil do mês de abril/2020 e no quinto dia útil do mês de outubro/2020.

3- **DA PROPORCIONALIDADE:**

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 (01/11/2019 até 31/10/2020), em duas oportunidades para efeito do cumprimento de metas, em 31/03/2020 e em 30/09/2020, ocasião em que será observado o seguinte critério:

4.A - Assiduidade (para faltas injustificadas);

4.B- Para a avaliação do critério da “assiduidade” será observada a seguinte proporção de faltas injustificadas:

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

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

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

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

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

**OBSERVAÇÃO IMPORTANTE:** A Participação nos Lucros e Resultados

(PLR), é um instituto que resulta da cooperação entre empregados e empregadores, devendo ser ressaltado que, além do critério assiduidade acima detalhado, há comportamentos que corretamente observados contribuem de forma efetiva para o bom desempenho empresarial e conseqüente resultado a ser partilhado. Neste sentido, o Sindicato profissional e o Sindicato patronal ressaltam e recomendam de forma destacada duas outras condutas a serem 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 que o empregado atenda de forma correta as orientações e treinamentos de uso dos mesmos equipamentos.

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

5) DOS AFASTAMENTOS: O afastamento por enfermidade (auxílio doença previdenciário) ocasiona a perda da parcela do PLR na proporção do período de afastamento, equivalente a 1/12 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\$ 0,29 (vinte e nove centavos) por refeição, nas seguintes condições:

- Para empresas que servem refeição, será fornecida refeição;

- Para empresas que servem somente lanche, será fornecido lanche;

- As empresas que não comercializem refeição ou lanche, nem possuam restaurante próprio, fornecerão um vale refeição no valor de R\$ 14,19 (quatorze reais e dezenove centavos) por dia de trabalho, 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 2019, na forma e condições abaixo relacionadas:

1- Empresas com até 45 empregados fornecerão cesta básica no valor de R\$ 56,87 (cinquenta e seis reais e oitenta e sete centavos).

2- Empresas a partir de 46 empregados fornecerão cesta básica no valor de R\$ 77,73 (setenta e sete reais e setenta e três centavos).

3- Desconto de R\$ 3,02 (três reais e dois 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 contem com até 40 (quarenta) empregados, será suportado à razão de 60% (sessenta por cento) pelo empregado e de 40% (quarenta por cento) pelo empregador.

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

C) Ficará à cargo de uma comissão paritária permanente, composta por três representantes indicados por cada Sindicato Conveniente, o

acompanhamento e o esclarecimento e solução de eventuais divergências oriundas dos Planos de Saúde indicados pelas partes.

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

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

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

#### **SEGURO DE VIDA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA**

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

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

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

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

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

§ 1º - Ficando entendido que: a indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 4º - As seguradoras deverão observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo, para tanto, constar na respectiva apólice de seguro, as

condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado às empresas e/ou empregados.

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

## **CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA - AVISO**

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

### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS**

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

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EXTRATO DO FGTS**

Rescindindo o contrato de trabalho, as empresas fornecerão ao empregado,

no ato da homologação da rescisão do contrato, o extrato de sua conta vinculada no FGTS.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA- EMPREGADO EM IDADE MILITAR**

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, 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 a 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 cláusula.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ACIDENTADO**

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

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição da entidade sindical um quadro de avisos destinados a fixação de comunicados e informações de interesses

dos trabalhadores, os quais serão assinados por diretor da entidade, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja, bem como a que contrarie a legislação vigente.

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

#### **OUTRAS ESTABILIDADES**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTES**

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

##### **JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO INTER-JORNADAS**

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

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORARIO DE DESCANSO E ALIMENTAÇÃO**

Na forma do que dispõe o §4º do artigo 71 da Lei 13.467/2017, as partes ajustam que as empresas do setor econômico de panificação e confeitaria de São Paulo, 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 pelo ingresso do trabalhador na jornada de trabalho 30 minutos mais tarde, ou na saída 30 minutos mais cedo, ou ainda pela concessão de uma folga, quando a redução completar a jornada

diária, que deverá ser concedida em conjunto com a folga semanal, ou ainda optar pelo pagamento de natureza indenizatória do período suprimido, com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento).

#### **FALTAS**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTE**

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

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

#### **FÉRIAS E LICENÇAS**

##### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

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

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

#### **LICENÇA ADOÇÃO**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ADOTANTES**

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

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA- DISPOSITIVO DE PROTEÇÃO DOS CILINDROS DE MASSA

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

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

#### UNIFORME

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORME

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

#### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA-ATESTADOS MÉDICOS

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

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

#### PRIMEIROS SOCORROS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTENCIAL E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS

A Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva dos Empregados, bem como a Contribuição Sindical, serão descontadas em folha de pagamento mediante autorização do trabalhador.

A) Para os trabalhadores representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SÃO PAULO: abrangendo as cidades de São Paulo, Osasco, Mogi das Cruzes, Poá, Suzana, Ferraz de Vasconcelos, Carapicuíba, Cotia, Santana do Parnaíba, São Roque, Franco da Rocha, Itapeverica da Serra, Barueri, Itapevi, Araçariguama, Embu das Artes, firmado pelo requerente.

As empresas descontarão do salário reajustado, inclusive do 13º, de todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção, associados ou não, conforme decisão da Assembleia da categoria, uma Contribuição Assistencial, a ser recolhida até o dia 08 (oito) do mês seguinte ao do desconto, na rede bancária, ou, até o dia 10 (dez), na sede do Sindicato (sendo que o desconto de dezembro/2019 caso não realizado poderá ser descontado e pago em janeiro/2020 na mesma data), a saber:

- 1,5 % (um e meio por cento) por mês, de cada empregado.

O rateio destinado à Federação e à Confederação fica a cargo exclusivo do Sindicato dos Trabalhadores.

As importâncias descontadas, nos termos desta cláusula, deverão ser

recolhidas a favor do Sindicato dos Trabalhadores, através de guias próprias em conta vinculada sem limite, ao BANCO DO BRASIL, ou estabelecimento bancário que vier a ser indicado, até a data prevista.

O recolhimento da contribuição supra isenta as empresas do recolhimento de qualquer outra contribuição semelhante, devendo ser descontada apenas uma, sem que ocorra superposição, exceto o desconto da contribuição sindical a ser efetuado em março de 2020 da contribuição associativa, quando o trabalhador for sócio do sindicato, ou da contribuição que vier a ser fixada por lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As contribuições descontadas na forma desta cláusula deverão ser recolhidas aos Sindicatos dos Trabalhadores nas datas acima fixadas sob pena de multa por inadimplemento de 0,5% (meio por cento) do salário normativo previsto neste instrumento e vigente na época da infração, por empregado. A multa ora avençada será a ÚNICA que incidirá sobre a presente cláusula, não se aplicando, portanto, a multa prevista na cláusula quadragésima quinta adiante.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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, de conformidade com os nossos seguintes critérios:

#### **EMPRESAS A RECOLHER POR TRIMESTRE**

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

A) Para efeito de recolhimento das contribuições 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/2019, FEVEREIRO/2020, MAIO/2020, AGOSTO/2020, respectivamente até os dias 10/01/2020; 10/03/2020; 10/06/2020; 10/09/2020; 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 QUARTA-COMPROVAÇÃO DOS PAGAMENTOS DA CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTENCIAL 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 QUINTA - HOMOLOGAÇÕES**

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

§ 1º - 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.

§ 2º - 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).

§ 3º - 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.

§ 4º - A eventual negativa de homologar praticada pelo órgão homologador, deverá ser realizada através de declaração expressa e subscrita por, pelo menos, um dos responsáveis pelas homologações (laboral ou patronal), 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 § 1º (parágrafo primeiro).

§ 5º - As ressalvas que eventualmente possam ser anotadas nas TRCT's, poderão ser realizadas em conjunto, ou individualmente, por um dos homologadores (laboral ou patronal), sendo submetida a Comissão de Ética para ciência e eventual providência, na forma das condições previstas no Regimento Interno.

§ 6º - Poderá ser cobrada taxa para a realização do serviço de conferência

27

e homologação das TRCT's, com valores previstos em regimento interno, a ser suportada pelas partes.

§ 7º - Será elaborado regimento interno da Comissão Paritária de Homologação, ratificado pelas partes e fazendo parte integrante desta CCT, com a criação de Comissão de Ética, constituída pelos respectivos presidentes e vice-presidentes das entidades laboral e patronal, para dirimir possíveis divergências que possam surgir, no desempenho das atividades da Comissão Paritária de Homologação.

§ 8º - 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 das verbas rescisórias.

§ 9º - A pena de multa por falta de homologação, prevista no § 1º (parágrafo primeiro) desta cláusula, não se aplica às rescisões de contrato de trabalho, cujo término ocorreu antes de 01/04/2018.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES (RAIS)**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS**

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

28

Estado de São Paulo, especial na cidade em que se situar a empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA- 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, a quitação será assistida por representante do sindicato Patronal.

As partes ajustarão regimento interno que fará parte integrante da presente CCT.

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIVERGÊNCIA**

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

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – MULTA**

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

#### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de revogação, revisão, denúncia ou revogaç:10 total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)**

Os sindicatos convenientes 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;
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 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;
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 em desenvolvimento 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.

ANTERO JOSÉ PEREIRA  
PRESIDENTE

SIND. DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEIT. DE SAO PAULO

FRANCISCO PEREIRA DE SOUSA FILHO PRESIDENTE  
SIND. TRAB. IND. DE PANIFICAÇÃO CONF. E AFINS DE SAO PAULO

ANEXOS  
ANEXO 1 - 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, Itapeverica 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, Biritiba Mirim, Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos, Mogi das Cruzes, Suzana.

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, Suzana, Ferraz de Vasconcelos, Carapicuíba, Cotia, Santana do Parnaíba, São Roque, Franco da Rocha, Itapeverica da Serra, Barueri, Itapevi, Araçariguama, Embu das Artes.

De acordo com a base territorial do sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Alimentação de Jundiaí:

Cajamar

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

NELSON DA SILVA  
Procurador

SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DE ALM. DE JUNDIAÍ



## Sampapão - Serviços e Benefícios aos Associados

Jurídico	Assessorias	Seguros
<ul style="list-style-type: none"><li>• Civil/Criminal/Tributário;</li><li>• Trabalhista;</li><li>• Aposentadoria;</li><li>• Homologação compartilhada;</li><li>• Câmara de conciliação.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consórcio para aquisição de veículos (FIESP);</li><li>• Consórcio para aquisição imobiliária e de veículos (Viana do Castelo);</li><li>• Documentação;</li><li>• Higiene e segurança do trabalho;</li><li>• Medicina do trabalho;</li><li>• Registro de marcas e patentes;</li><li>• Convênio médico.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Saúde;</li><li>• Seguro de vida em grupo;</li><li>• Seguro patrimonial.</li></ul>
Eventos	Escola IDPC - Sampapão	Outros Serviços
<ul style="list-style-type: none"><li>• Jantar do Panificador;</li><li>• Dia Mundial do Pão;</li><li>• Feira FIPAN;</li><li>• Palestras;</li><li>• Corrida do trigo;</li><li>• Congresso FIPAN;</li><li>• Encontro dos panificadores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Treinamento industrial;</li><li>• Treinamento e especialização ;</li><li>• Treinamentos em panificação e confeitaria;</li><li>• Gestão;</li><li>• Técnico em panificação certificado pelo MEC.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atendimento odontológico;</li><li>• Biblioteca;</li><li>• Marketing e Comunicação;</li><li>• Clube de campo;</li><li>• Convênio com a DESENVOLVESP;</li><li>• Comitê feminino;</li><li>• Revista IP&amp;C;</li><li>• Revista IP&amp;C online.</li></ul>

**Saiba mais:**  
[sampapao.org.br](http://sampapao.org.br)  
ou pelo telefone 11 3291- 3700

## Eventos e Comunicação SAMPAPÃO

### JANTAR DO PANIFICADOR

Jantar de gala anual que tem por objetivo reunir em um momento de descontração panificadores, familiares, amigos e fornecedores.

### FIPAN

A quinta maior feira de panificação e confeitaria do mundo. O evento ideal para conhecer as novidades do setor, além da oportunidade de prospectar contatos para futuros negócios.

### Dia Mundial do Pão

Em comemoração a essa data especial, o SAMPAPÃO em parceria com panificadoras paulistas, promove ações promocionais para o público em geral.

### PALESTRAS

Em parceria com a FIESP, o SAMPAPÃO promove à seus associados palestras sobre temas relevantes ao setor, ministradas por profissionais de renome nas áreas abordadas.



Comitê Feminino

Formado por proprietárias de panificadoras, esposas e filhas de panificadores, o Comitê Feminino tem como objetivo articular propostas, atividades e projetos para as áreas de sustentabilidade e para o âmbito social, promovendo a imagem do setor de panificação.



Anualmente o SAMPAPÃO premia as melhores matérias de TV, rádio e internet veiculadas na mídia com o tema panificação e confeitaria.

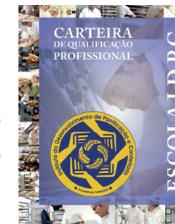
### IPC

A revista IP&C é direcionada a panificação, confeitaria, fast-food e a conveniência. As matérias e editoriais são dedicadas a atender o interesse do público leitor, focadas no panorama atual. Com tiragem de 10.000 a circulação é feita gratuitamente por meio de assinatura de empresas filiadas ao SAMPAPÃO, empresas fornecedoras, diretorias de sindicatos e associações de todo o Brasil, entidades internacionais e representantes da indústria de panificação, confeitaria, restaurantes e conveniência.



A Escola IDPC transforma vontade em talento, aluno em mestre e forma o profissional de panificação e confeitaria que o mercado procura.

O IDPC oferece aos alunos formados em seus cursos, a Carteira de Qualificação Profissional, uma ferramenta útil ao empregador, com o histórico dos cursos realizados, agregando assim, valor ao esforço e dedicação de todo aluno.



### Ensino EAD

O curso de Ensino a Distância objetiva atender alunos que, por questão de distância ou comodidade, optam por fazer cursos e treinamento em suas casas ou no local de trabalho. Você encontra em nossa plataforma o curso de “Higiene e Manipulação de Alimentos” que fornecerá ao aluno Certificado Digital de Conclusão, válido em todo território nacional.



É importante ressaltar que nesse curso o aluno terá 60 dias para concluí-lo. Na hipótese de exceder este período terá que reiniciá-lo com um novo login e senha.

Lembramos que ter esse curso é obrigatório para todas as pessoas que manipulam alimentos.

**Acesse: [www.ead.sindipan.org.br](http://www.ead.sindipan.org.br)**

### Curso Técnico

Em 2020, o Curso Técnico em Panificação conquistou o recredenciamento do MEC. Esse ano, com 80% de aulas práticas e ao longo de uma carga horária de 960H, o aluno pode aprender a produzir pães, massas, pizzas e salgados, de maneira artesanal ou de forma industrializada, além de executar práticas de manipulação de alimentos, operar equipamentos e maquinário, ter conhecimento em farinhas, apoiar o controle de estoque, poderá também após formado trabalhar com consultorias no setor de Panificação.

### Conheça a Escola IDPC - SAMPAPÃO

 11 3113-0166  11 98658-4519  [www.sampapao.org.br](http://www.sampapao.org.br)

 Escola IDPC  @escolaidpc



# PROGRAMA DE CURSOS SAMPAPÃO - I.D.P.C.

Curso	Duração	Carga Horária
Básico de Pizza	5 dias	20h
Brigadeiro Gourmet	3 dias	12h
Cipa	4 dias	20h
Noções de Confeitaria	23 dias	80h
Técnicas de Congelamento de Pães	5 dias	15h
Decoração de Bolos com Bico de Confeitaria	5 dias	20h
Doces Finos	5 dias	15h
Festa Junina	3 dias	9h
Especial de Páscoa	3 dias	12h
Higiene e Manipulação dos Alimentos	2 dias	8h
Especial de Massa Folhada	5 dias	15h
Naked Cake	3 dias	9h
Pães Funcionais com Fibras	3 dias	12h
Pães Orgânicos	2 dias	8h
Pães Rusticos - internacional	5 dias	20h
Noções de Panificação	23 dias	80h
Técnicas de Pasta Americana para Bolos	5 dias	20h
Petit Four Avançado	2 dias	8h
Tábuas de Frios	1 dia	3h
Doces para Ceia de Natal	3 dias	12h
Responsável Técnico	5 dias	20h
Salgados Fritos e Assados	5 dias	20h
Sopas e Caldos	4 dias	16h
Tortas de Vitrine	3 dias	15h
Técnica de Glaçagem	3 dias	9h
Fermentação Natural	4 dias	16h
Atendimento ao Cliente	5 dias	15h
Interpretação de Laudos de Farinha	2 dias	8h
Pães Internacionais	3 dias	12h

\*Sujeito a alterações.



www.sampapao.org.br  
Rua Santo Amaro, 313 - Bela Vista - Cep: 01315-001  
Tel.: (11) 3291 - 3700



**MÍDIAS SOCIAIS SAMPAPÃO:** Facebook: @sampapaooficial  
Instagram: @sampapaooficial / Whatsapp: 1111 95002-5163 / Youtube: TV SAMPAPÃO  
**MÍDIAS SOCIAIS ESCOLA IDPC:** Facebook: Escola IDPC  
Instagram: @escola\_panificacao\_confeitaria / Whatsapp: 11 98658-4519