



*Sindicato
dos Padeiros
de São Paulo*

**2021/2022
CONVENÇÃO
COLETIVA DE
TRABALHO
ABC**





CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035770/2021

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO CONFEITARIA E AFINS DE SÃO PAULO**, CNPJ: 62.875.687/0001-66, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **FRANCISCO PEREIRA DE SOUSA FILHO** e o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SANTO ANDRÉ**, CNPJ: 43.305.796/0001-01, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **ANTÔNIO CARLOS HENRIQUES**, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

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

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

- 1º de junho de 2021 será de R\$ 1.516,71 (um mil, quinhentos e dezesseis reais e setenta e um centavos) por mês de trabalho;
- 1º de outubro de 2021 será de R\$ 1.560,93 (um mil, quinhentos e sessenta reais e noventa e três centavos) por mês de trabalho;
- 1º de fevereiro de 2022 será de R\$ 1.605,15 (um mil, seiscentos e cinco reais e quinze centavos) por mês de trabalho.

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

- 1º de junho de 2021 será de R\$ 1.632,36 (um mil, seiscentos e trinta e dois reais e trinta e seis centavos) por mês de trabalho;
- 1º de outubro de 2021 será de R\$ 1.679,95 (um mil, seiscentos e setenta e nove reais e noventa e cinco centavos) por mês de trabalho;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



• 1º de fevereiro de 2022 será de R\$ 1.727,54 (um mil, setecentos e vinte e sete reais e cinquenta e quatro centavos) por mês de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Fica mantido o piso-hora, que será resultante do valor do salário normativo, dividido por 220.
Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários reajustados com o percentual de 2,05 % (dois vírgula zero cinco por cento) na Convenção Coletiva 2020/2021, será aplicado, a partir de 1º de junho de 2021, os seguintes percentuais, de forma não cumulativa:

2,90% (dois vírgula noventa por cento) pago no salário de junho de 2021;

3% (três por cento) pago no salário de outubro de 2021;

3% (três por cento) pago no salário de fevereiro 2022.

Totalizando, a partir de fevereiro de 2022 inclusive, o percentual total de 8,90% (oito vírgula noventa por cento). O reajuste salarial concedido abrange a recomposição salarial do período de 1º de junho de 2020 a 31 de maio de 2021.

1) ADMITIDOS APÓS 1º DE JUNHO DE 2020

Aos empregados admitidos após 01 de junho de 2020, deverão ser observados os seguintes critérios:

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

Em se tratando de função sem paradigma e para as empresas constituídas após 01 de junho de 2020, serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, por mês trabalhado, entendendo-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, incidentes sobre os salários de admissão, observadas as compensações de eventuais antecipações salariais efetuadas no período, bem como respeitando-se o piso salarial da categoria.

PARA O REAJUSTE - JUNHO DE 2021

JUNHO 2020	2.90%
JULHO 2020	2.6583%
AGOSTO 2020	2.4166 %
SETEMBRO 2020	2.1749%
OUTUBRO 2020	1.9333%
NOVEMBRO 2020	1.6916%
DEZEMBRO 2020	1.4499%
JANEIRO 2021	1.2083
FEVEREIRO 2021	0.9666%
MARÇO 2021	0.7399%
ABRIL 2021	0.4833%
MAIO 2021	0.2416%



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



REJUSTE - OUTUBRO DE 2021

JUNHO 2020	3.000%
JULHO 2020	2.7500%
AGOSTO 2020	2.5000%
SETEMBRO 2020	2.2500%
OUTUBRO 2020	2.0000%
NOVEMBRO 2020	1.7500%
DEZEMBRO 2020	1.5000%
JANEIRO 2021	1.2500%
FEVEREIRO 2021	1.0000%
MARÇO 2021	0.7500%
ABRIL 2021	0.5000%
MAIO 2021	0.2500%

REAJUSTE - FEVEREIRO 2022

JUNHO 2020	3.000%
JULHO 2020	2.7500%
AGOSTO 2020	2.5000%
SETEMBRO 2020	2.2500%
OUTUBRO 2020	2.0000%
NOVEMBRO 2020	1.7500%
DEZEMBRO 2020	1.5000%
JANEIRO 2021	1.2500%
FEVEREIRO 2021	1.0000%
MARÇO 2021	0.7500%
ABRIL 2021	0.5000%
MAIO 2021	0.2500%

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL (VALE)

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

Isonomia Salarial

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

- a) quando do pagamento das férias,
- b) a pedido do funcionário.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO EM DIAS DE REPOUSO

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

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIA DE ELEIÇÃO

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

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO

Será pago um abono salarial proporcional aos meses trabalhados pelo obreiro, em duas parcelas, de 50% (cinquenta



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



por cento) no mês de março de 2022, e 50% (cinquenta por cento) em maio de 2022 para todos os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2021, desde que aprovados no período de experiência de 90 dias da seguinte forma:

- a)** Empresas com 01 (um) a 15 (quinze) funcionários, o abono pago será no valor de R\$ 172,00 (cento e setenta e dois reais);
- b)** Empresas com 16 (dezesesseis) a 40 (quarenta) funcionários, o abono pago será no valor de R\$ 312,00, (trezentos e doze reais);
- c)** Empresas com mais de 41 (quarenta e um) funcionários, o abono pago será no valor de R\$ 454,00 (quatrocentos e cinquenta e quatro reais).

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídas da obrigatoriedade dos pagamentos dos abonos acima referidos, as empresas que tenham celebrado Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitaria de São Paulo para pagamento de PLR (participação sobre lucros e resultados).

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

Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos antes da data prevista para o pagamento e a ele já fizerem jus, receberão o referido abono no ato da rescisão.

Parágrafo Quarto: Será avaliada a assiduidade dos empregados dentro do período de 01/06/2021 até 31/05/2022, aplicando-se o seguinte critério:

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

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

Parágrafo Quinto: O valor do abono previsto no caput será devido com acréscimo de 100% (cem por cento) para as empresas não associadas ao sindicato representante do setor econômico até o dia 01 de janeiro de 2022, e desde que estejam em dia com todas as obrigações previstas na cláusula 55ª da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e estiver ao máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, assim como conte um mínimo de 2 (dois) anos na mesma empresa, fica assegurado o reembolso



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



das contribuições comprovadamente por ele feita à previdência social, com base no último salário reajustado, até o limite de 12 (doze) meses, caso não consiga outro emprego dentro desse prazo.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA

Em reconhecimento pelo Dia do Trabalhador da Categoria (13 de Junho), todos os trabalhadores do setor de panificação e confeitaria, serão remunerados com um abono no valor de R\$ 103,00 (cento e três reais), proporcional aos meses trabalhados, com pagamento a ser feito até o dia 30/06/2021.

Os trabalhadores que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa no período de 1º/06/2021 a 30/05/2022, mesmo que já tenham recebido o abono acima mencionado, receberão o abono proporcional aos meses trabalhados nesse período, no ato da rescisão, devendo ser aplicado, neste caso, o critério de assiduidade abaixo regulamentado, critério esse que passará a ser aplicado a partir de 01/07/2021.

Será avaliada a assiduidade dos empregados dentro do período de 01/06/2021 até 31/05/2022, e em caso de faltas injustificadas serão aplicados os seguintes descontos no abono previsto nesta cláusula:

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

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

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

Auxílio alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REFEIÇÃO

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

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas nos termos da legislação vigente (leis nºs. 7.418/85 e 7.619/87, bem como o Decreto nº 95.247/87), obrigam-se a fornecer a seus empregados, quando for o caso, o imprescindível vale transporte.

Parágrafo único - as empresas poderão efetuar o pagamento do vale transporte em dinheiro, que constitui uma faculdade da empresa, não descaracterizando a natureza jurídica da verba, que será totalmente livre de incidência de quaisquer encargos trabalhista e previdenciários, mantendo-se, no mais, as disposições legais atinentes à espécie inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Sexto: Para os trabalhadores sindicalizados ao sindicato profissional signatário da presente convenção coletiva, o custo de 20% previsto no parágrafo primeiro será reduzido à metade, e passará a ser de 10% para o trabalhador, arcando a empresa, nesse caso, com o custeio de 90%.

Esses percentuais serão aplicados enquanto o trabalhador permanecer sindicalizado.

Ocorrendo desfiliação do trabalhador junto ao sindicato profissional signatário da presente convenção coletiva, passarão a ser aplicados os percentuais de custeio previstos no parágrafo primeiro, ou seja, 80% a cargo da empresa e 20% a cargo do trabalhador.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

Os custos do seguro serão suportados integralmente pelo empregador.

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

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

As coberturas mínimas a serem contratadas serão:

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

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

III - Até R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

IV - R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Adquirida no Exercício Profissional (PAED), será pago ao próprio empregado segurado o pagamento de 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da Doença Profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento.

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

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



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

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

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

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

VII - R\$ 3.750,00 (três mil e setecentos e cinquenta reais), em favor do empregado quando ocorrer o Nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VIII - Em caso de morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do segurado deverão receber R\$ 600,00 (seiscentos reais) a título de auxílio alimentação;

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

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

KIT MAMÃE	QTDE	KIT MAMÃE	QTDE
AÇÚCAR CRISTAL	5K	FEIJÃO CARIOCA	2K
ARROZ AGULHINHA Tipo 1	15K	FUBA	2K
AVEIA FLOCOS	250g	LEITE CONDENSADO	790g
BISCOITO CREAM CRACKER	200g	MACARRÃO SÊMOLA ESPAGUETE	1K
BISCOITO MAISENA	200g	MACARRÃO SÊMOLA PARAFUSO	500g
CAFÉ	500g	ÓLEO DE SOJA	1,8L
CANJIQUINHA	500g	SAL REFINADO	1K
COMPOSTO LÁCTEO	400g	SARDINHA EM ÓLEO	250g
MOLHO DE TOMATE	340g	SEMENTE LINHAÇA	500g
FARINHA DE MANDIOCA CRUA	500g	SUCO CONCENTRADO	1L
FARINHA MILHO	1K	AZEITE DE OLIVA EXTRA VIRGEM	200ml
FARINHA TRIGO ESPECIAL	1K		



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



KIT BEBÊ..... QTDE

ALGODÃO	100g
CHUPETA SILICONE	1unid
COTONETE C/75	1unid
FRALDA DESCARTÁVEL TAM. M 10.....	2unid
FRALDA DESCARTÁVEL TAM. P 11.....	1unid
GAZE ESTERILIZADA PCT C/ 10.....	2unid

KIT BEBÊ..... QTDE

LENÇO UMEDECIDO C/70UN	2unid
MAMADEIRA.....	240ml
ÓLEO MINERAL NATURAL	100ml
SABONETE	90g
SHAMPOO REGULAR BABY	200ml
ÁLCOOL ABSOLUTO 50ML.....	100ml

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

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

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

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

Entende-se por Assistência Psicológica serviço que tem por finalidade aliviar e assessorar ao segurado e seus dependentes, que estejam em situação de forte impacto emocional, decorrente inclusive, mas não restringindo, de doenças crônicas, invalidez, envolvimento com álcool e drogas, luto, acidente, violência, vítima de crime, aposentadoria e envelhecimento. Entende-se por Assistência Social, o serviço que presta atendimento ao segurado e dependentes que se encontram em situação de risco e de vulnerabilidade social, para prestar informações, orientações e encaminhamentos relacionados em como acessar obrigações, serviços e direitos (estarão exclusas deste serviço questões trabalhistas relacionadas diretamente ao empregador). Entende-se por Assistência Nutricional, o serviço que prestará informações e esclarecimentos ao segurado e seus dependentes de possíveis dúvidas e dicas nutricionais, bem como nutrição e saúde, esporte, estética entre outras, em situações específicas de doenças tais como:



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



hipertensão, diabetes, doenças metabólicas, cardiopatias, câncer, alergias alimentares, doença celíaca, orientação para cuidadores ou familiares sobre dúvidas com alimentação por sonda enteral ou parental.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

As empresas deverão apresentar a apólice/certificado do seguro de vida em grupo mencionando o nome do funcionário, na rescisão do contrato de trabalho. Constatada pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES, a inobservância de cumprimento desta cláusula, as empresas pagarão aos empregados, no momento das homologações relativas às rescisões dos contratos de trabalho, o valor idêntico aos das contribuições mensais de seguro de vida de que trata essa cláusula, acrescido de multa de 6% ao ano compreendido entre a data de admissão até o da data da demissão o empregado.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO FARMÁCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

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

- 1 pacote de Arroz de 5 quilos - Guacira / Biju**
- 1 quilo de feijão carioca - Solito**
- 2 quilos de açúcar - Guarani**
- 1 pacote de 250 gramas de café moído - Maringá / Jardim**
- 1 pacote de 500 gramas de fubá - Sinhá**
- 1 lata de óleo de soja - Vila Velha / Granc**
- 1 pacote de 250 gramas de farofa temperada - Gabi / Doba**
- 1 pacote de 500 gramas de macarrão parafuso - Todeschini**
- 1 pacote de 200 gramas de leite em pó - Italac**
- 1 pacote de bolacha Cream Cracker de 200 gramas - Bauducco**
- 1 vinagre de 750ml - Palladio**
- 1 mistura para bolo 300g - Prócooking**
- 1 macarrão espaguete de 500g - Todeschini**
- 1 extrato de tomate de 140g - Stelaadoro**
- 1 milho em conserva 300g - Stelaadoro**
- 1 biscoito recheado 125g - Visconti**
- 1 embalagem de papelão de 290g - Real**
- 1 gelatina em pó 30g - Festiva / Baiti**
- 1 tempero salgado 300g - Hot Flavour**

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

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

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

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

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA DE NATAL

Será fornecida no mês de dezembro de 2021 em substituição á cesta básica de alimentos prevista na clausula 21º, uma cesta de Natal, ao custo de R\$ 4,00 a ser descontado em folha de pagamento, para todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, com a seguinte composição mínima de produtos:

- 7 quilos de Arroz Tipo 1**
- 1 quilo de feijão carioca tipo 1**
- 1 quilo de feijão preto tipo 1**
- 2 quilos de açúcar extafino**
- 1 pacote de 500g de café moído**
- 1 pacote de 500g de fubá**
- 1 lata de óleo de soja**
- 1 pacote de 500g de farinha mandioca**
- 1 pacote de 500g de macarrão parafuso**
- 1 pacote de 200g de leite em pó integral**
- 1 pacote de biscoito Cream Cracker Bauduco de 200g**
- 1 mistura para bolo 300g**
- 2 pacotes de macarrão espaguete de 500g**
- 1 molho de tomate de 340g**
- 1 milho em conserva 280g**
- 1 biscoito recheado Visconti de 125g**
- 1 gelatina em pó de 20g**
- 1 maionese Vigor de 200g**
- 1 pacote de 1 quilo farinha de trigo**
- 1 caldo de galinha/carne de 19g**

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

Terá direito à cesta de natal o funcionário admitido ate o dia 15 de dezembro de 2021.

As cestas de natal deverão ser entregues ate o vigésimo dia (dia 20) do mês de dezembro de 2021.

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

Fica terminantemente proibida à distribuição das cestas natalina em valor monetário, sob pena de multa prevista na cláusula 68ª sexagésima oitava.

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

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA-AVISO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO

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

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

A partir do dia 1º de julho de 2021, a homologação será compartilhada e obrigatória por Negociação Coletiva, somente para trabalhadores com contrato de trabalho a partir de 01 (um) ano de vigência, até dez (10) dias do término do contrato, sendo assistida por representantes do Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro: Aplica-se a multa correspondente a 30% do salário normativo previsto na cláusula 3ª, letras “a” e “b” desta CCT (obedecendo ao critério do número de empregados), pela falta de homologação, revertida em favor de empregado.

Parágrafo Segundo: O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado da seguinte forma:
I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes;
II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto (redação da lei 13.467/2017).

Parágrafo Terceiro: A homologação deverá ser realizada em uma das sedes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitaria de São Paulo, em horário comercial sem qualquer obstáculo de agendamento. Caso a empresa não consiga proceder ao agendamento eletrônico da sua homologação, disponível no site do Sindicato Profissional, no prazo previsto por qualquer motivo, deverá comparecer pessoalmente em uma das sedes do Sindicato Profissional, para realizar o agendamento, certo que permanecendo a impossibilidade de realização do agendamento, o Sindicato Profissional deverá emitir declaração e, nesse caso, a empresa não ficará sujeita a penalidade prevista no parágrafo primeiro.

Parágrafo Quarto: A eventual negativa de homologar praticada pelo órgão homologador, deverá ser realizada através de declaração expressa e subscrita, pelos responsáveis pelas homologações, entregue ao empregador ou seu representante, indicando a motivação de forma específica da impossibilidade, e, outorgando o prazo improrrogável de cinco dias para retificação, no limite de até dois dias acima do prazo legal, sem a incidência da penalidade prevista no parágrafo primeiro.

Parágrafo Quinto: As ressalvas que eventualmente possam ser anotadas nas TRCT's, poderão ser realizadas, sendo submetida a Comissão de Ética para ciência e eventual providência, na forma das condições previstas no Regimento Interno.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



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

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

Parágrafo Oitavo: A pena de multa por falta de homologação ajustada em Negociação Coletiva de Trabalho não se confunde com a pena de multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT, a qual é devida somente por atraso no pagamento.

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

Parágrafo Décimo: As partes acordantes se comprometem a reunir para reavaliar a viabilidade prática da aplicação dessa cláusula, que poderá ser objeto de aditamento a esta convenção coletiva de trabalho sobre os prazos estabelecidos no caput, em três oportunidades setembro de 2021, dezembro de 2021 e fevereiro de 2022. Por se tratar de cláusula que impõe proteção ao empregado, ao estabelecer situações em que o empregador deverá ressarcir o empregado por meio de indenizações em caso de descumprimento.

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 se não dos trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas.

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

Portadores de Necessidades Especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIO DEFICIENTE

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

Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXTRATO DO FGTS

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

Relações de Trabalho, Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INCLUSÃO DIGITAL

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - USO DE TELEFONE CELULAR OU SMARTPHONE

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

Adaptação de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIRO EMPREGO

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

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

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

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

Parágrafo Quarto: O salário relativo ao período em causa corresponderá a 70% (setenta por cento) do piso mensal.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



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

- a) empresas com até 04 (quatro) funcionários, 2 (duas) contratações;
- b) empresas acima de 05 (cinco) funcionários com até 15 (quinze) funcionários, (4) quatro contratações.
- c) empresas acima de 16 (dezeséis) funcionários poderão contratar no máximo 30% do quadro funcional, limitado a (8) oito contratações.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE

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

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar, desde seu alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade militar ou tiro de guerra, salvo nas hipóteses de contrato a prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, pedido de demissão.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ACIDENTADO

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

Outras Normas de Pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTERJORNADAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORÁRIO DE DESCANSO E ALIMENTAÇÃO

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

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

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

Jornadas Especiais (Mulheres, Menores, Estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTUDANTE

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

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

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

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE

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

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ADOTANTES

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

Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

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

Cipa – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

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

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

QUADRO I Dimensionamento de CIPA

*GRUPOS	Nº DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO													
	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
	Nº DE MEMBROS DA CIPA													
	CNAE													
	10.91-1													
C-2	Efetivos	1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2
	Suplentes	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

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

Garantias a Portadores de Doença não Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE AO ENFERMO

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

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Campanhas Educativas Sobre Saúde

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MANIPULAÇÃO DE ALIMENTOS E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO E SEGURANÇA

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

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO e o DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO SUBSTITUTO, no uso das atribuições conferidas pelos arts. 14, inciso II, e 16, inciso I, do Decreto n.º 5.063, de 3 de maio de 2004 e em face do disposto nos arts. 155 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 e art. 2º da Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, resolvem: Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação 17 DE DEZEMBRO DE 2010, exceto quanto aos itens abaixo discriminados, que entrarão em vigor nos prazos consignados, contados da publicação deste ato.

PRAZOS

As empresas e padarias deverão cumprir os prazos previstos mediante adequação da totalidade das máquinas e equipamentos de seus estabelecimentos, conforme cronograma a ser protocolizado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE da Unidade da Federação em que se situa a empresa ou na SRTE da matriz para empresas



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



que possuam estabelecimentos em mais de um estado, do qual uma cópia deve permanecer no estabelecimento
Prazos para cumprimento dos Anexos VI, e VII da Norma Regulamentadora n.º 12:

ANEXO VI - MÁQUINAS PARA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA				
<i>Prazos fixados por estabelecimento, em função do tipo de máquina e número de trabalhadores. Para máquinas novas, o prazo de adequação será de 6 (seis) meses, em qualquer situação</i>				
TIPO DE MÁQUINA	ATÉ 10 EMPREGADOS	DE 11 A 25 EMPREGADOS	DE 26 A 50 EMPREGADOS	ACIMA DE 50 EMPREGADOS
CILINDRO	36 MESES	30 MESES	24 MESES	18 MESES
AMASSADEIRA	66 MESES	36 MESES	30 MESES	20 MESES
BATEDEIRA	66 MESES	66 MESES	36 MESES	24 MESES
MODELADORA	66 MESES	66 MESES	66 MESES	36 MESES
DEMAIS MÁQUINAS	66 MESES	66 MESES	66 MESES	48 MESES

ANEXO VII - MÁQUINAS PARA AÇOUGUE E MERCEARIA				
<i>Prazos fixados por estabelecimento, em função do tipo de máquina e número de trabalhadores. Para máquinas novas, o prazo de adequação será de 6 (seis) meses, em qualquer situação.</i>				
TIPO DE MÁQUINA	ATÉ 10 EMPREGADOS	DE 11 A 25 EMPREGADOS	DE 26 A 50 EMPREGADOS	ACIMA DE 50 EMPREGADOS
FATIADOR DE FRIOS	66 MESES	66 MESES	36 MESES	24 MESES

Relações Sindicais **Sindicalização (Campanhas e Contratação de Sindicalizados)**

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

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

Contribuições Sindicais

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

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

Desde que autorizado pelo trabalhador, as empresas descontarão do salário reajustado, de todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção associados ou não, conforme decisão da Assembleia da categoria, uma Contribuição de assistência e de Negociação Coletiva, a saber:

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



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

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

Parágrafo Primeiro: A empresa que deixar de recolher à entidade sindical representativa da categoria profissional beneficiada dentro do prazo previsto nesta cláusula, incorrerá em multa no valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante não recolhido por mês de atraso.

Parágrafo Segundo: O não cumprimento da presente cláusula pelas empresas implicará em ação de cumprimento na justiça competente.

Parágrafo Terceiro: As empresas obrigam-se a efetuar o desconto da contribuição de assistência e de negociação coletiva do 13º salário dos empregados, com base nos critérios acima especificados.

Parágrafo Quarto: Aos trabalhadores não associados ao sindicato e que, porventura, não contem com autorização, será descontada contribuição conforme deliberado em assembleia geral que aprovou os termos desta Convenção Coletiva de Trabalho, em montante que não exceda à R\$ 90 (noventa reais) mensais por trabalhador, sendo garantido o direito a oposição até 15 (quinze) dias, improrrogáveis, contados da data de aprovação 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DAS EMPRESAS

As empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SANTO ANDRÉ, recolherão cinco contribuições de assistência e de negociação coletiva por ano, com valor de cada contribuição conforme tabela abaixo:

Até		5 empregados	R\$ 162,00
De 06	a	10 empregados	R\$ 290,00
De 11	a	20 empregados	R\$ 420,00
De 21	a	30 empregados	R\$ 510,00
De 31	a	50 empregados	R\$ 630,00
De 51	a	100 empregados	R\$ 920,00
De 101	a	200 empregados	R\$ 2.300,00
De 201	a	500 empregados	R\$ 5.750,00
Mais	de	500 empregados	R\$ 6.900,00



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



- a)** Para efeito de recolhimento das contribuições citadas na tabela supra, tomar-se-á por base o número de pessoas trabalhando do mês anterior ao do respectivo recolhimento.
- b)** O recolhimento deverá ser feito nas seguintes datas: 10/07/2021, 10/09/2021, 10/11/2021, 10/02/2022 e 10/05/2022, mediante guias próprias a serem oportunamente fornecidas, destinado o valor dos depósitos a atividade em prol da categoria.
- c)** A falta de recolhimento nas épocas próprias acarretará multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não recolhidos, acrescidos de juros de 1% por mês de atraso.
- d)** O não cumprimento da presente cláusula pelas empresas implicará em ação de cumprimento na justiça competente. Além das contribuições acima, as empresas pagarão ao sindicato patronal duas contribuições, nos dias 10/10/2021 e 10/03/2022, a título de manutenção das atividades sindicais. O valor de cada contribuição será de:

- **R\$ 200,00, para empresas com até 5 empregados**
- **R\$ 250,00, para empresas com 6 a 10 empregados**
- **R\$ 350,00, para empresas de 11 a 20 empregados**
- **R\$ 450,00, para empresas com 21 a 30 empregados**
- **R\$ 550,00, para empresas com 31 a 50 empregados**
- **R\$ 700,00, para empresas com 51 a 100 empregados**
- **R\$ 1.000,00, para empresas com 101 a 200 empregados**
- **R\$ 3.500,00, para empresas com 201 empregados ou mais**

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

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

Outras Disposições sobre Relação entre Sindicato e Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

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

Parágrafo Único: as empresas afixarão, igualmente, no quadro de avisos previsto nesta cláusula, matérias alusivas à campanha de sindicalização da entidade profissional.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

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

Outras Disposições sobre Representação e Organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCOLA PROFISSIONALIZANTE

Durante a vigência da presente Convenção, será desenvolvido estudo visando à implantação da Escola Profissionalizante do ramo de Panificação e Confeitaria, mediante ação conjunta dos sindicatos profissional e patronal.

As partes envidarão esforços para que os Governos Federal, Estadual e Municipal participem de sua constituição.

As partes poderão, através do ensino profissionalizante, contribuir para a recuperação social de adolescentes em situação de risco social.

As partes disciplinarão, em termo aditivo, a constituição, a forma de administração e manutenção da referida escola.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RESPONSABILIDADE SOCIAL NO SETOR DE PANIFICAÇÃO VOLUNTARIADO

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ERRADICAÇÃO DO ANALFABETISMO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CÓDIGO NACIONAL DE ATIVIDADE EMPRESARIAIS

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEIS (ODS)

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

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

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

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

No contexto dos ODS, estão previstas ações relacionadas à:

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

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



1.3 - Saúde: Até 2030, reduzir a taxa de mortalidade materna global para menos de 70 mortes por 100.000 nascidos vivos.

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

1.5 - Igualdade de gênero: Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda partes.

1.6 - Água Potável e saneamento: até 2030, alcançar o acesso universal e equitativo a água potável e segura para todos.

1.7 - Energia Limpa e Acessível: Até 2030, assegurar o acesso universal, confiável, moderno e a preços acessíveis a serviços de energia.

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

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

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

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

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

1.13 - Ação Contra a Mudança Global do Clima: Reforçar a resiliência e a capacidade de adaptação a riscos relacionados ao clima e às catástrofes naturais em todos os países.

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



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

1.16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes: Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionada em todos os lugares. Acabar com abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra crianças

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

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

Disposições Gerais Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - REABERTURA DAS NEGOCIAÇÕES ECONÔMICAS

As partes comprometem-se a reabrir as negociações das cláusulas econômicas em caso de aquecimento da economia visando antecipar os percentuais definidos na cláusula 4ª desta convenção coletiva de trabalho.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIA

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - BENEFICIADOS

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA

Multa de 10% (dez por cento) do salário normativo vigente na época da infração, mês a mês e por empregado, por cláusula violada contidas na presente convenção coletiva de trabalho, revertida em favor da parte prejudicada.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 ABC



Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO E NOVA DATA-BASE

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

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO COM ENTIDADES

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

FRANCISCO PEREIRA DE SOUSA FILHO
PRESIDENTE

Sindicato dos Trabs. Inds. de Panificação e Conf. de São Paulo

ANTÔNIO CARLOS HENRIQUES
PRESIDENTE

Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitaria de Santo André

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