

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000717/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/02/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020799/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46268.003186/2019-37
DATA DO PROTOCOLO: 13/11/2019

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO, CNPJ n. 06.988.162/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HUMBERTO LUIZ DA SILVA;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO ACUCAR DE OLIMPIA E REGIAO, CNPJ n. 00.807.997/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO ROBERTO STRINGHINI;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DO SETOR DE "PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA"**, com abrangência territorial em Altair/SP, Cajobi/SP, Embaúba/SP, Guaraci/SP, Icém/SP e Severínia/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO – PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA

A partir de **01 de Setembro de 2.018** ficam unificados os pisos salariais praticados pelas PANIFICADORAS E CONFEITARIAS e pelas INDÚSTRIAS DA PANIFICACAO E CONFEITARIAS, devendo as empresas praticarem os seguintes salários normativos:

FUNCAO	PISO A PARTIR DE 01-09-2018
Padeiro e/ou Confeiteiro	R\$1.750,00
Demais Funções	R\$1.380,00

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE E AUMENTO REAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho e que estão acima do salário normativo, serão reajustados em 01/09/2018 pelo percentual de **3,70% (três virgula setenta por cento)**, aplicados de forma linear e incidentes sobre os salários praticados em 31 de agosto de 2.018.

4.1 - Nenhum salário poderá ser inferior aos salários normativos descritos na cláusula terceira, salvo o enquadramento no REPIS.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO

A compensação será realizada conforme estabelecido a seguir:

a) No período de 1º de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018 poderão ser compensados os reajustes concedidos a título de antecipação salarial até o limite de 3.70%. Os reajustes concedidos acima deste percentual serão considerados como aumento espontâneo.

b) Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, término de aprendizagem, término de experiência, equiparação salarial, por mérito e aumentos reais.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Mantidas as condições atuais mais favoráveis, às 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 do salário mensal.

6.1 - Independentemente do pagamento da parcela do décimo terceiro salário, o empregador está obrigado a fornecer adiantamento salarial previsto no caput da cláusula mencionada acima.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório 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

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado, de igual salário ao menor salário pago na função, sem considerar as vantagens pessoais, ficando excluídas desta garantia as funções individualizadas, ou seja, administrativas, de gerência e de supervisão.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

Objetivando conferir tratamento diferenciado e favorecido ao Microempreendedor Individual (**MEI**), as Microempresas (**MEs**) e Empresas de Pequeno Porte (**EPPs**), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, para a categoria dos trabalhadores nas Panificadoras, Confeitarias e Indústrias de Panificação e Confeitaria, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

10.1 - Considera-se para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera **receita bruta anual**, nos seguintes limites:

Tipo de Empresa	Faturamento Bruto Anual
Microempreendedor Individual (MEI)	limitado a R\$ 81.000,00 (Oitenta e um mil reais) até 1 (um) empregado.
Microempresa (ME)	igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais)
Empresa Pequeno Porte (EPP)	superior a R\$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$4.800.000,00 (Quatro milhões e oitocentos mil reais)

10.2 - Ocorrendo a alteração nos limites de valores na tabela acima, determinada por legislação específica, prevalecerão os novos valores fixados para fins de enquadramento no **REPIS**, não sendo necessário que a empresa tenha sua tributação pelo Simples Nacional.

10.3 - Para adesão ao **REPIS**, as empresas enquadradas na forma do item 10.1 desta cláusula, deverão requerer a expedição de **CERTIDÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário ao **Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitaria de São José do Rio Preto e Região - SINDIPAN**, cujo modelo será fornecido pelo mesmo. Referida Certidão será expedidas pelas entidades sindicais convenientes sem qualquer custo para as empresas.

10.4 - requerimento de certidão de regularidade perante as entidades sindicais e adesão ao **REPIS**, deverá ser assinado pelo(s) sócio(s) administrador(es) da empresa, juntamente com o contabilista responsável, com firma reconhecida, contendo as seguintes informações e documentos:

- a) Certidão de Regularidade de Inscrição no CNPJ expedido pela Receita Federal do Brasil;
- b) Certidão Simplificada atualizada da Junta Comercial do Estado de São Paulo – JUCESP;
- c) Comprovante de endereço atual da empresa;
- d) Cópia da GFIP do mês anterior;
- e) Declaração emitida pelo contador responsável e sob as penas da lei, de que a receita auferida nos últimos 12 meses anteriores ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (**MEI**), MICROEMPRESA (**ME**) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (**EPP**), no Regime Especial de Piso Salarial – **REPIS 2018**.
- f) *Comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018.*
- g) *Declaração de Compromisso de cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2020.*

10.5 - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais patronal e profissional, estas deverão fornecer às empresas solicitantes a **CERTIDÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS**, no **prazo máximo de até 25 (vinte e cinco) dias**, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo de 10 (dez) dias.

10.6 - A empresa será automaticamente desenquadrada do **REPIS**, nas seguintes hipóteses e penalidades:

- a) Constatando-se **FALSIDADE** das declarações apresentadas para o enquadramento no **REPIS** ou na Declaração no que compete ao cumprimento desta CCT;
- b) Deixar de cumprir as obrigações previstas na **CCT 2018/2020**;
- c) Atingir faturamento bruto anual acima do teto previsto para as EPP(s);
- d) A empresa que desenquadrar do **REPIS** em virtude de ocorrência das letras “a” e “b” acima, deverá efetuar o pagamento de todas as diferenças salariais, a partir da data em que praticou o piso salarial previsto para o **REPIS**;
- e) Para as empresas que se desenquadrarem do **REPIS** em virtude da ocorrência da letra “c” acima, as mesmas poderão de praticar o piso salarial do **REPIS** somente até a próxima data-base.

10.7 - Uma vez cumprida as exigências desta cláusula, as empresas solicitantes receberão do **SINDIPAN**, o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **REPIS**, com validade até o dia **31 de agosto de 2019**, devidamente assinado pelos sindicatos convenientes, que lhes facultará, a partir de **01/09/2018 até 31/08/2019**, a prática de piso salarial com valor diferenciado daquele previsto na cláusula 3.0, como segue:

10.8 - Pisos salariais a serem praticados pelas empresas enquadradas no **REPIS**, para o período de **01 de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019**.

Empregados abrangidos por esta convenção que prestam serviços em **Panificadoras e Confeitarias**, bem comona Indústria da Panificação e Confeitaria:

Padeiro e/ou Confeiteiro: R\$ 1.610,00

Demais Funções: R\$ 1.260,00

10.9 - O prazo para adesão ao **REPIS 2018** terminará no dia **10/05/2019**.

10.10 - Para fins de comprovação perante os órgãos do judiciário trabalhista e Ministério do Trabalho, e ainda nas homologações em geral, o único documento hábil para esta finalidade será a **CERTIDÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS – 2018/2019**, expedida pelas entidades sindicais, e na forma prevista nesta CCT.

10.11 - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do **REPIS**, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato homologatório, acrescido de uma multa equivalente a 1 (um) maior piso da categoria, pois a falta do pagamento implicará no impedimento da homologação, salvo quando o empregado autorizar a consignação da irregularidade em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

10.12 - As entidades sindicais estabelecerão as regras administrativas e condições de operacionalização do **REPIS**.

10.13 - Para o período de 01 de setembro de 2.019 à 31 de agosto de 2.020, as entidades sindicais estabelecerão os períodos de adesão e condições para o **REPIS-2019/2020** na próxima data base.

10.14 - Considerando as dificuldades financeiras pelas quais as empresas em geral vem passando, bem como, a grave crise econômica do País, fica facultado às empresas que não se enquadrarem nas condições

de MEI, ME ou EPP, solicitarem, mediante o cumprimento de todos os requisitos previstos nesta CCT, inclusive quanto aos prazos de adesão, estabelecidos nos itens anteriores, para o fim de requererem, o benefício temporário até 31 de agosto de 2019, da “EQUIVALÊNCIA SALARIAL” ao piso do REPIS, o que lhes garantirá única e exclusivamente a prática do piso salarial diferenciado previsto nesta cláusula, sem os demais benefícios concedidos às empresas que se enquadrem no REPIS, sendo concedido a essas empresas “**CERTIDÃO SINDICAL DE EQUIVALENCIA SALARIAL - REPIS –2018/2019**”.

10.15 - Fica ajustado entre os sindicatos convenientes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do **REPIS**, ficará assegurada a discussão de novas bases salariais mediante a celebração de nova convenção coletiva de trabalho ou termo aditivo.

10.16 - O **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO AÇUCAR DE OLIMPIA E REGIAO**, representará toda base territorial para fins de aplicação e implementação das normas e condições relativas ao **REPIS**, recebendo e assinando toda documentação necessária.

Empregados abrangidos por esta convenção que prestam serviços em **Panificadoras e Confeitarias**, bem comona Indústria da Panificação e Confeitaria:

Padeiro e/ou Confeiteiro: R\$ 1.610,00

Demais Funções: R\$ 1.260,00

10.17 - Na próxima data base em 01 de Setembro de 2.019 serão revistas e discutidas as cláusulas econômicas e REPIS, mantendo-se as demais cláusulas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIFERENCAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação do percentual de reajuste ajustado neste instrumento a partir de 01/09/2018, inclusive sobre os salários e reflexos, deverão ser regularizadas em até 03 (parcelas), juntamente com as folhas de pagamento dos meses de Maio, Junho e Julho de 2.019.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E FERIADOS

As horas trabalhadas em dias de repouso e feriados, quando não houver a concessão de folga compensatória dentro da própria semana, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento).

13.1 - De conformidade com a Lei 605/49, regulamentada pelo Decreto nº 27.048/49, combinado com a Lei 10.101/2000, em seu artigo 6º, letra “a”, com redação alterada pela Lei nº 11.603/2007 e, ainda, com fundamento na legislação municipal aplicável, fica expressamente autorizada às empresas pertencentes à categoria econômica patronal, o trabalho em dias de domingos e feriados civis e religiosos. Para as atividades previstas no artigo 7º do Decreto 27.048/49, que regulamentou a Lei 605/49, a permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, já se encontra regulamentada na referida legislação.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

No período noturno, compreendido entre às 22 Horas de um dia às 5 Horas do outro dia, incidirá o adicional noturno de **30% (trinta por cento)**, calculado sobre a hora normal do trabalho diurno.

14.1 - Em caso de prorrogação da jornada noturna (horas extras), o adicional noturno se estenderá até o final da jornada extraordinária, que deverá ser acrescida do respectivo adicional.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLR – PROGRAMA DE PARTICIPACAO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Todas as empresas pertencentes a categoria econômica abrangida pelas entidades convenentes, deverão constituir comissões ou definir e apresentar ao sindicato dos empregados representativo, um Programa de Participação nos Lucros ou Resultados que atenda ao disposto na Lei 10.101/00. As empresas que não constituírem comissão e implantarem o programa próprio e não apresentarem o PLR ao sindicato, até o **dia 10 de maio de 2019 e 28 de fevereiro de 2.020**, respectivamente, deverão promover o pagamento do **PLR** de acordo com as condições abaixo.

15.1 - As empresas que não apresentarem o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados para a entidade sindical dos trabalhadores, até as datas estipuladas no item acima, ficam obrigadas a pagar a todos os seus empregados a título de Participação nos Lucros/Resultados, referente ao período 01/09/2018 a 31/08/2019, a importância equivalente a **40% (quarenta por cento)** do salário normativo praticado nas datas dos pagamentos, e, a importância equivalente a **40% (quarenta por cento)** do salário normativo praticado nas datas dos pagamentos, para o segundo período de vigência desta CCT: de 01/09/2019 e 31/08/2020.

15.2 - Para o primeiro período de vigência desta CCT, o PLR estipulado acima (40% do Salário Normativo Praticado) será pago em duas parcelas, sendo a 1ª parcela referente ao 1º semestre, ou seja, de 01/09/2018 a 28/02/2019, e o segundo semestre de 01/03/2019 a 31/08/2019 refere-se à 2ª parcela. Para o segundo período de vigência desta CCT, o pagamento também ocorrerá em 02 (duas) parcelas, sendo a 1ª parcela referente ao 1º semestre, ou seja, de 01/09/2019 a 28/02/2020, e a 2ª parcela referente ao segundo semestre: de 01/03/2020 a 31/08/2020.

15.3 - Os pagamentos serão feitos conforme descrição a seguir:

Os valores acima especificados serão pagos em duas parcelas iguais, sendo: **a)** para o 1º período de vigência da presente CCT: a 1ª parcela deverá ser paga no 5º dia útil do mês de maio de 2019 e a 2ª parcela no 5º dia útil de setembro de 2019; **b)** para o 2º período de vigência da CCT: a 1ª parcela deverá ser paga no 5º dia útil do mês de março de 2.020 e a 2ª parcela no 5º dia útil do mês de setembro de 2020.

15.4 - Da proporcionalidade:

a) Os empregados admitidos após 01/fevereiro/2019, não farão jus ao recebimento da 1ª parcela do PLR, bem como os empregados admitidos após 01/agosto/2019, não farão jus ao pagamento da 2ª parcela do PLR, referentes ao 1º período de vigência da CCT.

b) Os empregados admitidos após 01/fevereiro/2020, não farão jus ao recebimento da 1ª parcela do PLR, bem como os empregados admitidos após 01/agosto/2020, não farão jus ao pagamento da 2ª parcela do PLR, referentes ao 2º período de vigência da CCT.

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

15.6 - Da avaliação do cumprimento das metas:

Os empregados serão avaliados dentro do período aquisitivo referente a cada período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em duas oportunidades para efeito do cumprimento de metas, em 05/05/2019 e 05/09/2019 para o 1º período de vigência desta CCT, e em 05/03/2020 e 05/09/2020, para o 2º período de vigência desta CCT, ocasião em que serão observados os seguintes critérios:

a) Assiduidade (para faltas injustificadas);

b) Para a avaliação do critério da “assiduidade” será observada a seguinte proporção de faltas injustificadas:

- Quando houver 3 faltas injustificadas, perda de 20% da parcela;
- De 4 a 5 faltas injustificadas, perda de 40% da parcela;
- De 6 a 7 faltas injustificadas, perda de 60% da parcela;
- Quando houver faltado mais de 7 (sete) vezes injustificadamente, perda integral da parcela.

c) Para as empresas que não tenham a exigência legal de manter o controle de diário de entrada e saída dos empregados, a assiduidade deverá ser comprovada, através de comprovação de faltas pelos recibos de salários.

15.7 - 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 consequente resultado a ser partilhado. Neste sentido, o Sindicato profissional e Sindicato patronal, ressaltam e recomendam de forma destacada duas outras condutas a ser 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

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.

15.8 - Dos Afastamentos:

O afastamento por enfermidade (auxílio doença previdenciário), ocasiona a perda da parcela do **PLR** na proporção do período de afastamento, equivalente a 1/6 da parcela por mês de afastamento, entendendo-se por mês, fração igual ou superior a 15 dias de afastamento.

15.9 - 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 semestre tendo como divisor o número 6 (seis) por parcela, ou 1/6 por fração igual ou superior a 15 dias laborados por mês, sendo que após 30/06/2019 e 30/06/2020, não haverá pagamento proporcional da 1ª parcela na rescisão, pois o trabalhador fará jus à segunda parcela integralmente.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO FUNERAL

17.0 - Na ocorrência de morte, a empresa pagará aos dependentes do empregado falecido um auxílio-funeral equivalente a 2 (dois) salários normativos previstos nesta Convenção, de acordo com o piso praticado (REPIs ou não) juntamente com as verbas rescisórias.

17.1 - Não se aplica esta cláusula à empresa que adota o sistema de seguro de vida em grupo totalmente subsidiado.¹⁷

17.2 - Sempre deverá prevalecer o que for mais benéfico aos dependentes do trabalhador/segurado.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E ACIDENTE

As empresas ajustarão a favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo observadas as seguintes coberturas mínimas:

- I- R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de Morte do Empregado (a) por causas Naturais, independentemente do local ocorrido;
- II- R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais) em caso de Morte Acidental do Empregado(a) independentemente do local ocorrido;
- III- R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de Invalidez Permanente (total ou parcial) do empregado(a) causado 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 por acidente;
- IV- R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de Invalidez Permanente por Doença adquirida no exercício profissional (PAED) do empregado (a) que será pago 100% (cem por cento) do Capital Básico observado as condições gerais e especiais da apólice que trata desta cobertura;
- 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) filhos;
- 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, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do nascimento;
- VIII- Ocorrendo a morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários deverão receber um valor de R\$400,00 (quatrocentos reais) a título de auxílio alimentação;
- IX- Ocorrendo a morte do empregado (a) a apólice do Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo no valor de até R\$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais);
- X- Ocorrendo o nascimento do filho (a) do (a) funcionário o mesmo receberá o valor de R\$200,00 (duzentos reais) a título de auxílio natalidade desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada;
- XI- Ocorrendo a morte do empregado (a) a empresa ou empregador receberá uma indenização de 10% (dez por cento) do capital básico segurado, à título das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

18.1 - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior 30 (trinta) dias após a entrega da documentação completa exigida pela seguradora;

18.2 - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula com valores base sofrerão anualmente, atualizações pela variação do reajuste da categoria;

18.3 - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes deste “caput” desta Cláusula ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições

para concessão do seguro, bem como existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não do desconto no salário do empregado(a).

18.4 - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados(as) em regime de trabalho temporário e estagiários (as) devidamente comprovando-se o vínculo;

18.5 - As coberturas e as indenizações por morte e ou invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra;

18.6 - As empresas e/ou empregadores não terão responsabilidades, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

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

18.8 - As empresas deverão encaminhar para os Sindicatos convenientes, uma cópia da **Apólice de Seguro em Grupo**, com vigência para o ano civil respectivo, contratada com as coberturas mínimas descritas nos itens anteriores até o dia 31 de Janeiro de cada ano. Excepcionalmente para o 1º. Período de vigência desta CCT, o prazo para encaminhamento da cópia da apólice de seguro mencionada acima será prorrogado até **31 de maio de 2.019**.

18.9 – Nas homologações das rescisões de contrato de trabalho, as empresas apresentarão também, o respectivo comprovante de recolhimento dos prêmios da(s) apólice(s) contendo o nome do empregado beneficiário.

18.10 - Constatado pelo sindicato dos trabalhadores a inobservância de cumprimento desta cláusula, ou caso não seja contratada a apólice de seguro em grupo prevista anteriormente, a empresa inadimplente, será integralmente responsável pelo pagamento da indenização prevista em cada um dos itens segurados acima, bem como, arcará com a multa equivalente ao valor da importância segurada a favor do trabalhador prejudicado, além das demais cominações previstas nesta CCT por descumprimento de cláusula coletiva, sem prejuízo de eventual indenização judicial a que pode estar obrigado.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESJEJUM

As empresas deverão fornecer gratuitamente a todos seus empregados um café reforçado composto de no mínimo leite, café, pão com manteiga, 15 minutos antes do início de cada turno de trabalho, salvo melhores condições já implantadas.

19.1 - A empresa poderá conceder o intervalo para café durante o expediente de trabalho, sendo que neste caso, o tempo para o café será acrescido ao final da jornada ou debitado no banco de horas do empregado, caso este seja implementado

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO REFEIÇÃO

A partir do mês de competência de **Abril de 2.019**, com pagamento no 5º dia útil de maio de 2.019, as empresas concederão mensalmente aos trabalhadores um ticket refeição na importância total de **R\$76,00 (setenta e seis reais)**, cujos valores deverão ser pagos juntamente com os salários de cada mês.

20.1 - As empresas que optarem por conceder refeições no local de trabalho, a seu exclusivo critério, estarão desobrigadas da concessão do auxílio refeição.

20.2 - O fornecimento do auxílio refeição ficará condicionado ao não cometimento pelo empregado de falta injustificada durante o período mensal.

20.3 – As empresas promoverão o desconto da importância de R\$1,00 (um real) mensal de cada trabalhador beneficiado com este auxílio a título de participação na ajuda alimentícia.

20.4 - Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos instrumentos normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará

para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão quaisquer encargos fiscais.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMITIDOS APÓS A DATABASE

Aos empregados admitidos após 01/09/2019, será concedido o mesmo reajuste e aumento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário na função.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Os acréscimos de que trata a Lei 12.506 de 11 de Outubro de 2011, serão sempre adimplidos na modalidade indenizada, independentemente da forma de cumprimento do aviso prévio estabelecido na CLT.

No pedido de demissão, o período máximo para cumprimento do aviso prévio permanece sendo de 30 dias.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APRENDIZ

As partes discutirão em acordo específico, mediante coordenação profissional da Federação e/ou do SINDIPAN-RIO PRETO, a profissionalização da categoria, através de Escolas Profissionalizantes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA AVISO

Entrega, através de contra recibo, carta aviso de dispensa ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, sob a pena de restar configurada a dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais deverão ser efetivadas no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do término do contrato de trabalho, ou da notificação da dispensa imotivada, sem cumprimento do aviso prévio trabalhado, sob pena de pagamento da multa prevista no artigo 477 e parágrafos da CLT, ressalvadas as hipóteses de culpa do órgão homologador, do Banco depositário do FGTS, ou não comparecimento do empregado.

Tendo em vista a eficácia constitucionalmente garantida aos instrumentos coletivos de trabalho, bem como, com respaldo nas disposições da lei 13.467/2017, será **obrigatória a homologação** da rescisão contratual do contrato de trabalho com vigência superior a **12 meses, perante o sindicato profissional**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Os empregados contratados para exercerem funções qualificadas ou, quando promovidos, terão no prazo máximo de 48 horas, anotação específica carteiras (CTPS).

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 ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECICLAGEM PROFISSIONAL

O trabalhador que participar do curso de reciclagem, com carga horária mínima de 60 horas, ao concluí-lo, a empresa reajustará seu salário em 1%.

A reciclagem poderá ser feita na própria cidade onde o sindicato profissional tem sua base territorial, desde que haja no mínimo (10) trabalhadores.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GESTANTE

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

Estabilidade obrigatória provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o seu alistamento até a incorporação e nos 30 dias após o desligamento de unidade militar ou tiro de guerra, salvo nas hipóteses de contrato a prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, pedido de demissão e transação.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE ACIDENTADOS E PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL

Ao empregado afastado do serviço por acidente do trabalho, percebendo o respectivo benefício previdenciário, será garantido o emprego por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, nos termos da Lei nº 8.213/91.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRÊMIO AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

As empresas enquadradas no **REPIS-2018** poderão implementar seu banco de horas, por **ADESÃO** aos termos e condições abaixo, devidamente solicitado ao Sindicato dos Trabalhadores e ao Sindipan-Rio Preto, obedecendo aos seguintes critérios:

a) A cada hora ou fração de hora trabalhada além da jornada contratual, poderão ser compensadas com folgas, na proporção de 1x1 (uma hora trabalhada por uma hora de descanso) no prazo de 12 (doze) meses.

a.1) A compensação do banco de horas não poderá ser praticada no curso do aviso prévio.

b) Serão consideradas como horas-extras, para o fim de integrar o banco de horas, as que ultrapassarem 8:00 horas ou 7:20 horas diárias, quando for o caso, e ainda as 44 (quarenta e quatro) horas semanais de maneira que não ultrapasse o máximo de 02 (duas) horas diárias de acréscimo;

b.1) Os dias de feriados trabalhados, caso não seja concedido o descanso compensatório dentro do próprio mês, serão considerados para fins de banco de horas na proporção em dobro das horas trabalhadas, ou seja, para cada 01:00 hora trabalhada em dias de feriados, integrarão o banco de horas na proporção de 02 (duas) horas de crédito para cada hora trabalhada em feriados (01x02);

c) Nas demissões por qualquer motivo, inclusive voluntária, e havendo saldo em favor do empregado, o valor respectivo com os acréscimos legais (adicional de 55%) será quitado quando da rescisão do contrato de trabalho;

d) As empresas informarão mensalmente aos seus empregados, por escrito, o volume de horas acumuladas, fornecendo-lhes um extrato mensal juntamente com o recibo de salário;

e) Para ser concedido as folgas, para a compensação das horas acumuladas no Banco, deverá o empregador, avisar o empregado com antecedência mínima de 24 horas.

f) O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais poderá, com a anuência do empregador, efetuar o pagamento das horas ausentes com os créditos das horas acumuladas em banco, não sendo considerada a sua ausência como falta, para todos os fins legais, desde que comunique o empregador com antecedência de 24 horas.

g) quando do fechamento do banco de horas ou em caso de rescisão do contrato de trabalho, sob qualquer motivo, as horas a crédito do empregado deverão ser pagas ao mesmo com o adicional das horas extras, caso o saldo seja negativo, as horas não compensadas não poderão ser descontadas do empregado.

33.1 - Para adesão ao acordo de banco de horas, as empresas deverão requerer a Implantação do Banco de Horas, através de encaminhamento de ofício de solicitação direcionado ao Sindicato dos Empregados e ao **SINDIPAN**.

33.2 - O acordo de implantação do Banco de Horas terá validade, a partir da homologação da Adesão pelo Sindicato dos Empregados, e pelo prazo de vigência de 12 (doze) meses.

33.3 - Para as empresas **não enquadradas** no **REPIS**, somente poderão aplicar as regras de Banco de Horas previstas nesta cláusula, através de acordo coletivo específico, com a assistência e anuência dos Sindicatos convenientes.

33.4 - As empresas abrangidas pelas bases territoriais onde não ocorreu a implantação do **REPIS**, poderão aderir ao Banco de Horas previsto nos parágrafos anteriores mediante a apresentação de requerimento direcionado aos respectivos sindicatos – patronal e trabalhadores – anexando ao mesmo o comprovante de cumprimento integral das obrigações previstas nesta CCT.

33.5 - As empresas poderão ainda optar por celebrar acordo coletivo de trabalho para implementação do banco de horas, caso não opte por aderir ao banco de horas acima. Neste caso, o instrumento coletivo a ser

firmado, deverá constar obrigatoriamente a participação tanto do sindicato dos empregados como o sindicato patronal (Sindipan), sob pena de nulidade absoluta do instrumento normativo.

33.6 - Toda e qualquer empresa que venha a aderir e implantar o sistema de Banco de Horas em seu estabelecimento, deverá obrigatoriamente possuir registro de ponto mecânico/digital, independentemente do número de colaboradores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FOLGA 01 DOMINGO MÊS.

Tendo em vista a derrogação tácita do art. 386 da CLT pelo disposto na Lei nº 605/49, e por ser incompatível a observância da escala de revezamento quinzenal para concessão do descanso semanal aos domingos, com a garantia de repouso após o sexto dia de trabalho, conforme OJ 410 da SBDI-1 do TST, e havendo trabalho em dias de domingos, será garantido, independentemente do sexo, uma folga semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, que uma vez por mês, obrigatoriamente, deverá recair em um domingo, respeitadas as escalas de revezamento de 5x1 ou 6x1.

Para as atividades previstas no artigo 7º do Decreto 27.048/49, que regulamentou a Lei 605/49, a permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, já se encontra regulamentada na referida legislação.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA

35.1 - Em qualquer trabalho contínuo cuja jornada de trabalho exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora, salvo o previsto nos itens abaixo.

35.2 - As empresas enquadradas no **REPIS-2018**, que adotem jornada de trabalho diária superior a 6 (seis) horas, poderão reduzir o intervalo de alimentação e repouso (intrajornada) para no mínimo de 30 (trinta) minutos ou prorrogar para no máximo 4 (quatro) horas, respeitados o limite de jornada diária e o intervalo mínimo interjornada de 11 (onze) horas (artigo 66 CLT), devendo constar tal condição na CTPS e em seu contrato de trabalho.

35.3 - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

35.4 - Para adoção do intervalo intrajornada previsto no item 35.1, as empresas enquadradas no **REPIS** deverão apresentar ao **SINDIPAN-RIO PRETO** o respectivo requerimento de **Adoção** do Intervalo Intrajornada previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, juntamente com a comprovação do cumprimento integral da mesma, sendo que caberá ao **SINDIPAN-RIOPRETO** encaminhar o referido requerimento ao Sindicato dos Trabalhadores para a devida homologação.

35.5 - As empresas não enquadradas no **REPIS**, somente poderão reduzir ou prorrogar o intervalo de alimentação e repouso, mediante acordo coletivo celebrado com a participação obrigatória do sindicato patronal e profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SUPRESSAO JORNADA INTRAJORNADA

Ocorrendo a supressão parcial ou a não concessão do intervalo intrajornada, será devido o pagamento correspondente somente ao período suprimido, de forma indenizatória, nos exatos termos do artigo 71 parágrafo 4º da CLT.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA PARA OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial e sem repercussão no DSR, nas férias e no 13º salário, adequando e re-ratificando as ausências justificadas relacionadas no artigo 473 da CLT:

I- por 2 (dois) dias, nos casos de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão (a), ser) e parentes de 1º e 2º grau, desde que apresente posteriormente, a respectiva certidão de óbito;

II - até 03 dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 05 dias, em caso de nascimento de filho (a) no decorrer da primeira semana;

IV - por 01 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 02 dias, consecutivos ou não, para o fim de alistamento eleitoral;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário quando tiver que comparecer em juízo;

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 02 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 01 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica, salvo determinação de lei específica.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS DO 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 - CONCESSÃO E CANCELAMENTO DE FÉRIAS

A concessão de férias será realizada conforme as seguintes normas:

I. O início das férias deverá coincidir sempre com o primeiro dia útil da semana.

II. Caso as férias, já comunicadas ao empregado, venham a ser cancelada ou suspensa por ato do empregador, este indenizará o empregado ressarcindo-lhe as despesas realizadas com a compra de passagens, reserva de estadias e outras despesas que estejam vinculadas às férias.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADOTANTES

As empresas concederão licença remunerada para as empregadas que, comprovadamente, vierem a adotar crianças, nos termos estabelecidos no artigo 392-A da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE SEGURANÇA

As empresas observarão as condições de segurança nos equipamentos de trabalho, nos termos da NR 12 e demais condições para manutenção de ambiente salutar e seguro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - USO CELULAR – PROIBIÇÃO

Os trabalhadores pertencentes à categoria profissional representada pelos sindicatos dos empregados, estão expressamente proibidos de utilizarem o telefone celular, smartphone, tablet e/ou dispositivos similares, durante a jornada de trabalho, sob pena de advertências e até aplicações de sanções mais rigorosas, salvo expressa autorização do responsável pelo departamento ou da empresa.

A proibição se aplica por uma questão de saúde e segurança do trabalhador, considerando a atividade exercida pela categoria, bem como, em virtude da manipulação de alimentos, e deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante comunicação interna nas empresas informando os termos desta cláusula

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES

É obrigatório o fornecimento gratuito, pelo empregador, de uniformes, fardamentos, jalecos, calçado antiderrapante e demais peças de vestimentas, sempre que exigidos para a execução do trabalho ou por lei.

Caberá ao empregado, que receber duas ou mais trocas, manter o uniforme sempre limpo e higienizado.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos ou odontológicos com afastamentos superiores a 01 (um) dia, deverão ser apresentados na empresa em até 48 horas após a emissão, e deverão ser validados em 48 horas após o recebimento por médico próprio da empresa ou terceirizados, quando a mesma possuir tais profissionais, para que ocorra a validação do respectivo atestado.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PERFIL PROFISSIONOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP

Por ocasião das quitações dos contratos de trabalho, as empresas fornecerão mediante recibo, o PPP para fins previdenciário, devidamente preenchido e assinado.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL DO SINDICATO PATRONAL

Além da contribuição sindical anual devida na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, com base nos artigos 580 e seguintes da CLT, conforme tabela seguinte, e com a finalidade precípua de ampliar os serviços prestados pela entidade, é instituída, a partir de 01 de Setembro de 2.018, a **CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE SISTEMA NEGOCIAL DO SINDICATO PATRONAL**, de acordo com o artigo 8º. Parágrafo 4º. da Constituição Federal, e conforme Assembleia Geral realizada no dia 04/10/2018, que será recolhida pelas empresas, em favor do **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO**, cujo pagamento será mensal, de acordo com a tabela a seguir:

QUANTIDADE DE EMPREGADOS	VALOR CONTRIBUICAO MENSAL
De 0 a 5 empregados	R\$ 50,00
De 6 a 10 empregados	R\$ 75,00
De 11 a 20 empregados	R\$ 150,00
De 21 a 30 empregados	R\$ 200,00
De 31 a 50 empregados	R\$ 250,00
Acima de 50 empregados	R\$ 400,00

Para fins de se estabelecer a quantidade de empregados, as empresas poderão apresentar ao **SINDIPAN-RIOPRETO** uma declaração de formação de grupo econômico somente para fins de recolhimento das contribuições acima, indicando os nomes das empresas vinculadas, a totalidade dos empregados vinculados às mesmas e o nome da empresa principal que estará recolhendo as contribuições. Referida declaração deverá ser renovada anualmente sempre no mês de Janeiro.

Os valores das contribuições acima serão reajustadas na próxima data base – 01-09-2019, de acordo com o mesmo percentual de reajuste salarial aplicado à categoria profissional.

O vencimento das parcelas ocorrerá todo dia 20 de cada mês, iniciando-se a partir de 20 de setembro de 2.018, sendo que o atraso no recolhimento desta contribuição, culminará na aplicação da multa de 2% sobre valor devido, acrescido de 1% de juros ao mês, além de correção monetária. Sobre o valor de cada contribuição será acrescido o custo de cobrança bancária, e ainda, os custos de envio do boleto pelo correio, caso este não seja retirado na sede do **SINDIPAN-RIOPRETO** ou enviado por e-mail devidamente cadastrado para esta finalidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUICAO SINDICAL PATRONAL

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADORES

As empresas pertencentes a categoria econômica, representadas na forma estatutária pelo **SINDIPAN-RIOPRETO**, deverão proceder o recolhimento da contribuição sindical nos prazos legais, ou seja, até o dia 31 de Janeiro de cada ano, conforme tabela de cálculo de contribuição sindical abaixo, na forma do artigo 578 e seguintes da CLT, e devidamente aprovada em Assembleia Geral Extraordinária:

CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (em R\$)	ALÍQUOTA %	PARCELA A ADICIONAR	Valor da contribuição a recolher
De 0,01 a 26.879,25	Contr. Mínima	215,03	Calcular capital social x alíquota + parcela a adicionar

de 26.879,26 a 53.758,50	0,8%	-	Calcular capital social x alíquota + parcela a adicionar
de 53.758,51 a 537.585,00	0,2%	322,25	Calcular capital social x alíquota + parcela a adicionar
de 537.585,01 a 53.758.500,00	0,1%	860,14	Calcular capital social x alíquota + parcela a adicionar
de 53.758.500,01 a 286.712.000,00	0,02%	43.866,94	Calcular capital social x alíquota + parcela a adicionar
de 286.712.000,01 em diante	Contr. Máxima	101.209,34	Calcular capital social x alíquota + parcela a adicionar

48.1 - O atraso no recolhimento da Contribuição Sindical Patronal acima, implicará nas sanções previstas no artigo 600 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PROFISSIONAL

As empresas descontarão, mensalmente, partir do mês de competência de janeiro de 2018, o percentual de **1% (um por cento)** sobre o piso da categoria praticado pelas mesmas, sem incidência sobre o 13º salário e PLR - Participação nos Lucros ou Resultados, de cada um de seus empregados devidamente filiados/sindicalizados ou não, qualquer que seja a sua remuneração e permanecendo pelo prazo de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de contribuição para custeio da ação sindical, especialmente reivindicatórias, inclusive negociações coletivas, a favor do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO AÇUCAR DE OLIMPIA E REGIAO**.

49.1 - Os descontos deverão ser efetuados destes empregados filiados/sindicalizados ou não, e deverão ser recolhidos junto a qualquer Agência da Caixa Econômica Federal, Casa Lotéricas, através de guias próprias a serem obtidas junto ao **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO AÇUCAR DE OLIMPIA E REGIAO**, ou diretamente na sede do Sindicato.

49.2 - As empresas deverão obter dos empregados não filiados, a devida autorização para desconto da Contribuição Assistencial Profissional.

49.3 - O atraso no recolhimento das contribuições assistencial profissional acima, implicará na aplicação das mesmas sanções previstas no artigo 600 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUICAO SINDICAL DOS TRABALHADORES

A contribuição sindical devida pelos empregados, pertencente a categoria profissional representada na forma estatutária pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO AÇUCAR DE OLIMPIA E REGIAO**, na forma do que prevê a Constituição Federal (artigos 8º e 149), e ainda com previsão nos artigos 545 a 610 da CLT, alterada na forma da lei 13.467/2017, e finalmente por esta CCT, corresponderá ao valor equivalente a 01 (um) dia de remuneração para os empregados associados ou não ao sindicato, ressaltando que, a cobrança do empregado não associado, abrangido pela presente negociação coletiva, não viola a liberdade sindical, pois não resulta em necessária filiação ao sindicato, e ainda obtém as vantagens previstas neste instrumento, devendo ser descontada nos meses de março de 2019 e março de 2.020, e recolhidas ao sindicato até o dia 30 de abril de 2019 e 30 de abril de 2.020.

50.1 - A contribuição sindical dos trabalhadores, atende as disposições do **Enunciado de Número 24**, aprovado pela Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, a qual firmou o entendimento no sentido de que a contribuição sindical será fixada pela Assembleia Geral da categoria, registrada em ata, e descontada da folha dos trabalhadores associados ou não ao sindicato, conforme valores estipulados de forma razoável e datas fixadas pela categoria, desde que regularmente convocados e assegurada a ampla participação, sempre garantido o direito de oposição manifestado pelos obreiros.

50.2 - O atraso no recolhimento da Contribuição Sindical dos empregados acima, implicará nas sanções previstas no artigo 600 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas abrangidas pela presente CCT, deverão encaminhar ao **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO AÇUCAR DE OLIMPIA E REGIAO**, até final do mês de maio de cada ano, uma relação nominal dos empregados que tenham sofrido o desconto da contribuição sindical, contendo, também, as respectivas funções, valor mensal da remuneração e o valor unitário de cada contribuição (Portaria nº 3.590 de 04/10/77), acompanhada da cópia da RAIS do exercício anterior.

51.1- Na ocorrência de recolhimentos suplementares, igual providência será adotada pelas empresas.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO DOS TRABALHADORES

52.0 - Se algum empregado não filiado/sindicalizado discordar com o desconto da Contribuição Associativa constante neste instrumento, deverá manifestar-se por escrito e individualmente, na secretaria do Sindicato e encaminhar cópia à empresa da oposição ao desconto, devidamente protocolada no Sindicato dos Empregados no prazo de 10 dias contados do registro do presente instrumento.

52.1 - Ao promover e apresentar a oposição mencionada no item 52.0, o empregado estará renunciando expressamente a todos os serviços e benefícios prestados pelo sindicato, tais como: Colônia de Férias e convênios firmados com terceiros, dentistas, cabelereiros e outros. Da mesma forma, ao promover a oposição supra, estará renunciando também a aplicabilidade das normas e benefícios sociais ora instituídos neste instrumento coletivo de trabalho.

52.2 - O sindicato dos trabalhadores comunicará, por ofício, às empresas, com cópia ao SINDIPAN-RIOPRETO, a oposição apresentada pelo trabalhador na forma dos itens 52.0 e 52.1 acima

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RECOMENDAÇÃO SOBRE O DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA

Recomenda-se às empresas lembrarem como data do trabalhador em Panificação e Confeitaria o dia 13 de junho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

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

54.1 - As empresas afixarão, igualmente, no quadro de avisos destinado à fixação de comunicados e informações previstos nesta cláusula, matéria alusiva às Campanhas de Sindicalização das Entidades Profissionais.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIVERGÊNCIAS

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO

Multa de **30% (trinta por cento)** do salário nominal previsto neste instrumento por infração a cada cláusula 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.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de revogação, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

57.1 - Na próxima data base, ou seja, em 01 de setembro de 2019, serão revistas todas as cláusulas econômicas da presente CCT, mediante assinatura de Termo Aditivo à mesma.

57.2 - Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que os benefícios sociais constantes desta CCT, não possuem caráter remuneratório e aos salários não se integrarão para nenhum efeito, e nem sobre os mesmos incidirão descontos fiscais

57.3 - A partir de 01 de abril de 2019 e durante a vigência deste instrumento coletivo, todos os acordos coletivos a serem celebrados entre as empresas pertencentes à categoria econômica do **SINDIPAN-RIO PRETO** e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO AÇUCAR DE OLIMPIA E REGIAO** deverão ter a participação obrigatória dos Sindicatos convenientes, sob pena de nulidade plena do Acordo Coletivo e infração à presente CCT.

57.4 - Para as empresas associadas e regulares com as obrigações junto aos sindicatos Patronal e Laboral, quando optarem pela celebração de acordo coletivo de trabalho, gozarão de isenção de pagamento das custas na formalização dos acordos coletivos de trabalho.

E assim, por estarem justos e contratados, firmam o presente instrumento coletivo em 03 (três) vias de igual valor e teor, para que produza seus devidos e legais efeitos.

São Jose do Rio Preto, 12 de Abril de 2019

HUMBERTO LUIZ DA SILVA
PRESIDENTE

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO

JOAO ROBERTO STRINGHINI
PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO ACUCAR DE OLIMPIA E REGIAO

ANEXOS

ANEXO I - ATA RODADA FINAL DE NEGOCIAÇÕES

[Anexo \(PDF\)](#)

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