

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000249/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/01/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064144/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.230293/2024-26
DATA DO PROTOCOLO: 19/12/2024

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

FED DOS TRAB NAS IND DE ALIM DO EST S PAULO, CNPJ n. 62.651.468/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO VITOR;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO SP, CNPJ n. 56.359.243/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). TIAGO GONCALVES PEREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS USINAS DE ACUCAR,NAS INDUSTRIAS DE SUCO CONCENTRADO,DO CAFE SOLUVEL,DOS LATICINIOS E DA ALIMENTACAO DE CATANDUVA, CNPJ n. 56.365.612/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO DOS SANTOS ARAUJO;

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;

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO E AFINS DE VOTUPORANGA, CNPJ n. 56.364.540/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VICENTE APARECIDO ROMERO;

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 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA, INCLUINDO PADEIROS E CONFEITEIROS, BALCONISTAS E ATENDENTES, AJUDANTE GERAL, CAIXA, PETISQUEIROS, FORNEIROS, SALGADEIROS, CHAPEIROS, FAXINEIROS, FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS, PROMOTORES, DEMONSTRADORES, REPOSITORES, DISTRIBUIDORES E MOVIMENTADORES DENTRO DO ESTABELECIMENTO. OS MUNICÍPIOS DESTES INSTRUMENTOS COLETIVOS QUE NÃO ESTÃO SENDO REPRESENTADOS PELOS SINDICATOS CONVENIENTES, ESTÃO REPRESENTADOS PELA FEDERAÇÃO CONVENIENTE DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, QUE REPRESENTA SOMENTE OS MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS**, com abrangência territorial em Adolfo/SP, Altair/SP, Álvares Florence/SP, Américo de Campos/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Ariranha/SP, Aspásia/SP, Bady Bassitt/SP, Bálsamo/SP, Cajobi/SP, Cardoso/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Dirce Reis/SP, Dolcinópolis/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Estrela d'Oeste/SP, Fernandópolis/SP, Guapiaçu/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Ibirá/SP, Icém/SP, Ilha Solteira/SP,

Indiaporã/SP, Irapuã/SP, Jaci/SP, Jales/SP, José Bonifácio/SP, Lourdes/SP, Macauba/SP, Marapoama/SP, Marinópolis/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Monções/SP, Monte Aprazível/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Granada/SP, Nova Luzitânia/SP, Novais/SP, Onda Verde/SP, Orindiúva/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Paraíso/SP, Paranapuã/SP, Paulo de Faria/SP, Pedranópolis/SP, Pindorama/SP, Planalto/SP, Poloni/SP, Pontalinda/SP, Populina/SP, Potirendaba/SP, Riolândia/SP, Sales/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São José do Rio Preto/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Severínia/SP, Suzanópolis/SP, Tabapuã/SP, Tanabi/SP, Três Fronteiras/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL**

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de **01 de Setembro de 2.024** os salários normativos a ser praticados pelas PANIFICADORAS E CONFEITARIAS e pelas INDÚSTRIAS DA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIAS, deverão ser os seguintes:

FUNÇÃO	PISO A PARTIR DE 01-09-2024
Padeiro e/ou Confeiteiro	R\$ 2.660,00
Demais Funções	R\$ 2.105,00



REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho e que estão acima do salário normativo, serão reajustados em 01/09/2024 pelo percentual de **5,7% (cinco vírgula sete por cento)**, aplicados de forma linear e incidentes sobre os salários praticados em 31 de agosto de 2.024.

Parágrafo único: Nenhum salário poderá ser inferior aos salários normativos descritos na cláusula 3.0, salvo o enquadramento no REPIS.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO

A compensação será realizada conforme estabelecido a seguir:

a) No período de 1º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024 poderão ser compensados os reajustes concedidos a título de antecipação salarial até o limite de 5.7%.

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 ou aumento real.

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.

Parágrafo único - 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.

CLÁUSULA OITAVA - 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**), instituem 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:

9.1 - 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)

9.2 - 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.

9.3 - Para adesão ao **REPIS**, as empresas enquadradas na forma do item 9.1 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. Referidas Certidões serão expedidas pelas entidades sindicais convenientes sem qualquer custo para as empresas.

9.4 – O 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**
- f) *Comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho da vigência anterior .*
- g) *Declaração de Compromisso de cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho atual.*
- h) *Cópia da Apólice do Seguro de Vida atualizada*

9.5 - 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.

9.6 - 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 em **CCT - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**;
- 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.

9.7 - Uma vez cumprida às 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 2025**, devidamente assinado pelos sindicatos convenientes, que lhes facultará, a partir de **01/09/2024 até 31/08/2025**, a prática de piso salarial com valor diferenciado daquele previsto na cláusula 3.0, como segue:

9.8 - Pisos salariais a serem praticados pelas empresas enquadradas no **REPIS**, para o período de **01 de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025**. Empregados abrangidos por esta convenção que prestam serviços em **Panificadoras e Confeitarias**, bem como na Indústria da Panificação e Confeitaria:

a) Padeiro e/ou Confeiteiro: R\$ 2.295,00

b) Demais Funções: R\$ 1.800,00

9.9 - O prazo para adesão ao **REPIS 2024** terminará no dia **02/12/2024**.

9.10 - 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** expedida pelas entidades sindicais, e na forma prevista nesta CCT.

9.11 - 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, opção apenas em relação à multa.

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

9.13 - Considerando às dificuldades financeiras pelas quais às empresas vem passando, 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 **02 de dezembro de 2024**, 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 2024/2025**".

9.14 - 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.

9.15 – Os **SINDICATOS CONVENIENTES**, representarão a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, nas bases territoriais inorganizadas, unicamente para a aplicação e implementação das normas e condições relativas ao **REPIS**, recebendo e assinando toda documentação necessária.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA NONA - 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 às funções individualizadas, ou seja, administrativas, de gerência e de supervisão.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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), independentemente do pagamento do repouso adquirido.

Parágrafo único - 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, entre outras normas vigentes.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

Parágrafo único - Em caso de prorrogação da jornada noturna, o adicional noturno se estenderá até o final da jornada extraordinária, acrescida do respectivo adicional.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL

Na ocorrência de morte, a empresa pagará aos dependentes do empregado falecido um auxílio-funeral equivalente a 02 (dois) salários normativos previstos nesta Convenção, de acordo com o piso praticado (REPIS ou não) juntamente com as verbas rescisórias.

§ 1º - Não se aplica esta cláusula à empresa que adota o sistema de seguro de vida em grupo totalmente subsidiado.

§ 2º - Sempre deverá prevalecer o que for mais benéfico aos dependentes do trabalhador/segurado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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), independente 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) empregado, 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;

16.1 - 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;

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

16.3 - 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).

16.4 - 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;

16.5 - 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;

16.6 - 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.

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

16.8 - 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.

16.9 – 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.

16.10 - 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.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLR PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Todas as empresas pertencentes à categoria econômica abrangida pelas entidades convenientes 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 30 de Setembro de 2024**, respectivamente, deverão promover o pagamento do **PLR** de acordo com as condições abaixo.

17.1 As empresas que não apresentarem o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados para a entidade sindical dos trabalhadores no prazo, ficam obrigadas a pagar a todos os seus empregados a título de Participação nos Lucros/Resultados, referente ao período 01/09/2024 a 31/08/2025, a importância equivalente a **40% (quarenta por cento)** do salário normativo praticado nas datas dos pagamentos.

17.2 - 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 01/09/2024 a 28/02/2025, e o segundo semestre de 01/03/2025 a 31/08/2025 refere-se à 2ª parcela.

17.3 - O pagamento da 1ª parcela deverá ocorrer até o 5º dia útil do mês de março de 2025 e o da 2ª parcela até o 5º dia útil de setembro de 2025.

17.4 - Da proporcionalidade:

Os empregados receberão o PLR proporcional ao período trabalhado, considerando o mês de admissão e demissão, desde que tenha trabalhado no mínimo 15 dias no mês..

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

17.6 - 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, e 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:

b.1 - Quando houver 3 faltas injustificadas, perda de 20% da parcela;

b.2 - De 4 a 5 faltas injustificadas, perda de 40% da parcela;

b.3 - De 6 a 7 faltas injustificadas, perda de 60% da parcela;

b.4 - 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.

17.7 - 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.

17.8 - 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. Os demais afastamentos considera o período de afastamento justificado para recebimento do PLR, como licença maternidade, acidente de trabalho, e outros.

17.9 — Da Rescisão:

Em caso de rescisão anterior ao período de término da avaliação do cumprimento da meta estabelecida, far-se-á o pagamento indenizatório no TRCT 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 30/06/2025, o trabalhador fará jus à segunda parcela integralmente. **Devendo a empresa apresentar a quitação da primeira parcela do PLR no ato da homologação.**

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESJEJUM - CAFÉ

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.

Parágrafo único - 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 tenha sido implantado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO REFEIÇÃO OU CESTA BÁSICA

A partir do mês de competência de **Setembro de 2.024**, as empresas concederão até o 5º dia útil do mês, TÍQUETE REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA de acordo com a tabela abaixo:

AUXILIO REFEIÇÃO - TÍQUETE /CESTA	
EMPRESAS ENQUADRADAS NO REPIS	R\$ 200,00 (DUZENTOS REAIS)
EMPRESAS NÃO ENQUADRADAS NO REPIS	R\$ 275,00 (DUZENTOS E SETENTA E CINCO REAIS)

§ 1º - As empresas que optarem por conceder refeições, (refeição balanceada composta por arroz, feijão, carne, legumes e salada), estarão desobrigadas da concessão do auxílio-refeição/cesta básica.

§ 2º - O fornecimento do auxílio refeição "TÍQUETE" ficará condicionado ao não cometimento pelo empregado de falta injustificada durante o período mensal.

§ 3º – As empresas poderão promover o desconto da importância de R\$1,00 (um real) mensal de cada trabalhador beneficiado com este auxílio a título.

§ 4º - 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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, que poderá ser pago no valor correspondente em folha de pagamento.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 a pena de pagamento da multa prevista no artigo 477 e parágrafos da CLT, ressalvadas as hipóteses de culpa do Sindicato, do Banco depositário do FGTS ou não comparecimento do empregado.

Parágrafo Primeiro: 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 nos Sindicatos Profissionais depois do período de experiência.**

Parágrafo Segundo: A homologação poderá ser realizada de forma presencial ou virtual. No caso de homologação virtual deverá ser encaminhado ao Sindicato Profissional a documentação necessária até 24 horas de antecedência da data do agendamento, ocasião em que o sindicato disponibilizara o link de acesso ao ambiente virtual, sendo a empresa, responsável em encaminhá-lo ao empregado.

Parágrafo Terceiro: Caso o empregado não compareça no ato da homologação (presencial ou virtual) somente haverá ressalva pelo sindicato laboral se a empresa comprovar que o empregado, apesar de devidamente ciente do agendamento, não compareceu para homologação.

Parágrafo Quarto: A homologação da rescisão do contrato de trabalho por justa causa constitui faculdade do empregado, que manifestado o seu desinteresse, devidamente comprovado, isenta a empresa de qualquer multa normativa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APRENDIZ

As partes discutirão em acordo específico, mediante coordenação profissional da Federação ou dos Sindicatos Coneventes, 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 - APLICAÇÃO DAS DIRETRIZES DA LGPD - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A partir da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – lei nº 13.709/2018, BR) e nos limites previstos no art. 611-A da CLT, as partes comprometem-se a respeitar todas as disposições da LGPD no tratamento de dados pessoais, em especial os princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência previstos na referida lei.

Parágrafo Primeiro: No contexto de suas atividades, a empresa trata dados pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis, de empregados(as) e seus dependentes para concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos administrativos, movimentações, promoção, desempenho das funções legais da empresa no contexto das relações sindicais aplicáveis e demais atividades. O(a) empregado(a) reconhece que o tratamento de seus dados pessoais é essencial a realização destas atividades, autorizando desde já seu tratamento nos limites legais, e que a ausência ou incorreção de seus dados poderá impossibilitar a concessão de alguns benefícios e cumprimento de obrigações legais.

Parágrafo Segundo: Com relação aos benefícios concedidos e dependentes menores de 12 (doze) anos de idade, o(a) empregado(a) entende que o consentimento de um dos pais ou do responsável legal é essencial para possibilitar o tratamento de dados pessoais da criança e, conseqüentemente, a concessão do benefício.

Parágrafo Terceiro: Em razão da relação sindical, a empresa quando solicitada deverá transferir os seguintes dados pessoais do(a) empregado(a) ao sindicato: dados relativos as contribuições aos sindicatos dos(as) empregados(as), relação nominal dos descontos aplicados, nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado, bem como quando do exercício em atividades na modalidade de teletrabalho, o e-mail corporativo para fins de acesso a sua base. Fica autorizado pelos(as) trabalhadores(as) a transferência, à empresa, de dados pessoais fornecidos aos sindicatos, quando houver necessidade. Tanto o sindicato como a empresa tratarão os dados pessoais única e exclusivamente para a realização de suas atividades, respeitando as respectivas posições.

Parágrafo Quarto: O sindicato tratará os dados pessoais recebidos da empresa única e exclusivamente para realização de suas atividades na posição de controlador, limitando as finalidades de tratamento aquelas estritamente necessárias ao cumprimento de suas atribuições legais, bem como aquelas **decorrentes** desta Convenção Coletiva de Trabalho e se compromete a fazê-lo respeitando todos os requisitos e obrigações dispostos na legislação em vigor, em especial, na LGPD.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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%.

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÕES NA CTPS

Os empregados contratados para exercerem funções qualificadas ou quando promovidos, terão às alterações realizadas em CTPS física ou digital, no prazo máximo de 48 horas.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADOTANTES

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - ESTABILIDADE ACIDENTADOS E PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL

Ao empregado afastado do serviço por acidente do trabalho, recebendo 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 PRIMEIRA - 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.

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - USO DE 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 a pena de advertências e até aplicações de sanções mais rigorosas, salvo expressa autorização do responsável pelo departamento ou da empresa.

Parágrafo único - 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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

As empresas enquadradas no **REPIS** 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) Nos desligamentos por qualquer motivo, inclusive voluntário, 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.

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 a 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 empregados.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA

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.

34.1 - As empresas enquadradas no **REPIS**, 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.

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

34.3 – Para adoção do intervalo intrajornada previsto no item 34.1, 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.

34.4 - 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 QUINTA - SUPRESSÃO DE INTERVALO 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.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FOLGA

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 aos domingos.

Parágrafo único - 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE JORNADA

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 empregados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA PARA OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 ratificando às demais ausências justificadas além das 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 esposa ou companheira;

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

XII - de até três dias, a cada 12 meses de trabalho, para realização de exames preventivos de câncer.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADEQUAÇÃO À LEGISLAÇÃO

Sobrevindo regramento diferenciado sobre jornada de trabalho, às empresas deverão adequar-se às novas disposições vigentes.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO E CANCELAMENTO DE FÉRIAS

A concessão de férias será realizada conforme as seguintes normas:

§1º - O início das férias deverá ocorrer quando melhor convier às partes, desde que seu início não recaia junto à folga semanal do empregado ou feriado.

§ 2º - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

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

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL 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, fica mantida 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 09/09/2024, que será recolhida pelas empresas, em favor do **SINDICATO DA INDUSTRIA 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\$ 55,00
De 6 a 10 empregados	R\$ 82,50
De 11 a 20 empregados	R\$ 165,00
De 21 a 30 empregados	R\$ 220,00
De 31 a 50 empregados	R\$ 275,00
Acima de 50 empregados	R\$ 440,00

46.1 – 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 devera ser renovada anualmente sempre no mês de Janeiro.

46.2 – O vencimento das parcelas ocorrerá todo dia 20 de cada mês, observada a data-base, 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

bancaria, 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 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

As empresas pertencentes a categoria econômica, representadas na forma estatutária pelo **SINDIPAN-RIOPRETO**, deverão proceder ao 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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL

Resta ajustado entre as partes que as empresas como agente arrecadador e na base territorial respectiva, efetuar o desconto o repasse da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, com base no julgamento do Tema 935 do STF, nos seguintes termos:

I - As empresas descontarão, mensalmente, a partir do mês de competência de Setembro de 2024, o percentual de **1% (um por cento)** sobre o salário nominal com teto máximo de R\$ 35,00, sem incidência sobre o 13º salário e PLR - Participação nos Lucros ou Resultados, de cada um de seus empregados devidamente sindicalizados ou não, qualquer que seja a sua remuneração e permanecendo pelo prazo de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de contribuição assistencial a favor do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO-SP** para a base territorial do sindicato de Rio Preto ou para a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, para as bases inorganizadas.

II - As empresas descontarão, mensalmente, a partir do mês de competência de Setembro de 2024, o percentual de **1,3% (um vírgula três por cento)** sobre o salário nominal com teto máximo de R\$ 25,00, sem incidência sobre o 13º salário e PLR - Participação nos Lucros ou Resultados, de cada um de seus empregados devidamente sindicalizados ou não, qualquer que seja a sua remuneração e permanecendo pelo prazo de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de contribuição assistencial a favor do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS USINAS DE AÇÚCAR, NAS INDÚSTRIAS DE SUCO CONCENTRADO, DO CAFÉ SOLÚVEL, DOS LATICÍNIOS E DA ALIMENTACAO DE CATANDUVA -SP**, para a base territorial do sindicato.

III - As empresas descontarão de seus empregados contribuição Assistencial/Negocial mensalmente, em consonância com os ditames legais, bem como, nos termos do acordo firmado como o Ministério Público do Trabalho (MPT), devidamente homologado pelo Juízo Trabalhista, garantido direito de oposição aos trabalhadores nos termos fixados em assembleia geral realizada em 14 (quatorze) de setembro de 2021. Descontos a partir do mês de competência de setembro de 2024, no percentual de 1% (um por cento) sobre o piso da categoria praticado pelas mesmas, sem incidência sobre 13º salário e PLR – Participação nos Lucros ou Resultados, de cada um de seus trabalhadores 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 o custeio da ação sindical, especialmente reivindicatórias, inclusive negociações coletivas, a favor do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E DO AÇÚCAR DE OLÍMPIA E REGIÃO**.

IV - As empresas descontarão, mensalmente, partir do mês de competência de setembro de 2024, o percentual de **2,0% (dois 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 assistencial, a favor do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE VOTUPORANGA-SP**.

48.1 - Os descontos deverão ser efetuados destes empregados sindicalizados ou não, e deverão ser recolhidos junto a qualquer Agência da Caixa Econômica Federal, Casas Lotéricas, através de guia própria a serem obtidas junto ao **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO** ou junto a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, nas bases inorganizadas.

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

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIREITO OPOSIÇÃO DESCONTO CONTR AO SINDICATO TRABALHADORES

Se algum empregado não filiado/sindicalizado discordar com o desconto da contribuição 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, depois de encerradas às negociações pelas entidades sindicais que ocorreu em 11/09/24.

49.1 - Ao promover e apresentar a oposição mencionada no item 49.0, 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.

49.2 – O Sindicato dos Trabalhadores comunicará por ofício as empresas com cópia ao SINDIPAN-RIOPRETO, a oposição apresentada pelo trabalhador na forma dos itens 49.0 e 49.1 acima.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas abrangidas pela presente CCT, deverão encaminhar ao respectivo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO**, 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.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

Parágrafo único - 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 QUARTA - DIVERGÊNCIAS

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA

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 contida na presente Convenção Coletiva de Trabalho a ser revertida a favor da parte prejudicada.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

55.1 - 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

55.2 - 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 os **SINDICATOS PROFISSIONAIS**, deverão ter a participação obrigatória dos Sindicatos convenientes, sob a pena de nulidade plena do Acordo Coletivo e infração à presente CCT.

55.3 - 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.

}

HUMBERTO LUIZ DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO

ANTONIO VITOR
PRESIDENTE
FED DOS TRAB NAS IND DE ALIM DO EST S PAULO

TIAGO GONCALVES PEREIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO
SP

MARCELO DOS SANTOS ARAUJO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS USINAS DE ACUCAR,NAS INDUSTRIAS DE SUCO CONCENTRADO,DO
CAFE SOLUVEL,DOS LATICINIOS E DA ALIMENTACAO DE CATANDUVA

JOAO ROBERTO STRINGHINI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO ACUCAR DE OLIMPIA E REGIAO

VICENTE APARECIDO ROMERO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO E AFINS DE VOTUPORANGA

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.