

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023  
PADARIAS E CONFEITARIAS**

O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DA REGIÃO METROPOLITANA DO VALE DO PARAÍBA e LITORAL NORTE – SIPANVAP, CNPJ nº 65048175000114, de um lado e de outro lado: o SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIM DE S.J. DOS CAMPOS E REG., CNPJ 60.209.707/0001-34; e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DE ALIMENTAÇÃO TAUBATE CAC PINDA, CNPJ Nº 72.307.457/0001-54, assim como a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FETIASP, CNPJ Nº 62.651.468/0001-01, com abrangência na base territorial dos municípios de Caçapava, Caraguatatuba, Guararema, Igaratá, Ilhabela, Jacareí, Jambuí, Lagoinha, Natividade da Serra, Paraibuna, Pindamonhangaba, Redenção da Serra, Santa Branca, São José dos Campos, São Luiz do Paraitinga, São Sebastião, Taubaté, Tremembé e Ubatuba, devidamente autorizados, neste ato representados por seus Presidentes, infra-assinados, resolvem celebrar a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mediante as cláusulas que seguem:

**CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL**

Sobre os salários praticados a todos os empregados da categoria econômica acima representados no mês de setembro de 2022, que será observado o valor do piso normativo estabelecido na cláusula 2ª, incidirá reajuste **salarial total de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento)**, sobre os pisos salariais e para os empregados que recebam fora dos pisos salariais sobre os valores da CCT 2021/2022, para contratos de trabalho vigentes antes de 01/09/2022, podendo ser compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01/09/2022 até a data da assinatura da presente Convenção Coletiva.

§ 1º - Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, término de aprendizagem, equiparação salarial e aumentos reais.

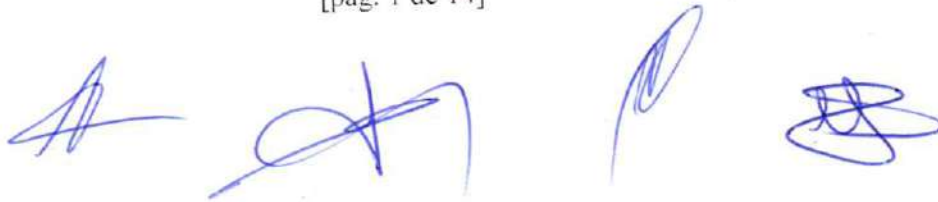
§ 2º - Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.

**CLÁUSULA 2ª - SALÁRIO NORMATIVO/PISO**

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

**O PISO SALARIAL A PARTIR DE 01/09/2022 PARA SER O SEGUINTE:**

<b>BALCONISTA</b> .....	R\$ 1.445,70;
com salário hora para jornada de 44 horas semanais, divisor 220, de R\$ 6,57;	
<b>AJUDANTE DE PADEIRO</b> .....	R\$ 1.518,72;
Com salário hora para jornada de 44 horas semanais, divisor 220, de R\$ 6,90;	
<b>PADEIRO E CONFEITEIRO</b> .....	R\$ 1.872,71;



com salário hora para jornada de 44 horas semanais, divisor 220, de **R\$ 8,51;**  
**CAIXA (apenas para empresas com mais de 10 funcionários) .....R\$ 1.518,72;**  
Com salário hora para jornada de 44 horas semanais, divisor 220, de **R\$ 6,90;**

**Parágrafo Primeiro:** Eventuais diferenças salariais referente ao mês de setembro de 2022, não pagas nesta competência deverão ser pagas com o salário de outubro de 2022.

**Parágrafo Segundo** - Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes, na forma da lei.

### CLÁUSULA 3ª - EMPREGADO CONTRATADO EM EXPERIÊNCIA

Durante a vigência desta Convenção, poderão as empresas contratar empregados com salário de ingresso **10% (dez por cento)**, inferior aos pisos da categoria acima estipulados, durante os primeiros 90 dias em contrato de experiência, desde que **nunca inferior ao salário mínimo estadual**, sendo que após este período será devido o salário normativo. Se o salário mínimo paulista ultrapassar o valor constante no piso definido na cláusula 2ª, será aplicado piso normativo sem descontos.

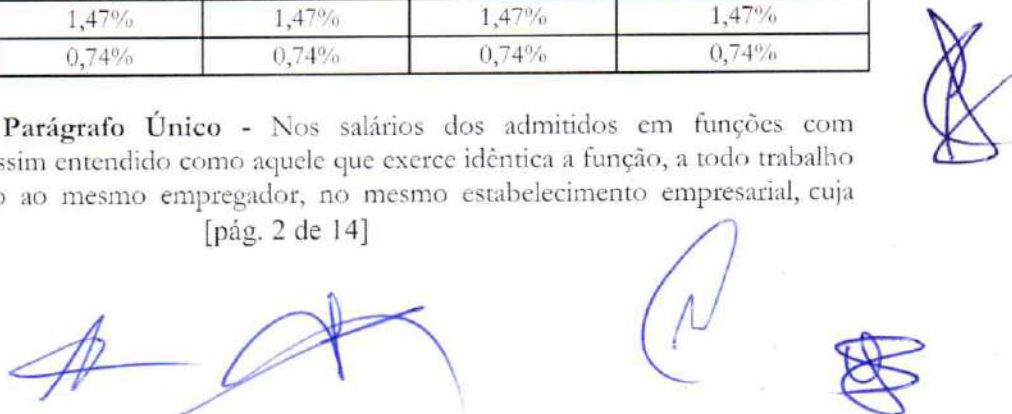
### CLÁUSULA 4ª - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Na hipótese de empregado admitido após 01.09.2021, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional ao número de meses a partir da data de admissão, a razão de 1/12 (um doze avos), entendendo-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias (quinze dias) incidentes sobre os salários de admissão, observadas as compensações previstas na cláusula 1ª, todavia, deverá ser respeitado o piso salarial caso o salário com reajuste seja inferior ao piso.

#### **A PARTIR DE 01/09/2022:**

Mês de Admissão / Ano	Balconista	Ajud. Padeiro	Caixa	Padeiro/Confeiteiro
setembro 2021	8,83%	8,83%	8,83%	8,83%
outubro 2021	8,09%	8,09%	8,09%	8,09%
novembro 2021	7,36%	7,36%	7,36%	7,36%
dezembro 2021	6,62%	6,62%	6,62%	6,62%
janeiro 2022	5,89%	5,89%	5,89%	5,89%
fevereiro 2022	5,15%	5,15%	5,15%	5,15%
março 2022	4,41%	4,41%	4,41%	4,41%
abril 2022	3,68%	3,68%	3,68%	3,68%
maio 2022	2,94%	2,94%	2,94%	2,94%
junho 2022	2,21%	2,21%	2,21%	2,21%
julho 2022	1,47%	1,47%	1,47%	1,47%
agosto 2022	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%

**Parágrafo Único** - Nos salários dos admitidos em funções com paradigma (paradigma assim entendido como aquele que exerce idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, cuja



diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos) serão aplicados os mesmos percentuais de reajustes salariais e aumentos reais a título de produtividade, concedidos ao paradigma, e previsto na cláusula 1ª, desde que não ultrapassem ao menor salário da função;

#### **CLÁUSULA 5ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Durante a vigência desta Convenção, ao empregado admitido para a função de outro dispensado, será garantida igualdade de salário, sem considerar vantagens.

**Parágrafo Único** - O empregado que vier a substituir outro empregado com maior salário, que não tenha caráter eventual e enquanto perdurar mencionada substituição, receberá o salário do substituído, excluindo-se as vantagens pessoais, bem como as funções individualizadas, ou seja, administrativas, de gerência e de supervisão, esta última não abrangendo os trabalhadores da produção.

#### **CLÁUSULA 6ª - ADIANTAMENTO SALARIAL (VALE)**

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

#### **CLÁUSULA 7ª - TRABALHO EM DIAS DE REPOUSO**

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

#### **CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

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

#### **CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO**

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e seis horas, será remunerada com acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

**Parágrafo Único** - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

#### **CLÁUSULA 10ª - INTERVALO INTERJORNADA**

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

## CLÁUSULA 11ª - CESTA BÁSICA

As empresas concederão aos seus empregados, Cesta Básica, no valor mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais), com **vencimento no 5º(quinto) dia útil do mês subsequente**. O reajuste aplicado sobre os valores vigentes da CCT 2021/2022 é de 11,11(onze vírgula onze por cento), cujo valor reajustado será devido a partir de 1º de setembro de 2022.

§ 1º - A Cesta Básica referida no caput poderá ser substituída pela emissão de cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados, ou ainda, a critério do empregado, recebimento da importância equivalente em dinheiro. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes alimentação ou cesta básica em espécie.

§ 2º - Caso ocorra a substituição da cesta básica por cartão eletrônico, fica vedado que mencionado cartão esteja vinculado a apenas uma empresa fornecedora de alimentos.

§ 3º - Para concessão deste benefício os empregados não poderão ter qualquer falta injustificada, dentro do mês trabalhado. Consideram-se faltas justificadas, somente aquelas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal.

§ 4º - A entrega da cesta básica, ticket ou cartão alimentação, será efetuado em recibo próprio.

§ 5º - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória.

§ 6º - Trabalhadores afastados por doenças, férias, acidente de trabalho e gestantes, também terão direito ao recebimento da cesta básica.

§ 7º - O direito ao recebimento das cestas básicas dos Trabalhadores afastados, fica limitado ao prazo máximo de 3 (três) meses, após a data do afastamento. Essa regra não se aplica em caso de afastamentos decorrentes de acidente e/ou doença do trabalho e licença gestantes. Em caso de afastamento por acidente do trabalho, e houver a conversão para auxílio doença cessará o direito ao recebimento da cesta básica.

§ 8º - O valor da cesta básica será proporcional à sua jornada de acordo com a modalidade de contratação em jornada de tempo parcial ou com jornada reduzida.

§ 9º - Nos meses da admissão ou da rescisão do contrato de trabalho o valor da cesta básica será pago na proporção de 1/30 avos por dia de trabalho no mês.

## CLÁUSULA 12ª – SEGURO DE VIDA

A Empresa manterá seguro de vida em grupo ou individual e

[pág. 4 de 14]

disponibilizará para todos os trabalhadores contemplados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que a apólice será custeada integralmente pela empresa, com as seguintes coberturas e capital segurado:

COBERTURAS	VALOR CAPITAL
MORTE	R\$ 8.625,00
IPA - Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente	R\$ 8.625,00
DAIA - Despesas com Adaptação por Invalidez por Acidente	R\$ 862,50
IFPD - Invalidez Funcional Permanente Total por Doença	R\$ 8.625,00
AUX F T- MORTE - Morte - Auxílio Funeral - Titular	R\$ 3.450,00
DRC - Morte - Despesas com Rescisão Contratual	R\$ 862,50
AUX MED - Auxílio Medicamentos por Acidente de Trabalho	R\$ 172,50
Cesta Básica - Morte (duas cestas) valor unitário da cesta R\$ 188,02	R\$ 376,05
CESTA NATALIDADE – Ticket Alimentação	R\$ 322,00

§1º - O valor pago pela Empresa para custear a contratação do seguro não tem caráter salarial e, por essa razão, não se incorpora à remuneração dos trabalhadores para quaisquer efeitos legais.

§2º - Em caso de não cumprimento pela empresa de implantação do seguro de vida aos empregados, a mesma ficará obrigada ao pagamento de indenização equivalente ao VLR. CAPITAL, nos exatos termos acima descritos, para cada cobertura de sinistro que o empregado tenha direito na vigência do contrato de trabalho.

§ 3º - A empresa fica desobrigada de manutenção do seguro de vida, quando for rejeitado por parte da SEGURADORA a inclusão ou cobertura do empregado portador de doença ou deficiência pré-existente, por estar afastado percebendo auxílio doença pelo INSS antes da celebração do contrato com a seguradora, por razão de aposentadoria e em decorrência da idade.

§4º - A cesta Natalidade prevista na tabela será fornecida também no caso de adoções, sem qualquer tipo de distinção, apenas com a apresentação do documento que comprove adoção.

### CLÁUSULA 13ª - VALE TRANSPORTE

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

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

#### CLÁUSULA 14ª - UNIFORMES

Os uniformes, fardamento e demais peças de vestimenta, sempre que exigidos para execução do serviço, ou porque foram instituídos pelo empregador, serão fornecidos gratuitamente pela empresa.

§ 1º - A troca do uniforme e demais peças de vestimenta pelo desgaste, não deverá ter ônus para o empregado;

§ 2º - Os uniformes são de uso exclusivo em serviço, sendo a manutenção e conservação dos mesmos, de responsabilidade do empregado.

§ 3º - Quando do término do contrato de trabalho, os uniformes concedidos aos empregados para a prestação de serviços deverão ser devolvidos à empresa.

#### CLÁUSULA 15ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento de comprovante de pagamento, contendo a identificação do empregador e do empregado e discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive descontos de FGTS destacadamente.

#### CLÁUSULA 16ª - DAS FÉRIAS

As concessões das férias devem ser comunicadas com antecedência conforme determinado na Lei vigente.

§ 1º - Os empregadores não poderão cancelar ou adiar as férias individuais ou coletivas, cujo período tenha sido regularmente comunicado, ressalvada a ocorrência de necessidade imperiosa, hipótese em que terão de ressarcir os prejuízos financeiros comprovados pelos empregados;

§ 2º - O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

#### CLÁUSULA 17ª - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas deverão ter, em local de fácil acesso de seus estabelecimentos, caixa de primeiros socorros, para ocorrências de emergência, exceto medicamentos de qualquer espécie, já que se trata de substâncias de prescrição exclusiva de médicos.

#### CLÁUSULA 18ª - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

### CLÁUSULA 19ª - CARTA AVISO JUSTA CAUSA

Fica estabelecido que a empresa, ao dispensar qualquer empregado sob alegação de prática de falta grave, nos termos do art. 482 da CLT, avise-o do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos.

### CLÁUSULA 20ª - PRÊMIO AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

### CLÁUSULA 21ª - DAS HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais, para contratos de trabalho com mais de 01(um) ano de vigência, serão obrigatórias, nos sindicatos dos trabalhadores de suas respectivas bases e deverão ser realizadas no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado, ou da notificação da dispensa imotivada, sem cumprimento do aviso prévio trabalhado, sob pena de pagamento da multa no valor correspondente ao piso salarial de Balconista a ser revertida em favor do empregado, ressalvadas as hipóteses de culpa do órgão homologador, do banco depositário do FGTS, ou do não comparecimento do empregado.

§ 1º - O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação de São José Dos Campos, disponibilizarão responsável pelas homologações para os Municípios de Caraguatatuba, Ilhabela, São Sebastião e Ubatuba, em dias e locais a serem estabelecidos pelo Sindicato, sob pena de dispensa da obrigatoriedade da homologação e do pagamento da multa. A empresa deverá enviar e-mail ao sindicato solicitando o agendamento da homologação, valendo este como prova de requerimento de agendamento pela empresa.

§ 2º - Fica dispensada a homologação da rescisão do contrato de trabalho em caso de dispensa por justa causa nos termos dos artigos 482 e 483 da CLT.

### CLÁUSULA 22ª - 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.

### CLÁUSULA 23ª - ATESTADOS MÉDICOS

Aceitação compulsória dos atestados médicos e odontológicos passados

pelo ambulatório das entidades dos trabalhadores, inclusive os prescritos por médicos do Sistema Único de Saúde (SUS), e se a empresa não fornecer plano médico aceitar atestado de médicos ou convênios particulares, a ser apresentado, com o respectivo CID, no prazo de até 72 horas após sua ausência ao trabalho.

**Parágrafo Único** - Nos casos dos atestados de acompanhantes para filhos até 14 (quatorze) anos, a ausência é abonada, no limite de 01 dia/mês.

#### **CLÁUSULA 24ª - DO FORNECIMENTO DO PPP**

Por ocasião das quitações dos contratos de trabalho, salvo na hipótese de rescisão por justa causa, as empresas fornecerão, contra recibo, o PPP para fins previdenciários, devidamente preenchido e assinado. Ocorrendo desligamento sob a alegação de prática de falta grave, o PPP será entregue, mediante solicitação por escrito do empregado.

#### **CLÁUSULA 25ª - ESTUDANTES**

O empregado estudante terá abonada sua falta ao serviço e considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais, nas seguintes condições:

a) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9471, de 14.07.97 - D.O.U. 15.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola.

b) Nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que seja comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA 26ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Serão consideradas faltas justificadas, onde os empregados terão suas faltas abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive sem repercussão do DSR, nas férias e no 13º salário, as hipóteses previstas no artigo 473 da CLT, e por um dia, nos casos de falecimento do sogro ou sogra, desde que apresente, posteriormente, a respectiva certidão de óbito.

#### **CLÁUSULA 27ª - OBTENÇÕES DE DOCUMENTOS**

O empregado não sofrerá desconto do DSR correspondente, quando sua ausência se fundamentar em obtenção de documentos estritamente pessoais, desde que devidamente comprovado.

#### **CLÁUSULA 28ª - EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado acidentado no trabalho terá estabilidade no emprego pelo período de 12 (doze) meses após o seu retorno, a teor do Art. 118 da Lei 8.213/91.



### CLÁUSULA 29ª – ESTABILIDADE PARA GESTANTES

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego às mulheres gestantes, desde a confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto.

§ 1º - A gestante fica desobrigada de funções penosas e de tarefas que exijam esforço físico incompatível com seu estado;

§ 2º - A empregada deverá, na despedida injusta, comunicar ao empregador o seu estado gravídico ocorrido no prazo do artigo 391-A da CLT, até 60 (sessenta) dias após a demissão, de modo que o empregador possa reintegrá-la no emprego. Não havendo a comunicação nesse período pela empregada gestante a mesma não terá mais direito à reintegração ou qualquer indenização correspondente.

### CLÁUSULA 30ª – EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o início da prestação de serviços à unidade militar ou tiro de guerra e nos 30 dias após o desligamento da mesma, salvo nas hipóteses de contrato a prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, pedido de demissão e transação. Deixa de prevalecer esta cláusula, se o funcionário for dispensado por excesso de contingente ou qualquer outro motivo.

### CLÁUSULA 31ª – ADOTANTES

As empresas concederão: a) licença de 120 (cento e vinte) dias para os empregados que, comprovadamente, vierem a adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança na faixa etária de até 6 (seis) meses completos; b) licença de 60 (sessenta) dias para adoção ou guarda judicial de crianças na faixa etária de 6 (seis) meses e 1 (um) dia até 4 (quatro) anos completos; e, c) licença de 30 dias para adoção ou guarda judicial de crianças a partir de 4 (quatro) anos e 01 (um) dia.

**Parágrafo Único** - Caso os adotantes trabalhem na mesma empresa a licença-maternidade será concedida apenas a um dos adotantes ou guardiões empregado ou empregada.

### CLÁUSULA 32ª - QUADRO DE AVISOS

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

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

### CLÁUSULA 33ª – MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Obrigatoriedade das empresas que descontarem as mensalidades associativas de seus empregados, de recolher à entidade sindical dentro do prazo de 10 (dez) dias o valor retido, seja por intermédio de boleto bancário, seja por intermédio de depósito em banco a ser indicado pela respectiva entidade sindical, que necessariamente deverá ser escolhido dentre aqueles que possuam o maior número de agências bancária no Estado de São Paulo, em especial na cidade em que se situar a empresa.

### CLÁUSULA 34ª – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES (RAIS)

As empresas remeterão as respectivas entidades sindicais dos trabalhadores cópia da RAIS, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a sua entrega na repartição competente.

### CLÁUSULA 35ª – COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Os trabalhadores representados pela **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FETIASP** e **Sindicato dos Trabalhadores** acima identificados beneficiados e abrangidos por esta convenção coletiva e descontada a seguinte COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, do salário já reajustado de todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, associados ou não, na forma adiante, com exceção dos empregados admitidos além das datas previstas, que serão descontados no primeiro mês completo de trabalho, devendo as empresas proceder o recolhimento da contribuição a respectiva Entidade Sindical dos trabalhadores até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao desconto, ficando por força da presente negociação coletiva ajustada a autorização exigida para os termos do artigo 545 da CLT, bem como permissivo contínuo no artigo 462, última parte da CLT, Nota Técnica n. 02/2018 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS:

§1º Para os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São José dos Campos e de Taubaté, com expressa e prévia anuência referendadas em assembleias que antecederam a presente CCT, fica determinado desconto de 1% (um por cento) mensal do salário, durante os 12 (doze) meses que abrangem essa convenção e também sobre o 13º salário.

§2º As importâncias descontadas no termo do §1º supra, deverão ser recolhidos a favor das correspondentes entidades dos trabalhadores por meio de guias próprias em conta vinculada sem limite na Caixa Econômica Federal ou estabelecimento bancário que vier a ser indicado, até as datas acima estabelecidas.

§3º Fica estabelecido que o Sindicato dos Trabalhadores convenientes destinará 15% (quinze por cento) do montante à Federação signatária desta Convenção, através de guias próprias de recolhimento a serem fornecidas pelos sindicatos, já impressos o código.

§4º A falta de recolhimento nas épocas próprias sujeitará as empresas ao pagamento de uma multa de 20% (vinte por cento) sobre o débito mais 1,0% (um por cento) de juros ao mês além da correção pela UFESP, calculada sobre o valor não recolhido no dia do

pagamento.

§5º As empresas que fizerem o recolhimento da contribuição estabelecida no caput e não fizerem o repasse as entidades representantes dos trabalhadores nas datas estabelecidas incorrem em multa de um salário normativo, no dever de pagar o valor devido, além dos juros previstos no § 4º.

§ 6º Os sindicatos que possuem Termo de Ajustamento de Conduta respeitarão os previstos nestes termos.

§7º Fica assegurado a todos os trabalhadores sindicalizados ou não abrangidos pela presente convenção o direito de oposição ao desconto da cota de participação negocial, que deverá ser escrito e individualmente perante o sindicato dos trabalhadores, após deliberação em assembleia geral da categoria convocada através de edital publicado pelos respectivos sindicatos, ressalvado o previsto em Termo de Ajustamento de Conduta e/ou processo próprio de cada sindicato.

§ 8º Tanto o sindicato patronal como as empresas comprometem se em não incentivar de nenhuma forma que haja a oposição por parte dos trabalhadores, sob pena de multa e configuração de pratica antissindical.

§9º As empresas remeterão às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores a relação contendo o número total de empregados ativos, o número de empregados contribuintes com os respectivos valores de contribuição.

### **CLÁUSULA 36ª - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL OBRIGATÓRIA**

As empresas abrangidas pela presente Convenção, representadas pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DA REGIÃO METROPOLITANA DO VALE DO PARAÍBA e LITORAL NORTE – SIPANVAP, recolherão, de forma “OBRIGATORIA”, independentemente de associadas ou não, em favor do mesmo uma **contribuição assistencial patronal**, de conformidade com o seguinte critério: **15 UFESP** Anuais por empresa independentemente do número de empregados, dividido em duas parcelas com vencimentos em 28/02/2023 e 31/08/2023.

§1º O recolhimento deverá ser feito em duas parcelas semestrais, com vencimento em 28 de fevereiro de 2023 e 31 de agosto de 2023, em conta vinculada sem limite, mediante guias próprias a serem oportunamente fornecidas via Banco pelo SIPANVAP, destinando o valor dos depósitos as atividades em prol da categoria.

§2º O não recolhimento dessa contribuição desobriga o SIPANVAP do fornecimento dos serviços de assessoria e dos benefícios concedidos em convênios, prestados às empresas associadas.

§3º A falta de recolhimento nas épocas próprias sujeitará as empresas ao pagamento de uma multa de 15% (quinze por cento) sobre o débito mais 1,0% (um por cento) de juros ao mês além da correção pela UFESP, calculada sobre o valor não recolhido no dia do pagamento.

## CLÁUSULA 37ª – BANCO DE HORAS

1. É facultada a instituição de banco de horas que se aplica a todos os empregados, os quais deverão cumprir a jornada prevista nos termos seguintes:

1.1. As Padarias/Confeitarias poderão flexibilizar a jornada de trabalho, diminuindo ou aumentando a jornada durante um período de baixa ou de alta na produção, mediante compensação dessas horas em outro período, a critério do empregador, desde que avisados com antecedência, sem prejuízo da remuneração mensal.

**Parágrafo único:** A redução de que trata esta cláusula poderá ser em número de horas diárias ou ausência por um ou mais dias inteiros.

1.2. As horas reduzidas em um dia serão compensadas em outra data, sendo certo que, na compensação, não poderá haver jornada superior a 12 horas diárias e a compensação poderá ser em número de horas diárias por um ou mais dias, conforme necessidade e conveniência das partes.

1.3. As compensações serão efetuadas mediante anotação respectiva no cartão de ponto e/ou em termo específico, o qual conterá todos os lançamentos das jornadas diminuídas ou aumentadas, da qual conterá extrato correspondente e respectivo saldo de horas, da qual o empregado receberá uma cópia com comprovante de recebimento.

1.4. A compensação das horas apuradas no “banco de horas” não deve exceder a 06(seis) meses de sua realização.

1.5. Caso não seja possível a compensação no período acima estipulado, as horas excedentes deverão ser pagas ao empregado, impreterivelmente, no mês subsequente.

1.6 As horas do banco não exigidas pelo empregador no prazo previsto na cláusula “1.4.” não poderão ser descontadas dos empregados, assim como não poderão ser deduzidas das férias.

1.7. As ausências injustificadas dos empregados nos dias destinados à compensação terão tratamento legal idêntico às faltas nos dias normais de trabalho, com desconto do descanso semanal remunerado proporcional às horas não compensadas, independentemente das penalidades cabíveis.

1.8. As horas trabalhadas para compensação do “banco de horas” serão sempre consideradas na paridade de uma para uma.

1.9. Na dispensa imotivada na vigência do “banco de horas” e, havendo crédito de horas pelo empregado, o empregador pagará ao empregado o adicional correspondente ao adicional de horas extras, calculadas pelo salário da data da rescisão, bem como havendo débitos de horas dos empregados por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, tais horas serão descontadas dos haveres, calculadas pelo salário da data da rescisão.

1.10. O empregador disponibilizará, mensalmente, de forma clara, o controle da jornada de trabalho, extrato informativo da quantidade de horas realizadas no mês, inclusive as horas acumuladas, devendo o empregado assinar uma via do referido extrato.

1.11. Todos os empregados admitidos na vigência do “banco de horas” terão adesão automática.

1.12. A aplicação do banco de horas dependerá de ratificação por escrito mediante Termo de Ratificação, assinado pela maioria dos empregados da empresa com a ASSISTÊNCIA e ANUÊNCIA do sindicato dos trabalhadores da respectiva base e ANUÊNCIA do SIPANVAP, podendo as cláusulas acima sofrerem alterações e ajustes e acordo com conveniência dos empregados, do sindicato dos trabalhadores e respectiva empresa, devendo constar as alterações no Termo de Ratificação.

#### CLÁUSULA 38ª – INTERVALO INTRAJORNADA – MÍNIMO DE 30 MINUTOS.

Fica autorizada a redução do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas, nos termos do artigo 611-A, inciso III, da CLT.

**Parágrafo Único:** A aplicação da presente cláusula dependerá de ratificação por escrito mediante **Termo de Ratificação**, assinado pela maioria dos empregados da empresa com a ASSISTÊNCIA e ANUÊNCIA do sindicato dos trabalhadores da respectiva base e ANUÊNCIA do SIPANVAP.

#### CLÁUSULA 39ª – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - REAVALIAÇÃO

Os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

**Parágrafo Único** - Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, a cada 90 (noventa) dias poderão ser negociadas e fixadas vantagens de natureza social ou econômica, beneficiando empregados das empresas, grupo de empresas ou de toda categoria profissional, mediante Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho ou Termo Aditivo à presente Convenção.

#### CLÁUSULA 40ª - MULTA

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente, sujeitará o infrator à multa de 2,5% (dois e meio por cento) do salário normativo previsto neste instrumento e vigente na época da infração, por empregado, por violação das obrigações de fazer contidas na presente Convenção de Trabalho, revertida em favor da parte prejudicada.

#### CLÁUSULA 41ª - ABRANGÊNCIA

As condições ajustadas na presente Convenção aplicam-se em sua totalidade aos empregados que prestam serviços no âmbito das empresas abrangidas pelas entidades convencionadas base identificada no preâmbulo desta Convenção, independentemente das funções por eles exercidas, respeitadas as categorias diferenciadas.

#### CLÁUSULA 42ª - VIGÊNCIA E DATA BASE

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de 01 (um) ano a partir de 1º(primeiro) de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023, sendo mantida a Data Base da categoria, qual seja 1º de setembro.

**Parágrafo Único** - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal conforme artigo 9º das Leis nº 6.708/79 e Lei nº 7.238/84. Considera-se para todos os efeitos legais “**dispensa**” a data efetiva do término do contrato de trabalho, incluindo a projeção do aviso prévio seja ele indenizado ou não, e não considera-se a data do seu comunicado como “**dispensa**”.

#### 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.

Por estarem justas e acertadas, bem como para que produza os seus jurídicos e legais efeitos; assinam as partes convenientes à presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO em 05 vias, de igual teor e forma.

Taubaté, 13 de setembro de 2022.

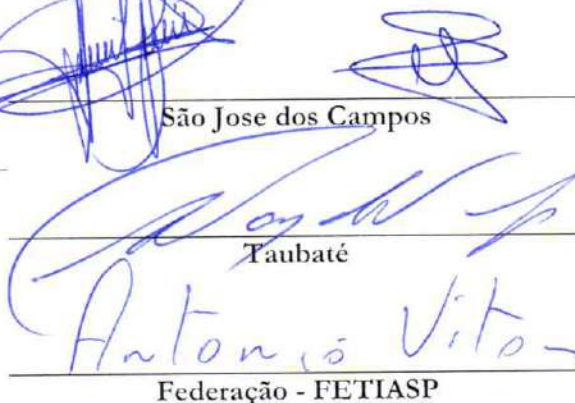
BANCADA PATRONAL:



SIPANVAP

Dr. Rui Carlos Moreira Leite  
OAB/SP 228.771

BANCADA PROFISSIONAL:



São Jose dos Campos  
Taubaté  
Antonio Vito  
Federação - FETIASP