CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS, STIAG, CNPJ nº. 01.668.094/0001-34, localizado na Rua 12-A nº 221, Setor Aeroporto, CEP 74.075-130, Goiânia, GO, neste ato representado por sua Presidente, Sra. ANA MARIA DA COSTA E SILVA,

e

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ n. 25.066.994/0001-70, sede a Rua 200, nº 1.121, Edifício Pedro Alves de Oliveira, Sala 01, Setor Leste Vila Nova, CEP 74.645-230, neste ato representado(a) por seu presidente MARCOS ANDRÉ RODRIGUES DE SIQUEIRA.

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 janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de trabalhadores **nas indústrias de panificação e confeitaria assim compreendidos pelas indústrias de pães, pães congelados, salgados, doces, bolos, tortas, quitandas, fabricação e revendas de produtos de padarias, panificadoras e confeitarias**, com abrangência territorial nos municípios do Estado de Goiás em que o Sindicato Profissional possui base.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

As Empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2024, reajuste salarial aplicado sobre o salário base de dezembro de 2023, no percentual do 6% (seis por cento).

Parágrafo 1º - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2023 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão mensal de 1/12 avos do índice total ora convencionado, a contar do mês de admissão.

Parágrafo 2º - Poderão ser compensadas as antecipações de reajuste salariais concedidas após de1º de janeiro 2023, considerando o mês completo igual ou superior a quinze dias trabalhados, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao do piso salarial da categoria, constante na cláusula seguinte.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL 2024

Ficam convencionados os Pisos Salariais específicos para os trabalhadores que forem admitidos a partir de 01/01/2024 e exercerem as funções nominadas abaixo, com seus respectivos valores:

Grupo I: Auxiliar de Limpeza, Auxiliar de Padeiro, Auxiliar de Confeiteiro, Auxiliar de Cozinha, Auxiliar de Indústria, Auxiliar de Administração, Balconista, Atendente, Auxiliar de Escritório, Entregador, Caixa, Empacotador, Repositor, Entregador, Conferente e Forneiro = **Salário-mínimo + 5,5% (cinco vírgula por cento).**

Grupo II: Cozinheiro = **Salário-mínimo + 25% (vinte e cinco por cento).**

Grupo III: Gerente de Departamento, Gerente de Loja, Supervisor, Chefe de Cozinha, Chefe de Indústria, Encarregado de Produção, RH da Empresa = **Salário-mínimo + 35% (trinta e cinco por cento).**

Grupo IV: Padeiro, Confeiteiro, Pasteleiro, Pizzaiolo, Saladeiro = **Salário-mínimo + 50% (cinquenta por cento).**

Grupo V: Gerente de Produção = **Salário-mínimo + 64% (sessenta e quatro por cento).**

Grupo VI: Gerente Geral = **Salário-mínimo + 70% (setenta e por cento).**

Parágrafo único: Os salários normativos desta cláusula aplicam-se aos trabalhadores com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
Será concedido ao trabalhador, a partir da data em que completar um (01) ano no emprego, adicional por tempo de serviço aplicado sobre o valor de seu salário contratual, com porcentagem equivalente ao número de anos que completar na respectiva indústria. (exemplos: 1 ano = 1%, 2 anos = a 2%, 3 anos = a 3%, 4 anos = a 4%, 5 anos = a 5%), limitados a 5% (cinco por cento).

Outros Adicionais

CLÁUSULA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR DISPENSA
O trabalhador dispensado na modalidade SEM JUSTA CAUSA cujo aviso prévio trabalhado ou indenizado tenha a data de afastamento/desligamento no período de 30 (trinta) dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 02 e 31 do mês de dezembro de cada ano, ***independentemente da sua projeção***, terá direito à indenização equivalente a um salário contratual vigente.

Prêmios

CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIO QUEBRA DE CAIXA
O trabalhador que exercer exclusivamente a função de caixa, independentemente do nome do cargo anotado em sua CTPS, fará jus a um prêmio mensal equivalente a 10% (dez por cento) de seu salário contratual a título de "quebra de caixa" e que constará no seu contracheque e será sempre devido, ainda que a empresa não promova a cobrança da ocorrência de prejuízos aos trabalhadores que exerçam a função de caixa.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS
A instituição do PLR e/ou PPR - Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados terá que ser feita mediante negociação a ser estabelecida entre Sindicato dos trabalhadores e cada indústria, quando serão fixadas as condições, metas e cronograma de pagamento, com anuência do Sindicato Patronal.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA – REFEIÇÃO E LANCHE
As indústrias fornecerão **gratuitamente** lanche aos seus trabalhadores com cardápio e horário a seu critério, ficando ajustado que tal benefício não será considerado salário *in natura.*

Parágrafo único: Não serão considerados salário *in natura* vale refeição (almoço e/ou lanche), pães e outros produtos da panificação.

CLÁUSULA DÉCIMA - CESTA NATALINA

Fica instituída, uma cesta natalina em favor de todos os trabalhadores que estejam em labor na empresa e os seus itens serão custeados e de livre escolha por cada indústria, sendo concedida sem qualquer condição, devendo ser entregue entre os dias **01.11.2024 a 31.12.2024 para o exercício 2024.** O valor não será considerado, em nenhuma hipótese, salário *in natura.* Caso seja interesse do trabalhador, a empresa poderá fornecer o valor da cesta através de cartão ou na folha de pagamento.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO NA SEDE DO SINDICATO

Os acertos rescisórios dos trabalhadores que contarem com mais de 12 (doze) meses de tempo de serviço poderão ser efetuados no SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS, STIAG, exceto em relação aos empregados detentores de estabilidade, os quais terão, obrigatoriamente, a rescisão de seu contrato de trabalho homologada na sede da entidade.

Parágrafo 1º - A assistência sindical no ato de homologação da rescisão poderá ser agendada pelo endereço eletrônico: stiag@stiag.org.br.

Parágrafo 2º - Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador, com liquidação imediata e nominal ao trabalhador.

Parágrafo 3º - A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a compensação do cheque.

Parágrafo 4º - As indústrias ficam autorizadas a efetuarem os pagamentos dos acertos rescisórios também via transferência bancária ou PIX.

Parágrafo 5º - As rescisões descritas no *caput* serão homologadas no Sindicato dos trabalhadores com a presença do trabalhador, de preposto, ou procurador ou representante da empresa, que, estando presente, possa intermediar as negociações de acertos rescisórios e comprovar que esta em dia com as duas entidades sindicais no que se refere a deveres pecuniários.

Parágrafo 6º - No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a indústria apresentar os seguintes documentos:

a) CTPS devidamente atualizada e dado baixa;
c) TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em cinco vias que não poderá ser mais impresso frente e verso;
d) termo de homologação em cinco vias;
e) aviso prévio;
f) formulário do seguro-desemprego;
g) extrato analítico do FGTS;
h) guia de recolhimento de multa rescisória do FGTS;
i) demonstrativo do trabalhador de recolhimento do FGTS rescisório;
j) chave código para saque de FGTS de comunicação;
k) três últimos contracheques;
l) livro/ficha de registro de empregados;
m) atestado de saúde ocupacional;
n) carta de preposto ou procuração, se for o caso;
o) comprovação de recolhimento das contribuições de custeio devidas às entidades sindicais (obreira e

patronal) no exercício em curso;

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO
O trabalhador dispensado sem justa causa, ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar por escrito a obtenção de novo emprego e a liberação do cumprimento do restante do referido aviso não trará ônus para nenhuma das partes, devendo a rescisão ser feita dentro do prazo estipulado no artigo 477, parágrafo 6º, alíneas "b" da CLT.

Parágrafo único: O aviso prévio será de 30 (trinta) dias quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, com redução de 02 horas diárias ou, se o optar o trabalhador, pela redução de 07 dias na forma do art. 488 da CLT, ou ainda na forma indenizada. Já o acréscimo de 03 (dias) por cada ano de serviço prestado na mesma empresa assegurado pela lei 12.506/2011 deverá ser indenizado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MULTA PELA FALTA DE REGISTRO DO TRABALHADOR
O empregador que mantiver trabalhador não registrado nos termos do artigo 41 da CLT, independentemente de multa fiscal por órgão público, ficará sujeito ainda a uma multa adicional no valor de R$1.000,00 (mil reais) por cada trabalhador não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, sendo que a multa será revertida 50% para o trabalhador sem contrato e 50% para o Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE
As empresas poderão conceder aos empregados que não utilizam transporte público, em dinheiro e no contracheque "AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE" mensal, sendo que o valor será estipulado pela empresa e não terá natureza salarial. Nessa hipótese, fica proibido qualquer desconto relativo ao valor do vale transporte - 6% (seis por cento).

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FUNÇÃO DE GERENTE
Os gerentes nas indústrias da categoria, que efetivamente exerçam cargo de confiança/gestão, ficam dispensados do controle de jornada, nos termos do artigo 62, II da CLT.

Parágrafo 1º - A "remuneração diferenciada", indicada no *caput* acima, será realizada tanto por gratificação de função específica, paga em destaque, quanto pelo simples fato do salário ser superior em 40% (quarenta por cento) de seu salário base.

Parágrafo 2º - Caso a justiça do trabalho venha, descaracterizar a existência de poder de gestão e determinar o pagamento de horas extras ou quaisquer outros valores em decorrência de suposta necessidade de se controlar a jornada de trabalho, os valores pagos a título de gratificação de função ou parcela salarial excedente de seus paradigmas serão integralmente compensados dos valores eventualmente deferidos no processo judicial, independente de pedido expresso.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO NA PRÉ-APOSENTADORIA
Aos trabalhadores para os quais estiver faltando até 12 (doze) meses, imediatamente anterior à complementação dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela

Previdência Social e, cumulativamente, ter no mínimo tempo de vinculação empregatícia de 05 (cinco) anos de serviços prestados para a mesma indústria, fica assegurado a garantia do emprego durante o período que faltar para a aposentadoria.

Parágrafo 1º - A garantia desta cláusula não se aplica aos casos de pedidos de demissão e dispensa por justa causa;

Parágrafo 2º - Quando solicitado pelo empregador, se obriga o trabalhador a apresentar documento comprobatório do INSS, comprovando o tempo que possui para exercer o direito à aposentadoria.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA - PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A critério do empregador, o trabalhador poderá receber 50% do décimo terceiro salário, a título de antecipação, quando da concessão de FÉRIAS ou no mês de seu ANIVERSÁRIO, e o restante, menos os encargos, serão quitados até o dia 20 de dezembro do mesmo ano. Caso o empregador não opte pela antecipação do décimo terceiro, a primeira parcela deverá ser paga no mês de novembro.

Parágrafo 1º - Os trabalhadores com mais de 06 (seis) meses na empresa, poderão requisitar a antecipação do décimo terceiro salário, conforme previsão no *caput* da presente cláusula;

Parágrafo 2º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, será deduzido o valor do adiantamento a esse título;

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES

Por motivo de segurança, sanitários e para evitar acidentes, fica proibido o uso do telefone celular particular, fones de ouvido e outros eletrônicos, no ambiente de trabalho durante o expediente, devendo serem guardados em locais adequados, fornecido pelo Empregador.

Parágrafo único - Apenas nos períodos de intervalo para descanso/alimentação, fica permitido o uso do telefone celular particular, utilizado em local autorizado e indicado previamente pela indústria como apropriado para esse fim.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – GRAVIDEZ

Fica proibida a exigência de apresentação de atestado ou exame gestacional como condição de contratação ou manutenção do emprego.

parágrafo único: Na demissão, após concedido o aviso prévio, fica assegurado ao empregador o direito de solicitar à trabalhadora que faça teste de gravidez junto com os exames demissionais, a fim de sanar qualquer dúvida quanto à validade da terminação contratual.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas que contarem com mais de 20 (vinte) trabalhadores, ou outro limitador que a lei venha a dispor, serão obrigadas a proceder o registro de ponto manual ou eletrônico da jornada de trabalho.

Parágrafo único: A empresa poderá decidir pela implantação do sistema de controle de jornada por exceção no qual ocorre o registro das exceções à jornada ordinária de trabalho, sendo registradas apenas as alterações da jornada de trabalho, tais como horas extras e sobreavisos. Neste sistema as

empresas também ficam autorizadas pela não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

Compensação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHOS EM FERIADOS E DSR

Pelo presente instrumento coletivo de trabalho, fica convencionado que a hora da jornada normal trabalhada em dias de feriado e DSR (descanso semanal remunerado) terá o acréscimo do adicional no percentual de 100% (cem por cento). Se houver labor em horas extras os pagamentos serão calculados sobre o valor da hora dobrada.

Parágrafo Primeiro: A compensação da jornada laborada em DSR e feriados será realizada na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso.

Parágrafo Segundo - São regulamentados como feriados, em que não haverá jornada de trabalho, de modo que, se ocorrer de trabalhar em qualquer das datas mencionadas, serão as horas trabalhadas remuneradas em dobro sobre a hora normal, ou seja, 100% (cem por cento), as seguintes datas:

- 1º de janeiro (dia da Paz Mundial, Lei 662/49);
- 21 de abril (dia de Tiradentes, Lei 1.266/50);
- 1º de maio (dia do Trabalho, Lei 662/49);
- 7 de setembro (dia da Independência, Lei 662/49);
- 12 de outubro (dia de Nossa Senhora Aparecida, padroeira do Brasil, Lei 6.802/80);
- 2 de novembro (Dia de Finados, Lei 10.607/2002);
- 15 de novembro (dia da Proclamação da República, Lei 662/49);
- 25 de dezembro (dia de Natal, Lei 662/49);
- As datas consuetudinárias de: Corpus Christi, (lei municipal nº 100, de 11 de dezembro de 1951) e sexta-feira santa da paixão (art. 2º, da Lei Federal nº 9.093);
- Feriados municipais, tais como dias da padroeira e do aniversário da sede do município;

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REDUÇÃO E AMPLIAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

A empresa fica autorizada, mediante concordância expressa do trabalhador, a reduzir o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, consoante disposto no artigo 611-A da CLT. Necessário que seja observada a NR de Saúde do Trabalho.

Parágrafo único: A empresa, mediante acordo tácito ou expresso com o empregado, poderá conceder intervalo intrajornada de até 4 (quatro) horas.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA- ADEQUAÇÃO DA INDÚSTRIA AO ANEXO VI DA NR 12 DO MTP

As indústrias, se adequarão às normas do Anexo VI da NR 12 do Ministério do Trabalho e Previdência, de modo a garantir que os trabalhadores estejam seguros em seu ambiente de trabalho, que deve ser saudável, adequado e seguro, evitando-se doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho. A não adequação da indústria à NR, em caso de acidente, incorrerá na responsabilização objetiva do empregador.

Parágrafo único - será devido o adicional de insalubridade e/ou periculosidade aos trabalhadores que laborarem em ambiente assim caracterizados por laudo pericial de profissional habilitado, com indicação de grau e incidência,
ficando obrigado o empregador a anotar na ficha/dossiê de cada trabalhador, a sua movimentação na indústria, ou seja, o setor de sua lotação e a atividade desempenhada, para fins de postular aposentadoria especial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONFORTO TÉRMICO
As indústrias deverão fornecer aos trabalhadores vestimenta de isolamento térmico (japona), principalmente ao "forneiro" que trabalha na manipulação de alimentos, alternando "calor" e "frio", indo da sala de forno/fritura à sala da câmara fria de alimentos/ingredientes conservados congelados, para que haja proteção contra as radiações térmicas. Também deverá ser obedecida a Norma Regulamentadora sobre o tema, relativa a descansos e pausas, quando necessário.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA- UNIFORME E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA NO SETOR INDUSTRIAL E ADMINISTRATIVO
Expressamente cabe à indústria definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados a atividade desempenhada, sem qualquer pagamento adicional.

Parágrafo 1º - As empresas deverão fornecer o uniforme gratuitamente a todos os seus trabalhadores, devendo os empregados devolverem-nos, no ato da rescisão contratual, no estado em que se encontrarem.

Parágrafo 2º - A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador;

Parágrafo 3º - O trabalhador que não utilizar equipamento de proteção individual (EPI) ou mesmo utilizá-lo de maneira inadequada, poderá sofrer punição disciplinar.

Parágrafo 4º - Os equipamentos e utensílios obrigatórios ao exercício regular da atividade, inclusive os calçados antiderrapantes e óculos de proteção, serão fornecidos gratuitamente pelo empregador e serão de sua propriedade, ficando o trabalhador obrigado a mantê-los sob sua guarda e a devolvê-los na situação em que se encontrarem, sempre que solicitados;

Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADO PARA JUSTICAR FALTA
O trabalhador que se ausentar por motivo de doença, para fins de abono de faltas, deverá apresentar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, o respectivo atestado, emitido por profissional de saúde legalmente habilitado.

Parágrafo único - Se for comprovada fraude na apresentação do atestado emitido por profissional de saúde, a empresa poderá adotar as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado falso é crime tipificado nos art. 297 e 302 do Código Penal Brasileiro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – FALTA JUSTIFICADA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR DE IDADE.
O(A) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até 2 (dois) dias por ano, para acompanhar filho de até 12 (doze) anos em consulta médica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANO DE SAÚDE

O trabalhador afastado pelo INSS, deve deixar autorizado a indústria abater a sua cota de pagamento do plano de saúde e/ou plano odontológico, nas férias, 13º salário ou outros vencimentos futuros, quando esgotado os vencimentos presentes.

Se não houver valores a serem pagos em favor do trabalhador, a empresa o comunicará para pagar o valor em até 48h (quarenta e oito horas), sob pena de pedir sua desfiliação do plano de saúde.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SEGURO DE VIDA

Fica convencionado que as empresas contratarão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de todos os seus empregados, ficando com a obrigação de entregar a cada um dos empregados, uma cópia da respectiva apólice.

Parágrafo 1º - O benefício seguro de vida não caracteriza salário *in natura* por ser parcela totalmente indenizatória e, portanto, não integra a remuneração do trabalhador beneficiado para qualquer efeito legal.

Parágrafo 2º - A responsabilidade pela ativação do seguro, quando ocorrido o sinistro, será do empregado e/ou seus representantes legais, devendo a empresa fornecer, em tempo hábil, a documentação solicitada pelo Seguro.

Parágrafo 3º - As empresas poderão descontar do trabalhador até 50% (cinqüenta por cento) do valor da parcela mensal do seguro contratado, sendo que o empregado deverá autorizar por escrito o desconto em sua folha de pagamento, mediante adesão.

Parágrafo 4º - O trabalhador pode fazer a opção de não participar do seguro ofertado pela empresa, desde que faça por escrito uma declaração de recusa do recebimento e desconto do seguro de vida e da conseqüente não responsabilidade da empresa perante indenização do seguro.

Parágrafo 5º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado perderá automaticamente o direito ao seguro de vida previsto na presente cláusula.

Disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As indústrias permitirão que os dirigentes sindicais, advogados e assessores credenciados tenham acesso às suas dependências, **mediante agendamento**, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregar jornais, boletins periódicos e outras atividades sindicais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CUSTEIO SINDICATO PATRONAL - TAXA NEGOCIAL. TEMA 935 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

De acordo com o Edital de Convocação para Assembleia Geral Ordinária, publicado no Jornal O Popular dos dias 13 e 14 de janeiro de 2024, página 35, e encaminhado nos grupos de WhatsApp, e-mail e site da entidade, no dia 04 de janeiro de 2024, foi convocada assembleia para deliberação sobre a Convenção Coletiva de 2024, oportunidade em que foi instituída, dentre diversas pautas tratadas, a contribuição negocial do ano de 2024. E conforme decidido coletivamente, em razão da assistência jurídica prestada pelo SINDIPÃO GOIÁS, que negociou a presente negociação coletiva junto ao Sindicato dos Trabalhadores, e com a compreensão de que o sindicato patronal, para se estruturar e se manter prestando serviços à categoria em Goiás, a empresa representada pelo Sindicato Patronal concorda com a instituição da "contribuição negocial". Fica, então, instituída a contribuição negocial

patronal, expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "e" da CLT e validada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935, que fixou a seguinte tese: *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"*. A decisão também vale para entidades patronais, por uma questão natural de paridade, nos termos da lei. Referida contribuição é direcionada ao custeio das negociações coletivas, a elaboração, a conclusão do pacto normativo, a fiscalização de seu cumprimento e aos avanços das conquistas negociais, a ser paga da seguinte forma:

a) 2% (dois por cento) sobre o piso salarial da função, multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa na referência **MARÇO/2024**, o qual deverá ocorrer até o dia **10/04/2024**;

Parágrafo 1º - O valor previsto no caput é obrigatório para todas as empresas do setor representado pelo SINDIPÃO (panificadores, confeitarias e similares), exceto para as empresas associadas aos Sindicato Patronal, as quais já contribuem diretamente para a manutenção da entidade.

Parágrafo 2º - Os valores a serem recolhidos a favor do SINDICATO PATRONAL – SINDIPÃO GOIÁS deverão ser depositados diretamente na conta no SINDICATO INDÚSTRIAS DE PANIFICACAO CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ.: 25.066.994/0001-70, Caixa Econômica Federal, Agência: 0012, Op: 003, C/C: 00078976-3, Chave PIX CNPJ: 25.066.994/0001-70.

Parágrafo 3º - Fica oportunizado o direito individual de oposição às empresas não associadas ao sindicato patronal. Para exercer esse direito, a empresa deverá, em até 10 (dez) dias corridos, contados da assinatura do documento e disponibilização no site, no Instagram e nos grupos de WhatsApp da entidade, entregar manifestação devidamente assinada na sede do SINDIPÃO (Rua 200, nº 1121, Setor Leste Vila Nova, 1º andar do prédio da FIEG – Pedro Alves). O ato deverá ser praticado pelo proprietário da empresa, um de seus sócios ou seu representante legal devidamente constituído por instrumento de procuração com firma reconhecida em cartório. Caberá ao sindicato a entrega de comprovante de recebimento da oposição quando da prática do referido ato com data e hora de entrega.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL. Fica instituída, a favor do sindicato profissional convenente, STIAG, contribuição assistencial profissional expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "e", da CLT, e validada pelo Supremo Tribunal Federal por meio do julgamento do Tema 935 que fixou a seguinte tese: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição".

Parágrafo 1º - Aprovada em assembleia de trabalhadores que deliberou sobre a negociação desta Convenção Coletiva de Trabalho, a contribuição assistencial profissional é devida pelos empregados da categoria, uma única vez no ano de 2024 e no percentual de **2% (dois por cento)** da folha do **mês de março**, considerando que:

a) a entidade profissional precisa de recursos para pagar suas despesas sociais e administrativas;
b) a atuação do STIAG resultou nesta Convenção com condições que beneficiam todos os trabalhadores empregados da categoria representada com:
- Conquista de benefícios e avanço e/ou manutenção dos já conquistados;
- Reajuste de salário e do piso salarial (12 meses de salários, 13º, férias mais 1/3, reflexo em adicionais insalubridade / periculosidade, FGTS, Seguro Desemprego, benefícios previdenciários e outros);
- Segurança jurídica nas relações e condições de trabalho entre empregados e empregadores;
- Fiscalização de seu cumprimento.

Parágrafo 2º - Dos empregados admitidos em 2.023, o desconto será na razão de 1/12 avo de 2%, considerado mês completo quinze (15) ou mais dias de trabalho, calculada sobre o salário base já reajustado conforme aqui estabelecido.

Parágrafo 3º - Os trabalhadores que não apresentaram oposição na assembleia, que deliberou sobre a negociação deste instrumento coletivo e autorizou a instituição da contribuição assistencial profissional, terão o prazo de até cinco (5) dias úteis, após recebimento do pagamento do salário do qual houve o desconto, para se manifestarem, por um documento convertido em PDF, enviado pelo e-mail stiag@stiag.org.br, contra o desconto da contribuição assistencial profissional, instituída no caput desta Cláusula, sendo tal documento feito com redação individual (elaborada pelo próprio empregado), escrito de próprio punho e informando:

- Que tomou conhecimento do conteúdo da Convenção;
- De quais condições negociadas discorda;
- O que pretende para a próxima negociação;
- O CPF e o número de telefone pessoal.

Parágrafo 4º - A empresa recolherá o total dos valores descontados para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação dos Estados de Goiás e Tocantins, STIAG, até o dia 15 de abril de 2024, via PIX cuja chave é o CNPJ 01668094000134, ou por meio de boleto bancário solicitado pelo e-mail stiag@stiag.org.br, ou através de depósito na Caixa Econômica Federal, agência 0012, Op 003, conta corrente 2858-4.

Parágrafo 5º - Em até três (3) dias úteis após o recolhimento, por qualquer um dos meios citados acima, inclusive no caso do § 2º, a empresa enviará ao STIAG cópia do respectivo comprovante do recolhimento, § retro, e da relação nominal de empregados com os valores individuais de cada um.

Parágrafo 6º - Após o final do prazo estabelecido no § 5º, anterior, em oito (8) dias úteis, relatório das oposições recebidas conforme o § 3º, acima, será elaborado e encaminhado pelo STIAG à empresa empregadora, com nome dos respectivos trabalhadores e o comprovante de devolução, pelo meio que indicar, do total dos valores deles descontados, para que efetue o crédito e devolva a cada um, na folha de pagamento de salário do mês imediatamente posterior.

Parágrafo 7º - Desde já, as empresas ficam formalmente notificadas que assumirão a responsabilidade de pagar ao STIAG o valor da contribuição assistencial profissional que deixarem de descontar do empregado que não fizer oposição nos moldes dos §§ acima.

Parágrafo 8º - As empresas poderão, sob o título que considerarem conveniente, por mera liberalidade e como forma de premiar seus empregados, lhes restituir o valor da contribuição assistencial profissional tratada na presente cláusula, valor livre de encargos sociais e que não comporá a média salarial.

Parágrafo 9º - Conforme o disposto na ORIENTAÇÃO Nº 13 e na sua fundamentação, do CONALIS - Ministério Público do Trabalho, fica estabelecido que será considerado antissindical, contra a entidade sindical profissional STIAG, o ato e/ou fato praticado por empregador ou terceiro, pessoa jurídica e/ou natural, que leve o trabalhador a se opor à arrecadação de recursos para custear as atividades representativas e sociais do STIAG, seja coagindo, estimulando, auxiliando e/ou induzindo o trabalhador a resistir ao desconto da contribuição assistencial profissional tratada no presente instrumento ou de qualquer outra espécie, podendo respectiva conduta ser denunciada aos órgãos competentes para apuração, inclusive no âmbito judicial.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTOS AUTORIZADOS
Serão permitidos descontos na remuneração mensal do trabalhador no rol taxativo a seguir: decorrentes de adiantamentos, contribuições de custeio sindical/mensalidade em favor do Sindicato, planos de saúde médicos e/ou odontológico, prêmio de seguro em grupo (acidentes pessoais e de vida) referente ao titular e dependentes, vale-transporte, compras em farmácias e demais estabelecimentos comerciais conveniados, auxílio-educação.

Parágrafo único - Poderão ser descontados os danos e prejuízos causados à indústria em caso dolo comprovado, nos termos do parágrafo 1º do artigo 462 da CLT, inclusive no que diz respeito à utilização individual ou conjunta de maquinário e ferramentas, desde que devidamente identificado o trabalhador ou equipe responsável, sendo que os valores apurados poderão ser divididos entre integrantes da equipe responsável;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
Os Sindicatos se obrigam a disponibilizar cópias desta CCT para seus representados em seus grupos de aplicativos e canais de comunicação.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO VIOLAÇÃO DE CLÁUSULAS
Atendendo à exigência do inciso VIII do Art. 613 da CLT, fica acordado que, em caso de violação e/ou não cumprimento de qualquer das cláusulas em obrigações de dar e/ou fazer pelas partes signatárias, incidirá a parte faltosa, por cada violação, em multa equivalente a **5% (cinco por cento)** sobre o Piso Salarial vigente por trabalhador prejudicado, o valor reverterá 50% para o trabalhador a que se referir e 50% para o STIAG.

Disposições Gerais/Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORUM CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS Quaisquer dúvidas, controvérsias ou divergências suscitadas em torno das Cláusulas ora estabelecidas serão dirimidas na Comissão de Conciliação Prévia da categoria, e, se persistir, pela competente Superintendência da Secretaria de Previdência e Emprego antes da Justiça do Trabalho de Goiânia, GO, ou órgão judiciário competente.

Goiânia-GO, 13 de março de 2024.

ANA MARIA DA COSTA E SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DEALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS, STIAG

MARCOS ANDRÉ RODRIGUES DE SIQUEIRA
Presidente
SINDICATO INDÚSTRIASDE PANIFICACAO E CONFEITARIA NO ESTADO DE GOIÁS