CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ANO 2024

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA NO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA-GOIAS, CNPJ n. 12.284.217/0001-50, neste ato representado(a) por seu presidente ANDRÉ LUIZ BARCELOS.
E
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ n. 25.066.994/0001-70, neste ato representado0(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 01° de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01° de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) trabalhadores nas indústrias de panificação e confeitaria assim compreendidos, as indústrias de pães, pães congelados, salgados, doces, bolos, tortas, quitandas, fabricação e revendas de produtos de padarias, panificadoras, confeitarias e empórios, com abrangência territorial em Goiânia/GO.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

CLÁUSULA TERCEIRA - 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 = R$1.501,20.
Grupo II: Cozinheiro = R$1.725,84.
Grupo III: Gerente de Departamento, Gerente de Loja, Supervisor, Chefe de Cozinha, Chefe de Indústria, Encarregado de Produção, RH da Empresa = R$ 1.864,08.
Grupo IV: Padeiro, Confeiteiro, Pasteleiro, Pizzaiolo, Salgadeiro = R$ 2.054,16.
Grupo V: Gerente de Produção = R$ 2.238,84.
Grupo VI: Gerente Geral = R$2.352,24.
parágrafo 1°: Os salários normativos desta cláusula aplicam-se aos trabalhadores com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas semanais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL 2024

Os salários fixos de todos os trabalhadores da aludida categoria serão reajustados em 01 de janeiro de 2024 em 8% (oito por cento).

Parágrafo 1º – os reajustes espontâneos ou compulsórios a título de antecipação, havidos no período entre 01/01/2023 a 31/12/2023 na aplicação do percentual acima, poderão ser compensados, a critério da empresa, salvo os decorrentes de promoção, transferência ou equiparação.

parágrafo 2º: O percentual do reajuste previsto no caput (8%) deverá ser pago a partir de 1º/01/2024 e incorporado nas folhas de pagamento de fevereiro ou março de 2024. Eventuais diferenças salariais retroativas a janeiro/2024 deverão ser pagas até a folha com referência março/2024, com pagamento até o 5º dia útil de abril/2024.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
Adicional de Tempo de Serviço

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 ao 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). NÃO CUMULATIVO.

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DATA BASE

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 devida, ainda que a empresa não promova a cobrança da ocorrência de prejuízos aos trabalhadores que exerçam a função de caixa.

CLÁUSULA OITAVA – ASSIDUIDADE PRÊMIO

A partir da folha de JANEIRO/2024, as empresas concederão mensalmente o "prêmio assiduidade" no valor mínimo de 3% (três por cento) calculado sobre o salário contratual do

trabalhador beneficiado, em número de até 12 (doze) parcelas anuais, mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, observando o Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e as condições abaixo:

parágrafo 1º - O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo de Adesão ao trabalhador, para que ele possa manifestar expressamente pela ADESÃO ao benefício do "prêmio assiduidade" ou pela NÃO adesão ao benefício do "prêmio assiduidade", sendo que em caso de inércia do empregador, será presumida a Adesão do trabalhador ao "prêmio assiduidade", nos termos disposto no Termo de Adesão da CCT;

parágrafo 2º - Os trabalhadores que exercem cargo de Gerente não receberão o adicional constante do caput, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, **exceto se por liberalidade do empregador**, mantidas as demais regras, quando aplicadas;

parágrafo 3º - Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de assiduidade, em nenhuma hipótese integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;

parágrafo 4º - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo tolerado atraso ou falta,exceto as faltas previstas em lei artigo 473 da CLT, que serão abonadas;

parágrafo 5º - Nos casos em que o empregado faltar ao serviço em razão das hipóteses previstas no artigo 473 da CLT (faltas justificadas), a empresa poderá pagar o valor do prêmio assiduidade de maneira proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês, sempre considerando um mês de 30 (trinta) dias na base de cálculo. Exemplo: o empregado deixou de comparecer ao serviço em razão da entrega de um atestado médico de 10 (dez) dias. Nesse caso, receberá o prêmio assiduidade relativo a 20 (vinte) dias do mês, se houver cumprido com os demais critérios (assiduidade e pontualidade).

parágrafo 6º - As empresas que contam com mais de 20 (vinte) e menos de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas 1 (um) local para registro de ponto, terão a opção de permitir o registro de entrada ocorra com até 5 (cinco) minutos de antecedência do início da jornada OU aceitar uma tolerância de até 5 (cinco) minutos para registro da entrada;

parágrafo 7º - As empresas que contam com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terão a opção de permitir o registro de entrada com até 10 (dez) minutos de antecedência do início da jornada OU aceitar uma tolerância de até 10 (dez) minutos para registro da entrada;

parágrafo 8º - Sendo o "prêmio assiduidade" ofertada como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar ausência do trabalhador não prevista em lei, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária;

parágrafo 10º - Apenas em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício;

parágrafo 11º - De todo modo, deverá ser observado o comando do Termo de Adesão constante no Anexo da CCT, que trata do rateio do valor entre Sindicato obreiro e trabalhadores, do prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato obreiro, sendo destinada até 11 (onze) parcelas em favor dos trabalhadores e somente 01 (uma) parcela em favor do Sindicato obreiro, que será descontada na folha referente ao mês de junho de cada ano e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores, obedecendo o seguinte cronograma:

Parágrafo 12º - Os valores, conforme consta no Termo anexo ao presente instrumento normativo serão descontados na folha de pagamento dos empregados no mês de JUNHO/2024 e repassado ao sindicato obreiro SINTPÃO até o dia 10 de JULHO/2024, mediante boleto bancário que será requerido atreves do E-mail: secretaria@sintpao.org.

parágrafo 13º - O trabalhador que não fizer jus ao "prêmio assiduidade" no mês do repasse, desobriga o empregador de repassar a cota relativa a esse trabalhador no referido mês pois a cota parte só será devida se o trabalhador for assíduo. Porém, observando o princípio da equidade, o repasse será feito no primeiro mês seguinte em que o trabalhador vier a fazer jus ao benefício;

parágrafo 14º - A empresa que conceder o benefício "prêmio assiduidade" a trabalhadores sem obedecer ao comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores mesmo que não tenham aderido ao Termo de Adesão constante no Anexo da CCT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorporará ao salário.

parágrafo 15º - As empresas que já realizam o pagamento do chamado "prêmio assiduidade", deverão regularizar a forma de concessão nos termos desta cláusula, inclusive em relação ao repasse ao Sindicatos dos trabalhadores.

Parágrafo 16º - Na hipótese do parágrafo anterior, e nos casos em que o valor da assiduidade seja superior a 3% (três por cento), a parcela a ser repassada à entidade sindical obreira sempre respeitará o limite percentual mínimo (3%), estabelecido no caput.

Parágrafo 17º - Caso o empregado tenha assinado o Termo Assiduidade de 2023, e tenha continuado na empresa, não será necessário renovar a autorização para adesão ao benefício em 2024. Os empregados estão autorizados a renovar a opção a qualquer tempo, mediante solicitação de novo Termo.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA NONA- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A instituição do PPL e/ou PPR - Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, deverá ser feita mediante negociação a ser estabelecida entre Sindicato dos trabalhadores e cada indústria, onde se fixarão as condições, metas e cronograma de pagamento.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA - HOMOLOGAÇÃO NA SEDE DO SINDICATO

Primando pela maior segurança jurídica às indústrias, fica facultado a estas, o direito de, se assim optarem, fazer o acerto rescisório no Sindicato dos trabalhadores.

parágrafo 1º - As indústrias ficam autorizadas a efetuarem os pagamentos dos acertos rescisórios via pagamento bancário, pix e/ou através de cheques, que não poderão ser cruzados;

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

parágrafo 3º - Visando o atendimento adequado, o acerto rescisório deverá ser previamente agendado no Sindicato através do endereço eletrônico: secretaria@sintpao.org;

parágrafo 4º - No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a indústria deverá apresentar os seguintes documentos:
a) CTPS devidamente atualizada;
b) carimbo da empresa;
c) TRCT (Termo de rescisão de contrato) em cinco vias que não poderá mais 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 com a chave para o saque;
h) guia de recolhimento do FGTS;
i) demonstrativo do trabalhador de recolhimento do FGTS rescisório;
j) chave de comunicação;
k) três últimos contracheques;
l) Livro de registro de empregados;
m) atestado de saúde ocupacional;
n) Carta de preposto;
o) comprovação de recolhimento das contribuições de custeio devidas às entidades sindicais (obreira e patronal) no exercício em curso:

Parágrafo 5º - Se a empesa optar por realizar a homologação perante o sindicato, será cobrada uma taxa de 100,00 (cem reais)

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMAPRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

O trabalhador dispensado sem justa causa, ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar por escrito a obtenção de novo emprego. 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, será concedido na forma indenizada ou trabalhada.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MULTA POR NÃO REGISTRAR O 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 multa 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 irregular e 50% para o Sindicato dos trabalhadores.

CLÁUSULA DÉCIMATERCEIRA – AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE

As empresas poderão conceder, em dinheiro, "ajuda de custo transporte" aos empregados que não utilizam transporte coletivo, por dia efetivamente trabalho, de modo que o valor não terá natureza salarial.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA- 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 sobre ser realizada tanto por gratificação de função específica, paga em destaque, quanto pelo simples fato do salário ser superior em 40% (quarenta por cento) ao salário base de seus subordinados.

parágrafo 2º - Caso a justiça do trabalho venha, eventualmente, 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.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 integral 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 SEXTA- 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.
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 OITAVA– GRAVIDEZ

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

parágrafo único - Na demissão, 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 DÉCIMA NONA- 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 com o registro de ponto manual ou eletrônico da jornada de trabalho.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS

A empresa poderá implantar o sistema "banco de horas", que gerará horas de crédito e/ou débito, inclusive para os domingos, DSR, e/ou feriados, pelo prazo máximo de 1 (um) ano subsequente ao da hora laborada.

parágrafo 1º - Fica autorizado o acréscimo da jornada de trabalho em 2h (duas horas) diárias, limitado o total de jornada a 10 horas por dia, observadas as exigências legais;
parágrafo 2º - Fica autorizada a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades, conforme inciso XIII do artigo 611-A da CLT;
parágrafo 3º - A compensação da jornada laborada será realizada na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso, inclusive aos domingos e feriados.
parágrafo 4º - Quando o trabalhador necessitar fazer uso de horas de crédito, deverá solicitar a empresa com antecedência mínima de 72 horas, ficando a critério da indústria conceder ou não a solicitação do trabalhador, com prazo de 48 horas da solicitação;
parágrafo 5º - Não serão incluídas no banco de horas as faltas, atrasos e saídas antecipadas que não tiverem sido negociadas prévia e formalmente com superior hierárquico;
parágrafo 6º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das bases extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, sendo o percentual de 50% (cinquenta a por cento) quando dias úteis e 100% (cem por cento) quando o labor extraordinário tiver ocorrido aos domingos, feriados civis (nacional e locais) e religiosos, a serem pagos com as verbas rescisórias;
parágrafo 7º - Em caso de afastamento do trabalhador, em razão do gozo de benefício previdenciário, o saldo do banco de horas existente no momento do afastamento será congelado/suspenso até o retorno laboral do emprego;
parágrafo 8º - O eventual saldo positivo de horas a favor do trabalhador será pago pela empresa na folha de pagamento do mês subsequente em que forem efetuados os fechamentos anuais, que deverão ser pagas com acréscimo das horas extras previstos neste ACT;
parágrafo 9º - O eventual saldo negativo por iniciativa do trabalhador em favor da empresa poderá ser descontado em folha de pagamento, no mesmo prazo estabelecido por ela para o pagamento, até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas;
parágrafo 10º - A empresa poderá estabelecer, se necessário, períodos trimestrais, bimestrais, mensais, semanais ou outros períodos de apuração de saldo positivo e/ou negativo de horas, sem que signifique renúncia ao prazo anual previsto neste instrumento coletivo;
parágrafo 11º - A indústria se obriga a realizar um controle individual de hora de trabalho, através do espelho de ponto, o qual conterá demonstrativo claro e preciso, apontando todas as horas a crédito e débito, bem como prestar informações acerca dos respectivos saldos quando solicitados pelo trabalhador ou sindicato. O espelho de ponto será repassado ao trabalhador para análise e conferência, devendo ser assinado e devolvido ao empregador para arquivo. Mensalmente deverá ser apresentado ao trabalhador o saldo de seu banco de horas, podendo a informação vir impressa no demonstrativo de pagamento do trabalhador ou em documento próprio, formalizado para este fim, com comprovante de recebimento firmado pelo trabalhador.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA

A empresa fica autorizada a reduzir o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, mediante solicitação e autorização expressa do sindicato laboral, a qual deverá ser solicitada no e-mail: secretaria@sintpao.org;

Parágrafo único - A implantação da redução do intervalo intrajornada e interjornadas sem observância do previsto no caput desta cláusula, sujeitará a empresa, além do pagamento do intervalo suprimido, a multa no valor de R$ 500,00(quinhentos reais) por trabalhador prejudicado,devendo essa ser revertida ao trabalhador.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- JORNADA POR ESCALA DE REVEZAMENTO

A indústria poderá adotar jornada excepcionalmente no dia do DSR – Descanso Semanal Remunerado (FOLGA), no DOMINGO ou no FERIADO, nacional, estadual e municipal, ocorridos durante a semana ou em domingo, desde que conceda uma folga correspondente, sendo que a troca será no mínimo de um (01) dia por 01 (um) dia ou, poderá a folga ser compensada para mais de um dia, conforme venha a ser combinado entre as partes.

Parágrafo 1º - Na escala 5x1ficam considerados compensados os domingos e feriados.

Parágrafo 2º - Fica garantida folga dominical quinzenal às mulheres, exceto quando se tratar de escala 5x1 (parágrafo 1º) e escala 12x36, nos termos da lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO AO TRABALHADOR ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do trabalhador nos dias de ENEM, exame vestibulares e concursos públicos, mediante documento comprobatório de inscrição e comparecimento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA –TRABALHOS EM FERIADOS E DSR

Pelo presente instrumento coletivo de trabalho, fica convencionado que a hora trabalhada em dias de feriado e DSR (descanso semanal remunerado) terá o acréscimo do adicional no percentual de 100% (cem por cento).

Parágrafo único- São regulamentados como feriados, em que não haverá jornada de trabalho, 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 Trabalhador, 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); 02 de novembro (dia de finados, Lei 10.607/2002); 15 de novembro (dia da Proclamação da República, Lei 662/49); 20 de novembro, consciência negra (Lei Federal Nº 14.759/2023) 25de dezembro (dia

de Natal, Lei 662/49) e ainda 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). Serão ainda observados os feriados municipais, (dia da padroeira de Goiânia: 24 de maio) e aniversário de Goiânia: 24 de outubro), e outros se houver, 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).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

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

As empresas 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, ficando obrigado o empregador a anotar na ficha/dossiê de cada trabalhador, a sua movimentação na empresa, ou seja, o setor de sua lotação e a atividade desempenhada, para fins de postular aposentadoria especial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONFORTO TÉRMICO

As empresasdeverão fornecer aos trabalhadores, principalmente ao "forneiro" que trabalhem 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, vestimenta de isolamento térmico (japona).

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA
UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA- UNIFORME E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA NO SETOR INDUSTRIAL E ADMINISTRATIVO

Expressamente cabe à empresa 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 devolvê-los, no ato da rescisão contratual, no estado em que se encontrarem, facultando à indústria o desconto pela não devolução. O valor do uniforme somente poderá ser descontado se o trabalhador comprador o valor de compra do uniforme via nota fiscal;

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, estando o trabalhador obrigado a mantê-los sob sua guarda e, devolvê-los na situação em que se encontrarem, sempre que solicitados;

Parágrafo 5º-A empresa, adotará procedimentos para evitar que o trabalhador fique em pé durante toda a jornada.

EXAMES MÉDICOS
Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO

O trabalhador que se ausentar por motivo de doença deverá apresentar, no prazo de 24 horas, após o retorno ao trabalho, o respectivo atestado médico para fins de abono de faltas. O empregado, entretanto, se obriga a enviar uma foto à empresa em até 24 horas, exceto por absoluta impossibilidade.

Parágrafo único - Se for comprovada fraude na apresentação do atestado médico, a empresa poderá adotar as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado médico falso é crime tipificado nos arts 297 e 302 do Código Penal Brasileiro;

PLANO DE SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA -PLANO DE SAÚDE

O trabalhador afastado pelo INSS, deve deixar autorizado a indústria abater 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 TRIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

Fica convencionado que as empresas contratarão obrigatoriamente seguro de vida e acidentes, em grupo ou individual, em favor de todos os seus empregados.

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 pelo conhecimento das cláusulas da apólice de seguro, bem como da ativação do seguro quando ocorrido o sinistro, será inteiramente do empregado e/ou de seus representantes legais.

Parágrafo 3º - As empresas não poderão descontar do trabalhador o valor da parcela mensal do seguro contratado.

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 consequente 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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA E CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES - NEGOCIAL

As empresas se obrigam a recolher mensalmente ao Sindicato dos trabalhadores, a contribuição associativa descontada da remuneração contratual do associado, sendo que o repasse por parte da empresa deverá ser feito até o décimo dia útil do próprio mês em curso, ou seja, no qual ocorreu o desconto.

Parágrafo 2º - para que a empresa possa proceder ao desconto da mensalidade sindical sobre o salário dos trabalhadores filiados, o Sindicato deverá encaminhar cópia da ficha de filiação ou destacar a parte que conste a autorização com assinatura do trabalhador, permitindo o desconto, conforme previsão do inciso XXVI do art. 611-B da CLT.

Parágrafo 3º- Fica instituída a contribuição assistencial, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "e" da CLT, sendo direcionada ao custeio das negociações coletivas, a elaboração, a conclusão do pacto normativo, a fiscalização de seu cumprimento e aos avanços das conquistas negociais em prol dos empregados.

Parágrafo 4º- Conforme deliberação na respectiva assembleia laboral ocorrida em 18/12/2023, a contribuição assistencial é imposta a toda categoria (trabalhadores) por se beneficiar com a representatividade e atuação do sindicato Laboral na negociação da presente convenção coletiva, devendo as empresas descontarem do salário base dos empregados no mês de abril/2024 o percentual de 5% (cinco por cento), e ser repassada até o dia 10 do mês de maio de 2024, ao sindicato SINTPÃO, mediante boleto bancário que será enviado a empresa pelo sindicato.

Parágrafo 5º - os empregados admitidos após o mês de abril o desconto será feito no mês subsequente a sua admissão e repassado ao sindicato até o dia 10 do mês seguinte, desde que não tenha sofrido o desconto na empresa anterior sendo da mesma categoria.

Parágrafo 6º - recolhimento efetuado fora dos prazos previstos nesta cláusula, fica a empresa sujeita ao pagamento de multa de 2% (dois por cento), e 1 % (um por cento) de juros ao mês e correção monetária.

Parágrafo 5º- fica garantido o direito individual de oposição para os empregados não associados ao sindicato laboral. Para exercer esse direito, o empregado deverá, no prazo de 10 (dez) dias, contados do dia da publicação da presente convenção no site oficial do sindicato Laboral ou Patronal, ou no Ministério do Trabalho, entregar manifestação devidamente assinada na sede do sindicato Laboral situado na Rua 12, qd. 17, lt. 08, Centro de Goiânia/GO em horário das 7:30 às 11:30, caberá ao sindicato a entrega de comprovante de recebimento da oposição quando da prática do referido ato com data da entrega. O empregado tomará ciência, de todo modo, que a presente Convenção foi negociada, em razão do aumento salarial concedido pelo instrumento a partir do contracheque de fevereiro de 2024.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 34, 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES
RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS - As empresas, quando solicitadas formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, que mencionará o motivo da solicitação, deverão fornecer no prazo de até 15 (quinze) dias contínuos, cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (contracheques), extratos analíticos de FGTS, contrato de trabalho, ficha de registro de empregados, SEFIP e Termos de adesão ao prêmio assiduidade.

Parágrafo 1º – caso a empresa não cumpra o prazo previsto no *caput*, o Sindicato patronal será notificado, para intermediar junto à empresa notificada a apresentação dos documentos dentro de um prazo adicional de 10 (dez) dias contínuos.

Parágrafo 2º – a inércia e/ou recusa na entrega dos documentos descritos no *caput,* em desrespeito aos prazos acima estipulados, ensejará multa de R$50,00 (cinquenta reais) mensais, que será de trato sucessivo, por trabalhador, até o efetivo cumprimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 de Sindicatos, planos de saúde médicos e/ou odontólogos, 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, auxilio educação, quando autorizados pelo trabalhador

parágrafo 1º - 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;

parágrafo 2º - Os itens do rol mencionados no caput da presente cláusula não caracterizam salário in natura por constituírem parcelas totalmente indenizatória e, portanto, não integram a remuneração do trabalhador beneficiado para qualquer efeito legal;

parágrafo 3º - Não serão considerados salário in natura, vale refeição (almoço e/ou lanche), pães e outros produtos da panificação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMAQUINTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Os Sindicatos se obrigam a disponibilizar cópias desta C.C.T. para seus representados em seus grupos de aplicativos e canais de comunicação (mídias), sendo que cada empresa, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de registro no sistema "mediador", se obriga a fixar uma cópia da CCT em sua integralidade em seu mural, mantendo-a em local de destaque.

Assim, por estarem acordados, firmam a presente convenção Coletiva de Trabalho m três vias de igual teor e para o mesmo efeito, devendo ser registrada e arquivada na SRTE-GO, uma vez comprovada como atendidas as exigências do art. 613 da C.L.T. em todos os seus incisos.

Goiânia (GO), 11 de março de 2024.

ANDRÉ LUIZ BARCELOS
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA NO MUNÍCIPIO DE GOIÂNIAGOIÁS - SINTPÃO

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

Termo de Adesão à Convenção Coletiva de Trabalho firmado entre SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA NO MUNICIPIO DE GOIÂNIA-GOIAS SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS – ANO 2024

TERMO DE ADESÃO AO PRÊMIO ASSIDUIDADE – CLÁUSULA OITAVA DA CCT

A Convenção Coletiva de Trabalho foi negociada mediante contrapartida recíproca entre trabalhadores e empregadores. Desse modo, como trabalhador(a), manifesto que tenho ciência do inteiro teor de todas as cláusulas negociadas; assim como declaro estar ciente de que serei beneficiário do direito à premiação assegurada conforme previsto na cláusula Oitava da CCT que trata do "prêmio assiduidade", mediante adesão, o que é feita neste ato.

Em consequência da negociação e adesão ao “prêmio assiduidade”, autorizo expressamente ao meu empregador, promover os descontos previstos na cláusula 8ª da CCT para se fazer o devido repasse em favor do Sindicato que me representa (SINTIPÃO).

Goiânia-GO, _____ de _____ de _____.

Nome: _____.

assinatura do(a) trabalhador(a) _____.

( ) SIM, aceito os termos para concessão do prêmio assiduidade previsto na CCT.

( ) NÃO aceito os termos para concessão do prêmio assiduidade e não tenho interesse em recebê-lo.