CCT 1º DE JANEIRO DE 2021 A 31 DE DEZEMBRO DE 2021
DATA-BASE DA CATEGORIA EM 1º DE JANEIRO

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS, inscrito no CNPJ nº. 25.066.994/001-70, código sindical nº. 001.190.02994-1, sede a Rua 200, nº 1.121, Casa da Indústria, Edificio Pedro Alves de Oliveira, setor Leste Vila Nova, CEP 74.645-230, neste ato representado por seu Diretor Presidente Senhor Marcos André Rodrigues de Siqueira, inscrito no CPF nº. 324.048.911-20 e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS**, CNPJ nº. 01.668.094/0001-34, neste ato representado por sua Presidente, Sra. Ana Maria da Costa e Silva, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes.

1ª VIGÊNCIA e DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

2ª ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá empresas Indústrias de Panificação e Confeitaria e seus empregados representados pelos sindicatos convenentes, localizadas nos municípios do Estado de Goiás em que o Sindicato Profissional convenente tem base territorial.

3ª REAJUSTE SALARIAL

O salário de Janeiro/2021 será o salário de Janeiro/2020 acrescido do percentual de 5,45% zerando assim o INPC do ano anterior.

§1º Para os trabalhadores admitidos de janeiro a Dezembro/2020 fica garantido o reajuste estabelecido no *caput*, de forma proporcional ao mês de cada admissão.

§2º Para os trabalhadores que recebem parte fixa e variável, os reajustes incidirão somente sobre a parte fixa.

§3º Os reajustes espontâneos ou compulsórios, a título de antecipação, havidos no período entre 01 de janeiro a 31 de dezembro, na aplicação de percentual acima, poderão ser compensados, a critério da empresa, salvo os decorrentes de promoção ou equiparação salarial.

§4º Devido ao atraso nas negociações, o reajuste do *caput* retroativo de janeiro de 2021 a maio de 2021, poderá ser pago de forma indenizatória em parcelas ou de forma integral, sendo quitadas até outubro de 2021.

4ªPISO SALARIAL INICIAL POR FUNÇÃO

Ficam convencionados os pisos salariais específicos para os empregados que forem admitidos a partir de 01/01/2021 e exercerem as funções nominadas abaixo, com seus respectivos valores:

Grupo I: Auxiliar de Limpeza = R$ 1.107,22

Grupo II: Auxiliar de Padeiro, Auxiliar de Confeiteiro, Auxiliar de Cozinha, Auxiliar de Indústria, Auxiliar de Administração, Balconista, Atendente, Auxiliar de Escritório, Entregador, Caixa, Empacotador, Reposito, Entregador, Conferente e Forneiro R$ 1.117,77
Grupo III: Cozinheiro = R$ 1.381,39
Grupo IV: Gerente de Departamento, Gerente de Loja, Supervisor, Chefe de Cozinha, Chefe de Indústria, Encarregado de Produção, RH da Empresa = R$ 1.492,12
Grupo V: Padeiro, Confeiteiro, Pasteleiro, Pizzaiolo, Salgadeiro = R$ 1.645,02
Grupo VI: Gerente de Produção = 1.793,00
Grupo VII: Gerente Geral = R$ 1.883,00

§único: Os salários normativos desta cláusula aplicam-se aos trabalhadores com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanaisou 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

5ª DA QUEBRA DE CAIXA
Fixa-se através da presente CCT quebra de caixa aos empregados que exercerem permanentemente a função de caixa, sendo este o valor correspondente a **10%** sobre o salário base, excluído adicionais, acréscimos e vantagens pessoais. Sendo que este valor tem natureza indenizatória e por isto não incorpora na remuneração e não incide no INSS, FGTS, decimo terceiro e demais verbas trabalhistas.

6ª ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
Deverá ser concedido ao empregado, a partir da data em que completar um (1) ano no emprego, adicional por tempo de serviço com porcentagem equivalente ao número de anos que completar na respectiva empresa. (Exemplos: 1 ano = 1%, 2 anos = 2%, 3 anos = 3%, 4 anos = 4%, 5 anos = 5%).

§único: Após o empregado ter recebido o adicional de 5% por tempo de serviço, o valor integrará a remuneração e a empresa não mais terá a obrigatoriedade de complementar com percentual a esse título.

7ª DESCONTOS AUTORIZADOS
Serão permitidos descontos na remuneração mensal do empregado, decorrentes de adiantamentos, empréstimos, contribuições/mensalidades em favor de associações e/ou sindicato profissional acordante, planos de saúde médico 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, quando autorizados pelo empregado.

§1º Poderão ser descontados os danos e prejuízos causados à empresa, seja por culpa ou dolo, nos termos do parágrafo 1º do artigo 462 da CLT, inclusive no que diz respeito à utilização individual ouconjunta de maquinário e ferramentas, desde que devidamente identificado o trabalhador ou equipe responsável, sendo que osvalores apurados poderão ser divididos entre integrantes da equipe responsável.

§2º Os benefícios mencionados no caput da presente cláusula ou outros que vierem a ser descontados, tais como Plano de Saúde, Seguro de Vida e Plano odontológico não caracterizam salário in natura por constituírem parcela totalmente indenizatória e, portanto, não integram a remuneração do trabalhador beneficiado para qualquer efeito legal.

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

8ª GERENTE

Resta expressamente declarado que os gerentes nas empresas da categoria exercem cargo de confiança/gestão, fazendo jus ao recebimento de remuneração diferenciada e, ficando o empregado dispensado do controle de jornada e, consequentemente, de qualquer acréscimo salarial decorrente, nos termos do artigo 62, II da CLT.

§1º A "remuneração diferenciada" indicada no caput pode ser realizada tanto por gratificação de função específica quanto pelo simples fato do salário ser superior ao alário base dos subordinados.

§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 da suposta necessidade de se controlar a jornada de trabalho, deverão os valores pagos a título de gratificação de função ou parcela salarial excedente de seus paradigmas ser integralmente compensado dos valores eventualmente deferidos no processo judicial, independente de pedido expresso, ainda que em fase de execução.

9ª HORAS EXTRAS

Fixa através do presente instrumento coletivo de trabalho o adicional de hora extra, em 50%, da hora normal e em dias de feriados e DSR o adicional será de 100%.

10 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O empregado fará *jus* ao recebimento de 50% do décimo terceiro salário, a título de antecipação, quando da concessão das FÉRIAS ou no mês de seu ANIVERSÁRIO, e o restante, menos os encargos, serão quitados até o dia 20 de dezembro do mesmo ano.

§1º Somente o trabalhador associado ao sindicato laboral e com mais de 6 (seis) meses na empresa terá direito de requisitar a antecipação do décimo terceiro salário, conforme previsão no caput da presente cláusula.

§2º Em caso de rescisão, será descontado o valor do adiantamento a esse título.

§3º O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento no mesmo mês a todos os seus empregados. Ou seja, o adiantamento poderá ser realizado para alguns empregados no mês do aniversário e outros na concessão das férias, sendo que a escolha será a critério do empregador.

11 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADO – PLR

Fica facultado às Empresas abrangidas por esta CCT, estabelecer metas viáveis de serem cumpridas para negociar com seus empregados prêmios a título de Participação nos Lucros ou Resultados, na forma prevista na Lei nº. 10.101/2000, através de comissão de empregados e Empresa, e homologados compulsóriamente na Comissão de Conciliação Prévia – CCP.

12 ESCALA DE REVEZAMENTO:

A empresapoderá adotar ESCALA EXTRA de trabalho 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 1 dia por 1 dia ou o combinado entre as partes.

§1º O trabalho realizado em dias de descanso semanal remunerado e de feriado, não compensados, serão pagos em dobro, ou seja, com 100% de acréscimo.

§2º Serão calculadas com base no pagamento em dobro, conforme o § anterior, as horas extras laboradas nos dias mencionados no caput desta cláusula.

§3º Escala de trabalho no modelo 5X1 (trabalho em 5 dias e folga 1 dia), será autorizado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a cada 6 semanas, o próximo descanso seja num Domingo, sendo obrigatório a homologação da jornada 5x1 na Comissão de Conciliação Prévia – CCP.

§4º Na jornada 5x1 os pagamentos de DSR – descanso semanal remunerado e FERIADOS serão considerados compensados.

§5º Fica autorizado as empresas estabelecerem horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente. Não sendo computado como horas extras o cumprimento da jornada 12x36 em DSR e feriados.

13 AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado sem justa causa ou que tenha pedido demissão, 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 art. 477, parágrafo 6º.

14 MULTA POR NÃO REGISTRAR O TRABALHADOR

O empregador que mantiver empregado não registrad onos termos do art 41 da CLT ficará sujeito a multa no valor de R$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, sendo que a multa será revertida 50% para o empregado irregular e 50% para o sindicato laboral.

15 TRINTÍDIO

É devido o pagamento da indenização adicional de um salário mensal na hipótese de dispensa injusta do empregado, ocorrida no trintídio que antecede a data-base.

§1º Apenas tem direito aquele empregado que for dispensado sem justa causa pelo empregador.

§2º Caso o trabalhador solicitar demissão (aviso prévio assinado), a Empresa não deve a multa referente ao TRINTÍDIO.

16 CONTRATAÇÃO POR CARGA HORÁRIA REDUZIDA

As empresas poderão contratar empregados para cumprir jornada reduzida, sendo lícito o pagamento do piso salarial ou salário mínimoproporcional as horas trabalhadas na contratação, conforme Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-1 do TST.

17 BANCO DE HORAS

As empresas da categoria poderão implantar banco de horas que gerará horas de crédito e/ou débito, inclusive em domingos, DSR, e/ou feriados, podendo ser compensadas pela correspondente diminuição ou aumento da jornada em outro dia de trabalho, no prazo de um ano subseqüente ao da hora laborada.

§1º Fica autorizado o acréscimo da jornada de trabalho limitado o total da jornada a 10 horas por dia, observadas as exigências legais.

§2º Fica autorizado a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades, conforme inciso XIII do artigo 611-A da CLT.

§3º A compensação da jornada laborada será realizada na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso.

§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 empresa conceder ou não a solicitação do empregado, com prazo de resposta de 48 horas da solicitação.

§5º Não serão incluídas no banco de horas as faltas, atrasos e saídas antecipadas que não tiverem sido negociadas prévia e formalmente com o superior hierárquico.

§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 horas 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 (nacionais e locais) e religiosos, a serem pagos com as verbas rescisórias.

§7º Em caso de afastamento do emprego, em razão do gozo de benefício previdenciário, o saldo do banco de horas existente no momento do afastamento será congelado até o retorno laboral do emprego.

§8º O eventual saldo positivo de horas a favor do empregado será pago pela empresa na folha de pagamento do mês subseqüente em que forem efetuados os fechamentos anuais, que deverão ser pagas com acréscimo das horas extras previstos em lei.

§9º O eventual saldo negativo por iniciativa do empregado em favor da empresa poderá ser descontado em folha de pagamento, no mesmo prazo estabelecido por ela para pagamento, até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas.

§10º A empresa poderá estabelecer, se necessário, períodos trimestrais, semestrais ou outros períodos de apuração de saldo positivo e/ou negativo de horas, sem que isso signifique renúncia ao prazo de um ano previsto neste instrumento.

§11º Fica garantido à empresa o direito de conduzir as horas negativas para períodos sucessivos de compensação, desde que não ultrapasse o prazo máximo de um ano para compensação ou pagamento das horas realizadas.

18 TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

As empresas da base estão autorizadas a escalar seus trabalhadores para exercerem suas funções aos domingos e feriados conforme autorização prevista na PORTARIA

SEPRT/ME Nº 1.809, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2021.

19 DO INTERVALO INTRAJORNADA

Ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo para refeição e descanso de 01 hora para o mínimo de 30 minutos.

§1º A redução do intervalo determinada no caput da presente cláusula acarretará a redução de forma proporcional no início ou final da jornada de trabalho.

§2º Fica autorizado a concessão de intervalo intrajornada de até 06 horas, sendo que tal disposição deverá ser pactuado via acordo individual com o empregado.

20 DA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As partes estabelecem pela dispensa da homologação do TRCT junto ao sindicato laboral, podendo o TRCT ser assinado nas dependências das empresas.

§1º Caso a empresa decida pela homologação do TRCT será cobrado taxa de homologação no valor de R$ 100,00 (cem reais) por TRCT homologado.

§2º O valor da taxa de homologação será inteiramente vertido ao Sindicato Laboral.

21 DA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

As partes estabelecem que poderá a empresa e seu empregado, mediante termo anual escrito, fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificados.

§2º A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência do Sindicato dos trabalhadores mediante agendamento prévio e valor conforme tabela abaixo:

Número de empregados	Valor do pagamento da taxa
1 a 20	R$ 200,00
21 a 50	R$ 300,00
51 acima	R$ 500,00

§3º As verbas discriminadas no termo de quitação anual terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

22 UNIFORME e EPI's

Expressamente cabe a 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.

§1º As empresas deverão fornecê-lo gratuitamente a todos os seus empregados, devendo os mesmos devolvê-los, no ato da rescisão contratual, no estado em que se encontrarem, facultado a empresa o desconto pela não devolução. Sendo que o valor do uniforme

somente poderá ser descontado se o empregado comprovar o valor de compra do uniforme via nota fiscal.

§2º A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador.

§3º O trabalhador que não utilizar equipamentos de proteção individual (EPI) ou mesmo utilizá-lo de maneira inadequada, poderá ser punido na forma da Lei

23 UTENSÍLIOS E EQUIPAMENTOS

Os equipamentos obrigatórios ao exercício regular da atividade serão fornecidos gratuitamente pelo empregador e são de sua propriedade estando o empregado obrigado a mantê-los sob sua guarda e, devolvê-los na situação em que se encontrarem, sempre que solicitados.

24 REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO

As partes acordam, de acordo com o artigo 611-A, inciso X da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017), que a Empregadora poderá adotar sistema de registro eletrônico de controle de jornada via coletor de dados, ficando também autorizada a não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

§1º Independente do extrato mensal a ser fornecido aos empregados, a estes fica facultado consultar no sistema de marcação de jornada os lançamentos por eles realizados, seja no mês em vigência como de meses anteriores.

§2º Fica autorizada a hipótese de dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição, sendo os mesmos prenotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.

§3º Na falta ou em eventual quebra do aparelho coletor de dados, a anotação poderá ser feita em cartão de ponto manual individual.

§4º 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 registrado apenas as exceções (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".

25 GARANTIA PARA APOSENTADORIA

Aos empregados para os quais estiver faltando até 12 meses, imediatamente anterior a complementação dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Sociale, cumulativamente, ter no mínimo tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 5 anos de serviço prestado para a mesma empresa, fica assegurado a garantia do emprego durante o período que faltar para a aposentadoria.

§1º A garantia desta cláusula não se aplica aos casos de pedido de demissão, dispensa por justa causa e de aposentadorias especiais.

§2º Para fazer *jus* ao direito garantido nesta Cláusula, deverá o empregado, que receber aviso prévio, fazer alegação por escrito do seu direito e apresentar à empresa documentos ou declaração do INSS, comprovando o tempo que possui para exercer o direito à aposentadoria, no prazo máximo de 20(vinte) dias após receber a comunicação do

desligamento, após o que, se não for observado, extingue o direito à garantia do emprego ou dos salários previstos no *caput* desta Cláusula.

26 DESTITUIÇÃO DE MEMBROS INDICADOS PARA CIPA

Se os membros da CIPA não estiverem cumprindo as finalidades para as quais foram indicados e eleitos, podem serem afastados da comissão, conforme previsão jurisprudencial.

27 REFEIÇÕES, LANCHE OU DESJEJUM

As empresas poderão fornecer refeições, lanche ou desjejum aos seus empregados com cardápio e horário a critério dos empregadores, ficando ajustado que tal benefício não incorpora ao rendimento mensal dos trabalhadores que terão a liberdade de concordar ou não com as condições oferecidas.

28 VALE TRANSPORTE

As empresas concederão aos seus empregados o vale transporte devido, com a possibilidade de pagamento em espécie, não podendo ser considerado salário in natura.

§1º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

§2º A declaração falsa ou indevida por parte do empregado da necessidade do benefício, constituirá fato ensejador de rescisão por justa causa do contrato de trabalho.

§3º No momento da admissão, o empregado deve informar seu endereço residencial completo e o meio de transporte que será usado para fazer o deslocamento. Sendo que, caso o empregado mude de endereço, é de sua responsabilidade informar o RH da empresa para que o valor seja ajustado.

§4º O vale-transporte possui natureza indenizatória e, portanto, não será usado para a base de cálculo do FGTS, INSS e Imposto de Renda.

§5º Caso a empresa, por mera liberalidade, forneça auxílio-combustível, este também terá natureza indenizatória e, portanto, não será usado para a base de cálculo do FGTS, INSS e Imposto de Renda.

§6º Caso o empregado falte ao trabalho e apresente uma justificativa, a empresa pode requerer a devolução dos valores destes dias, que foram pagos, mas não foram utilizados. Ou, a empresa pode optar em deixar um crédito para o mês seguinte ou debitar no futuro salário.

29 TAXA NEGOCIAL PATRONAL - EMPRESAS

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo, conforme deliberação em assembleia e com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, destinará a título de taxa negocial, o pagamento de R$ 300,00 (trezentos reais) para o custeio da contribuição negocial, com a finalidade principal de oportunizar ao sindicato patronal a implementação das negociações coletivas, com a generalização dos custos por toda a categoria representada, independentemente da condição de empresa associada ao sindicato patronal.

§1º A taxa negocial tem por finalidade repor os gastos despendidos pela entidade com a elaboração, conclusão, custeio e a fiscalização do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

§2º O valor deverá ser pago através de guia própria enviada pelo patronal no mês de outubro de 2021.

§3º Será garantido amplo direito de oposição ao desconto da taxa negocial devendo o empresário (constante no Contrato Social) manifestar pessoalmente junto a sindicato patronal (Edifício Pedro Alves, localizado na Rua 200, Qd. 67, Lt. 1/5, Nº. 1.121, térreo, Setor Leste Vila Nova, Goiânia/GO) para assinar documento de oposição com entrega de recibo, no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, contados da data da assinatura do presente instrumento coletivo que se dará na mesma data em que este instrumento coletivo for publicado no site da entidade patronal.

§4º Os recolhimentos de que trata esta cláusula ficam sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso.

§6º A falta de arrecadação da taxa negocial determinará a ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano, diante da ausência de receita para elaboração e conclusão do processo de negociaçãocoletiva.

§7º A empresa associada estará isenta do pagamento da taxa negocial.

30 TAXA NEGOCIAL LABORAL - EMPREGADOS

A taxa negocial está expressamente autorizada pelo artigo 513, alinea "e", da CLT, sendo direcionada ao custeio das negociações coletivas, a elaboração, a conclusão do pacto normativo, a fiscalizaçãao de seu cumprimento e aos avanços das conquistas negociais em prol dos empregados.

§1º Mediante autorização expressa de trabalhadores, as empresas da categoria deverão efetuar o desconto, a título de contribuição negocial, de 1% do valor bruto do salário do mês de JULHO de 2021, a ser direcionado para o Sindicato dos Trabalhadores até 10 de AGOSTO de 2021.

§2º As empresas remeterão dentro do prazo de 15 dias, contados da data do recolhimento da contribuição negocial, à respectiva entidade sindical Laboral, relação nominal dos empregados, indicando função de cada um, o salário percebido no mês que corresponder a contribuição e o telefone de cada trabalhador, sob pena de multa a ser discriminada em resolução sindical.

§3º Os boletos deverão ser solicitados pelo email stiag@stiag.org.br.

31 ATESTADO MÉDICO

O trabalhador que se ausentar por motivo de doença deverá apresentar a empresa no prazo de 48 horas, após a data de emissão do atestado, o respectivo atestado médico para fins de abono de falta.

§1º Se for comprovada fraude na apresentação do atestado médico, a empresa poderá colocar em prática todas as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar

atestado médico falso é crime. Esse aspecto está previsto no Código Penal Brasileiro nos artigos 297 e 302. Sendo assim, o empregado poderá ser demitido por justa causa.

§2º O Atestado de acompanhamento justifica 1 falta por ano para funcionários(as) com filhos (as) menores de 06 anos, art. 473, inciso XI, da CLT. Contudo, se o atestado for superior á 1 dia não abona o ônus da falta, ou seja, a empresa reconhece o fato mas não poderá pagar por esse ônus, podendo descontar as o dia e o descanso semanal remunerado – DSR.

32 UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES

Por motivo de segurança e para evitar acidentes, fica proibido o uso do aparelho celular particular, fones de ouvido e outros eletrônicos que não sejam de uso em serviço, no ambiente de trabalho durante o expediente.

§1º Apenas nos períodos de intervalo para alimentação, fica permitido o uso do telefone celular particular, desde que utilizado em local autorizado e indicado previamente pela empresa como seguro para uso.

§2º O empregado infrator sofrerá advertência e, posteriormente, suspensão e, em caso de reincidência, poderá ser dispensado por justa causa, pois as empresas do setor possuem maquinário que exigem completa atenção ante o risco de acidente de trabalho.

33 GRAVIDEZ

Na demissão fica assegurado ao empregador solicitar a empregada que faça teste de gravidez junto com os exames demissionais, a fim de sepultar qualquer dúvida quanto à validade da terminação contratual.

§1º Fica proíbido a exigência de apresentação de atestado ou exame gestacional como condição de contratação ou manutenção de emprego.

§2º Conforme tese firmada no STF e entendimento do TST não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.

34 SEGURO DE VIDA

Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão, compulsóriamente, seguro de vida e acidentes em grupo em favor de todos os seus empregados, via apólice de Seguro, obedecendo aos termos técnicos regulamentados pela SUSEP.

§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.

§2º A responsabilidade pelo conhecimento das cláusulas da apólice do seguro, bem como da ativação do seguro quando ocorrido o sinistro será inteiramente do empregado e/ou de seus representantes legais.

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

§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.

§4º Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado perderá automaticamente o direito ao seguro de vida previsto na presente clausula.

35 MULTA POR VIOLAÇÃO À CCT

Será estipulada a multa de 1% do salário nominal, por empregado, nos casos de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo-as em favor da parte prejudicada 50% para empregado e 50% para sindicato laboral.

§único: Sua aplicação só se efetivará após notificação do sindicato laboral ao sindicato patronal, para que este notifique a empresa, a qual terá prazo de 30 (trinta) dias para sua regularização.

36 PUBLICIDADE DA CCT

As partes se obrigam a promover ampla publicidade dos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, devendo afixar cópias de modo visível em suas respectivas sedes, publicar nos ***sites*** dos sindicatos e ***afixar nos quadros de avisos*** dos trabalhadores nas empresas industriais do ramo de panificação e confeitaria, conforme reza o §2°, do Artigo 614 da CLT.

37 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP

Nos termos da lei nº. 9.958 de 12-01-2000, ficamantida a Comissão de Conciliação Prévia - CCP, com a participação de dois representantes de cada Sindicato convenente, sem qualquer hierarquia ou subordinação entre os seus membros. **Ficando estabelecido, como obrigatória a submissão da demanda a comissão de conciliaçãoprévia antes do ajuizamento da reclamatóriaperante a Justiça do Trabalho.**

§1º A CCP poderá ser realizada de forma virtual, a pedido dos participantes, via aplicativos de reuniões tele presenciais (zoom, google meets, ou outros) ou poderá ser realizada de forma presencial, às quintas-feiras no horário de 8 h às 11 h, na sede do patronal, ficando as entidades encarregadas de comunicar às partes a data e o horário da reunião para tentativa de conciliação ou homologação.

§2º No caso de reclamação, a parte contra a qual foi feita a reclamação receberá a convocação com cópia da reclamatória para conhecer as alegações do reclamante.

§3º Nas reuniões de conciliação é obrigatória a presença das partes e o menor de idade deverá estar acompanhado de seu responsável legal.

§4º Aceita a conciliação, serálavrado termo assinado pelas partes e pela CCP, ou, não prosperando a conciliação, será emitido termo de tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmado pelos membros da CCP, que deverá ser juntada a uma eventual reclamação trabalhista, sendo que, em ambos oscasos, serão fornecidos cópia do termo às partes.

§5º O Termo de Conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória

geral e quitação geral, exceto quanto às parcelas expressamente nele ressalvadas.

§6º Das condições para a atuação da CCP:
- a CCP não tem a finalidade de homologar rescisões contratuais normalmente feitas com base no art. 477 da CLT;
- para comparecer perante CCP as partes deverão estar adimplentes com as condições previstas nesta CCT;
- a CCP atuará em todos os casos em que o empregado ou a empresa manifestar interesse em apresentar demanda;
- de conformidade com a demanda de questões colocadas em apreciação a Comissão poderá, por decisão da totalidade de seus membros, alterarem a freqüência ou local acimare ferido;
- as sessões de tentativa de conciliação poderão ser iniciadas com a presença mínima, observada a paridade, e as partes interessadas.

§7º O valor da taxa de funcionamento da CCP será decidido via Resolução Conjunta dos Sindicatos Convenentes, sendo que as empresas associadas aos indicato patronal estarão isentas de 50% do valor da taxa, no que se refere ao custeio que seria vertido a entidade patronal.

Goiânia, 07 de junho de 2021.

Ana Maria da Costa e Silva
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS

Marcos André Rodrigues de Siqueira
Presidente
SINDIPÃO – SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS