

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

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 ANDRE LUIZ BARCELOS.

E

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ n. 25.066.994/0001-70, 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 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º 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 vendas de produtos de padarias, panificadoras, confeitarias e empórios, com abrangência territorial em Goiânia/GO.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL 2022

Ficam convencionados os Pisos Salariais específicos para os trabalhadores que forem admitidos a partir de 01/01/2022 e exercerem as funções nominadas abaixo, com seus respectivos valores:

Grupo I: Auxiliar de Limpeza = R\$1.242,85.

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, Repositor, Entregador, Conferente e Fomeiro = R\$1.254,70.

Grupo III: Cozinheiro = R\$1.550,61.

Grupo IV: Gerente de Departamento, Gerente de Loja, Supervisor, Chefe de Cozinha, Chefe de Indústria, Encarregado de Produção, RH da Empresa = R\$1.674,90.

Grupo V: Padeiro, Confeiteiro, Pasteleiro, Pizzaiolo, Salgadeiro = R\$1.846,53.

Grupo VI: Gerente de Produção = R\$2.012,64.

Grupo VII: Gerente Geral = R\$2.113,67.

**parágrafo 1º:** 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 semanais.

**parágrafo 2º:** Os trabalhadores admitidos nos grupos I e II, cujo salário base encontrava-se menor do que o salário-mínimo, e que tiveram os valores reajustados em janeiro de 2022, deverão receber, a partir de maio/2022, o valor do piso salarial da categoria, previsto no caput.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL 2022

Fica concedida a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, uma reposição salarial linear na seguinte forma: para repor perdas salariais do período 01.01.2021 a 30.04.2022, será aplicada a reposição salarial de 12,25% (doze vírgula vinte e cinco cento) conforme a inflação apurada pelo INPC-IBGE até o mês de abril/2022, sendo aplicada sobre o salário vigente em 01.12.2021, pago e incorporado aos salários a partir da folha de maio/2022.

**parágrafo 1º:** as diferenças salariais retroativas a janeiro/2022 estão compensadas com o reajuste concedido no caput, tendo em vista que o período de referência será 01.01.2021 a 30.04.2022, e os novos pisos salariais, bem como os reajustes, deverão ser pagos na folha de maio/2022.

**parágrafo 2º** - Eventuais reajustes espontâneos ou compulsórios a título de antecipação, havidos no período entre 01 de janeiro de 2021 a 30 de abril de 2022, na aplicação de percentual acima, poderão ser compensados, a critério da empresa, salvo os decorrentes de equiparação salarial.

**Parágrafo 3º** - Se a empresa concedeu reajuste/antecipação inferior a 12,25% (doze inteiros e vinte e cinco por cento) entre os meses de janeiro de 2022 e abril de 2022, deverá pagar a diferença percentual a partir da folha de maio/2022, calculada sobre o salário de janeiro/2021. Exemplo: reajuste de 10% concedido na folha de janeiro 2022. A empresa, a partir da folha de maio/2022, deverá reajustar o salário em 2,25%, calculado sobre o salário de janeiro/2021.

## 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 percentagem 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 - 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.

**parágrafo único** - O trabalhador cujo aviso prévio vencer a partir de 01 de janeiro, fará jus a uma rescisão complementar com base no índice que vier a ser negociado na nova Convenção Coletiva de Trabalho.

### 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.



**parágrafo único:** O prêmio de que trata o *caput* terá natureza indenizatória, ou seja, não incorpora na remuneração, não incide INSS, FGTS, 13º e demais verbas trabalhistas.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA – REFEIÇÃO E LANCHE**

As indústrias poderão fornecer **gratuitamente** refeição e lanche aos seus trabalhadores, com cardápio e horário a seu critério, ficando ajustado que tal benefício não será considerado salário *in natura*.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CESTA NATALINA**

Fica instituída, de maneira facultativa, a 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 **01.11.2022 a 31.12.2022 para o exercício 2022**. O valor não será considerado, em nenhuma hipótese, salário *in natura*.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA 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: **WWW.SINTPÃO.ORG.BR;**

**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;

 3

- 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;
- p) a apólice do seguro conforme estabelecido no presente Acordo Coletivo de Trabalho, cláusula 13ª.

**Parágrafo único:** Se a empresa optar por realizar a homologação, será cobrada uma taxa de R\$100,00 (Cem reais).

### **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. 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 TERCEIRA - 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.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROFISSIONALIZAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO**

Os sindicatos poderão fornecer meios para que todos os trabalhadores participem de cursos de qualificação e requalificação, que diz respeito ao manuseio, higiene e conservação dos alimentos, segurança e prevenção de acidentes no trabalho, tomando-se os mesmos obrigatórios para os atuais e futuros trabalhadores do setor de panificação.

**parágrafo 1º** - Os trabalhadores em acordo com as indústrias participarão dos cursos técnicos de alto nível para o aperfeiçoamento profissional. As indústrias poderão instituir política de incentivo à educação e instrução de seus trabalhadores, subsidiando, parcial ou integralmente, custos de cursos de graduação, pós-graduação, técnicos ou específicos para a capacitação e qualificação profissional, desde que vinculados às suas atividades

econômicas;

**parágrafo 2º** - Os critérios para a concessão dos cursos serão livres exclusivamente estabelecidos pelas indústrias, desde que o auxílio seja acessível a todos os trabalhadores, não tendo caráter substitutivo do salário, não podendo, por isso, ser considerado como salário indireto ou *in natura*, inexistindo reflexos para quaisquer efeitos;

**parágrafo 3º** - O auxílio se dará mediante a formalização de instrumento particular, tendo como parâmetros básicos: a) Manutenção do vínculo empregatício por parte do trabalhador durante o curso e por 50% (cinquenta por cento) do período desde, após sua conclusão, em decorrência dos custos arcados pela indústria; b) Não devolução dos custos pelo trabalhador em caso de rescisão por iniciativa da indústria, salvo em caso de dispensa por justa causa; c) Devolução, por parte do trabalhador, dos custos já subsidiados pela indústria, em caso de pedido de demissão, na base de 100% (cem por cento), se durante a fluência do curso, o proporcional, se ainda não tenha cumprido o período de manutenção empregatícia após a conclusão deste; d) Devolução integral dos custos já arcados pela indústria, pelo trabalhador que tenha reprovado ou desistido do curso; e) A devolução dos valores já arcados pela indústria se dará, a critério desta, por meio de desconto nas folhas de pagamento dos salários e/ou no termo de rescisão do contrato de trabalho, sendo que, na hipótese de existir saldo remanescente, este poderá ser cobrado perante a Justiça do Trabalho, com fundamento no que dispõe o art. 462 da CLT e o art. 473, parágrafo único, do CCB.

**parágrafo 4º** - O subsídio não terá incidência, previdenciária, fiscal e fundiária, nos termos do parágrafo 9º, alínea "t", do artigo 28 da Lei nº 8.212/1991.

**parágrafo 5º** - Fica assegurado às empresas o direito de, a qualquer tempo, suspender ou cancelar a adoção do previsto nesta cláusula, respeitando apenas até o término do ano civil (31 de dezembro), para aqueles que já havia sido custeados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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 SEXTA - 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.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO NA PRÉ-APOSENTADORIA**

  
 5

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 OITAVA - 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.

**parágrafo 1º** - Somente o trabalhador com mais de 06 (seis) meses na empresa terá direito de requisitar a antecipação do décimo terceiro salário, conforme previsão no *caput* da presente cláusula;

**parágrafo 2º** - Em caso de rescisão, será deduzido o valor do adiantamento a esse título;

**parágrafo 3º** - O empregador, caso queira, poderá realizar o pagamento do décimo terceiro para alguns trabalhadores no mês do aniversário e outros na concessão das férias, sendo que a escolha será a critério do empregador.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA – 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas que contarem com mais de 20 (vinte) trabalhadores, ou outro limitador que a lei venha a dispor,

44  


serão obrigadas a proceder com 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 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".

### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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/suspensão 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

7  


ponto, o qual conterà 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 TERCEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADAS**

A empresa fica autorizada, apenas mediante Acordo Coletivo de Trabalho, a reduzir o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos.

**Parágrafo único** - A empresa fica autorizada, mediante aceitação expressa do trabalhador, a reduzir o intervalo interjornadas para o mínimo de 08 (oito) horas, apenas das sextas-feiras aos sábados e dos sábados aos domingos, além dos dias que antecedem os feriados, mediante sistema de compensação de jornada.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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** - A empresa fica autorizada a instituir jornada 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), nos termos da lei.

**Parágrafo 2º** - A empresa deverá instituir escala de trabalho de modo a permitir que o empregado, independentemente da modalidade de escala (5x1 ou 6x1), usufrua de 1 (um) domingo de folga ao mês.

**Parágrafo 3º** - Na escala 6x1 ficam considerados compensados os domingos e feriados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA – 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); 25 de 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, 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 OITAVA - CONFORTO TÉRMICO**

As indústrias deverão fornecer aos trabalhadores, principalmente ao "fornheiro" 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).

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 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 indústria, adotará procedimentos para evitar que o trabalhador fique em pé durante toda a jornada. 09

**parágrafo 6º** - As empresas terão até 31.12.2022 para substituir os pisos para o modelo antiderrapante nas salas da área industrial, de modo a evitar escorregões e quedas dos trabalhadores.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

**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;

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

As indústrias 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 TERCEIRA - CUSTEIO SINDICATO PATRONAL**

Em razão da assistência jurídica prestada pelo SINDIPÃO GOIÁS, que intermediou 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 econômica em Goiás, a empresa aqui assessorada concorda com a instituição da "contribuição associativa sindical", a ser paga da seguinte forma:

**a)** 1% (um por cento) sobre o piso salarial da função, multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, cujo repasse deverá ocorrer até o dia **31/08/2021**;

**parágrafo 1º**- A empresa, neste ato, assina termo de concordância com os valores descritos no presente Acordo Coletivo de Trabalho, confirma sua condição de contribuinte à entidade patronal e autoriza expressamente a execução judicial de eventuais valores não pagos;

**parágrafo 2º** - Ainda que a condição de contribuinte ao SINDIPÃO GOIÁS seja alterada ao longo da vigência do presente instrumento coletivo, os valores continuarão sendo devidos pela empresa, eis que a prestação da assessoria sindical se deu no momento do fechamento do instrumento.

**parágrafo 3º** - As contribuições devidas às entidades sindicais, previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho, substituem inteiramente as contribuições previstas em instrumentos coletivos de âmbito geral da categoria (Convenção Coletiva), durante a vigência do presente Acordo.

**parágrafo 4º** - Os valores a serem recolhidos a favor do SINDICATO PATRONAL – SINDIPÃO GOIÁS deverão ser depositados diretamente na conta no SINDICATO INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO 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.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

A indústria se obriga 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 indústria 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** - Além da contribuição mensal, fica instituída a taxa negocial, 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 realizada na respectiva assembleia, a contribuição negocial é imposta a toda categoria por se beneficiar (trabalhadores) com a representatividade e atuação do sindicato Laboral na negociação da presente convenção coletiva, e será devida no percentual de 3% (três por cento) do salário base, a ser paga no mês de junho, com repasse até o dia 10 do mês de julho.

**parágrafo 5º** - É oportunizado o direito de oposição para os empregados não associados ao sindicato laboral. Para exercer esse direito, o empregado deverá, em 07 (sete) dias corridos, contados do dia da publicação da presente convenção no site oficial do sindicato Laboral e Patronal, entregar manifestação devidamente assinada na sede do sindicato Laboral. 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 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.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 odontólogo, 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 trabalhador

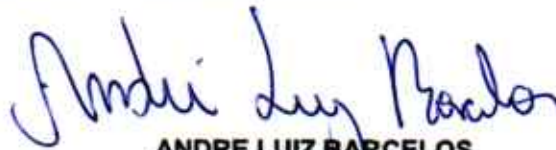
**parágrafo 1º** - Poderão ser descontados os danos e prejuízos causados à indústria em caso dolo comprovado, nos termos do parágrafo 1º do artigo 462 da CLT, inclusive no que diz respeito à utilização individual ou conjunta de maquinário e ferramentas, desde que devidamente identificado o trabalhador 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

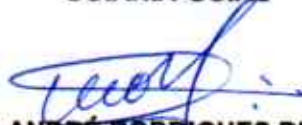
Os Sindicatos se obrigam a disponibilizar cópias desta C.C.T. para seus representados em seus grupos de aplicativos e canais de comunicação (mídias), sendo que cada indústria, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de registro no sistema "mediador", se obriga a fixar uma cópia do ACT em sua integralidade em seu mural, mantendo-a em local de destaque. Assim, por estarem acordados, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 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.



**ANDRE LUIZ BARCELOS**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE PANIFICAO E CONFEITARIA NO MUNICIPIO DE GOIANIA-GOIAS**



**MARCOS ANDRÉ RODRIGUES DE SIQUEIRA**

Presidente

**SINDICATO INDÚSTRIAS DE PANIFICAO E CONFEITARIA NO ESTADO DE GOIÁS**