



SINDPÃO

Sindicato das Indústrias de Panificação e

Rua 12, Quadra 17, Lote 08 – Centro – CEP 74.015-040

sintpao2016@gmail.com fone: 62-98578-2054 (Whatsapp)

Rua 200, nº 1.121, sala 1 – setor Leste Vila Nova – CEP 74.645-230

sindicatodaspadarias@bol.com.br fone: 4101-4021

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2017

CLÁUSULAS

- 01 - VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA
- 02 - REAJUSTE SALARIAL
- 03 - REAJUSTE SALARIAL PARA ADMITIDOS APÓS A DATA BASE 1º-01-2016
- 04 - PISO SALARIAL POR FUNÇÃO
- 05 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA
- 06 - CONFERÊNCIA DOS VALORES EM CAIXA
- 07 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
- 08 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR
- 09 - HORÁRIO DE TRABALHO
- 10 - CONTRATO DE TRABALHO POR REGIME DE TEMPO PARCIAL
- 11 - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO - BANCO DE HORAS
- 12 - TRABALHO EM FERIADO E DOMINGO - AUTORIZAÇÃO DOS SINDICATOS
- 13 - TRABALHO NO DIA DO DSR, DOMINGO OU FERIADO - ESCALA DE REVEZAMENTO - AUTORIZAÇÃO DOS SINDICATOS
- 14 - FALTA POR MORTE DE PARENTES
- 15 - PLANO DE SAÚDE
- 16 - CONVÊNIO DE SAÚDE E BEM ESTAR FAMILIAR
- 17 - SEGURO DE VIDA E BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES
- 18 - PROCEDIMENTO EM CASO DE ACIDENTE NO TRABALHO
- 19 - ESTABILIDADE POR ACIDENTE *ou* DOENÇA DE TRABALHO
- 20 - GARANTIA PARA APOSENTADORIA
- 21 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES
- 22 - DESCONTOS EM FOLHA
- 23 - SALÁRIO *IN NATURA*
- 24 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO
- 25 - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO
- 26 - DIREITOS DOS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA
- 27 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL, DESPEDIDA ANTES DA DATA-BASE - TRINTIDÍO
- 28 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
- 29 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP
- 30 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA / PATRONAL - TAXA DE CONVENÇÃO
- 31 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL
- 32 - PENALIDADES SOBRE AS CONTRIBUIÇÕES
- 33 - CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL
- 34 - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO
- 35 - FÉRIAS
- 36 - ATOS QUE CONSTITUEM JUSTA CAUSA DA EMPRESA PARA O TRABALHADOR
- 37 - ATOS QUE CONSTITUEM MOTIVOS DE RESCISÃO INDIRETA, JUSTA CAUSA, DO EMPREGADO CONTRA O EMPREGADOR
- 38 - DESTITUIÇÃO DE MEMBROS INDICADOS PARA CIPA
- 39 - CARGO DE CONFIANÇA - GERENTE GERAL
- 40 - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO
- 41 - DAS PENALIDADES
- 42 - CONTROVÉRSIAS OU DIVERGÊNCIAS

ANEXOS

- I - PLANO DE SAÚDE
- II - CONVÊNIO SAÚDE E BEM ESTAR FAMILIAR
- III - SEGURO DE VIDA
- IV - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP
- V - JUSTA CAUSA

- 1.) PELO EMPREGADOR CONTRA O EMPREGADO, Artigo 482, CLT e PUNIÇÃO
- 2.) PELO EMPREGADO CONTRA O EMPREGADOR, RESCISÃO INDIRETA (JUSTA CAUSA), Art. 483, CLT JURISPRUDÊNCIA E

DIVERSAS

INFORMAÇÕES

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2017

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT que entre si fazem, de um lado, **SINTPÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA NO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA**. Entidade Sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ 12.284.217/0001-50, devidamente registrada no 1º Cartório de Registros de Pessoas Jurídicas, Títulos, Documentos e Protestos de Goiânia, sob o nº 794.432 e Ministério do Trabalho e Emprego, processo nº 46208.004926/2010-29, com endereço provisório sito na Rua 12, Quadra 17 Lote 8, setor Central, Goiânia, Goiás, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Sr. ANDRÉ LUIZ BARCELOS, portador do CPF 517.512.406-49, e, de outro lado, o **SINDIPÃO - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS**, CNPJ 25.066.994/0001-70, registro no MTb 24.210.003080/90, com nova sede a Rua 200, nº 1.121, sala 1, setor Leste Vila Nova, CEP 74.645-230, Goiânia, GO, por seu representante legal, Diretor Presidente LUIZ GONZAGA DE ALMEIDA, CPF 131.221.851-72, RG 3.715.237, DGPC/GO, tudo de acordo com a legislação em vigor e mediante as cláusulas seguintes.

PATRONAL - Assembléia Geral Extraordinária, publicado a CONVOCAÇÃO oficial no Jornal Diário da Manhã do dia 23.12.2016, publicado no site do sindicato, na rede social, por e-mail, whatsapp e realizada às 16H do dia 26.12.2016 no auditório da sede do Sindipão.

01ª - VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA - A vigência da presente CCT é de **1º-01-2017** a **31-12-2017** e abrangerá os **Empregados e Empresas de Panificação, Indústrias de Pães, Pães Congelados, Salgados, Doces, Bolos, Tortas, Quitandas - FABRICAÇÃO e revenda de Produtos de PADARIAS, PANIFICADORAS e CONFEITARIAS convencionais** que são registradas com o CNAE principal 1091-1/01, 1091-1/02, 4721-1/02 e demais secundários, no município de GOIÂNIA Estado de Goiás

§ 1º - Esta CCT **NÃO** abrange as **Indústrias de Alimentação/Empregadores** de registros nos CNAEs diferentes dos mencionados na *caput* desta cláusula.

02ª - REAJUSTE SALARIAL - O salário de **Janeiro/2017** será o salário de Janeiro/2016 acrescido do percentual de **6,58%**, zerando assim o INPC do ano anterior.

03ª - REAJUSTE SALARIAL PARA ADMITIDOS APÓS A DATA BASE 1º-01-2016 - Para os empregados admitidos de Janeiro/2016 a Dezembro/2016 fica garantido o reajuste, estabelecido na cláusula anterior, de forma proporcional ao mês de cada admissão, ou seja 0,5483% por mês de admissão de forma cumulativa.

04ª - PISO SALARIAL INICIAL POR FUNÇÃO- Ficam convencionados os pisos salariais específicos para os empregados que forem admitidos a partir de 01-01-2017 e exercerem as funções nominadas abaixo, com seus respectivos valores:

Grupo I - Auxiliar de Limpeza = **R\$ 940,00**

Grupo II - Auxiliar de Padeiro, Auxiliar de Confeiteiro, Auxiliar de Cozinha, Auxiliar de Indústria, Forno, Auxiliar de Pasteleiro, Auxiliar de Pizzaiolo, Auxiliar de Entregador, Auxiliar de Administração, Balconista, Atendente, Auxiliar de Venda, Chapeiro, Garçom, Auxiliar de Escritório, Entregador, Caixa, Empacotador = **R\$ 950,00**

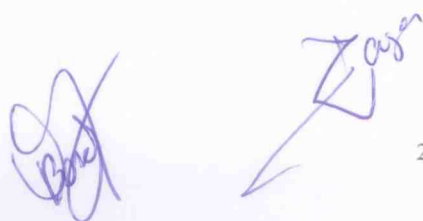
Grupo III - Cozinheiro = **R\$ 1.175,00**

Grupo IV - Gerente de Departamento, Gerente de Loja, Supervisor, Chefe de Cozinha, Chefe de Indústria, Encarregado de Produção = **R\$ 1.270,00**

Grupo V - Padeiro, Confeiteiro, Pasteleiro, Pizzaiolo, Salgadeira = **R\$ 1.400,00**

Grupo VI - Gerente de Produção = **R\$ 1.525,00**

Grupo VII - Gerente Geral = **R\$ 1.600,00**





SIND PÃO

05ª - GRATIFICAÇÃO DE OPERADOR DE CAIXA - Nos termos do Precedente Normativo n°. 103 do Tribunal Superior do Trabalho, as empresas concederão aos empregados que exercerem permanentemente a função de Operador de Caixa, a gratificação de **10% (dez por cento)** sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

06ª - CONFERÊNCIA DOS VALORES EM CAIXA - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da Empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo único - Fica proibido as empresas descontarem dos salários de seus empregados os prejuízos decorrentes de recebimento de cheques sem provisão de fundos, previamente e por escrito autorizado pelo responsável.

07ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - Deverá ser concedido ao empregado, sobre o salário já reajustado de acordo com a Cláusula segunda (2ª) desta CCT e para pagamento mensal, a partir da data em que completar um (1) anos 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%).

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

08ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR - Fica facultado às Empresas abrangidas por esta CCT, ESTABELECEMETAS VIÁVEIS DE SEREM CUMPRIDAS para negociar com seus empregados prêmios a título de Participação nos Lucros ou Resultados, na forma prevista na Lei n°. 10.101/2000, através de comissão de empregados e Empresa, e protocolados nos sindicatos signatários desta CCT por qualquer meio de informação, preferencialmente por e-mail, dos combinados entre as partes: sintpao@com.br e sindicatodaspadarias@bol.com.br

§ 1º - Para o PLR, entre outras condições, poderão serem considerados muitos itens para aferimento, a exemplo de remuneração por Assiduidade, Pontualidade e Produtividade, com o valor a ser pago no ano seguinte em 2 parcelas, até 31/03 e 30/06, e proporcional em caso de uma rescisão.

§ 2º - As Empresas enviarão aos Sindicatos convenientes, de empregados e de Empresas, cópias dos documentos de formalização do PLR, conforme o *caput* desta cláusula, com nomes, profissão e telefones dos empregados.

09ª - HORÁRIO DE TRABALHO - Fica convencionado que as Empresas poderão adotar horário de trabalho com jornada diária normal de 07 horas e 20 minutos, respeitando o limite de 44 horas semanais, com intervalo intra jornada de no mínimo 1 hora e máximo 2 horas para repouso e alimentação, conforme CLT.

Parágrafo único - Fica convencionado que as Empresas poderão adotar horário de trabalho na modalidade 12 X 36, jornada em que são assegurados a redução da hora noturna, o gozo do intervalo intra jornada incluso e o pagamento em dobro dos feriados laborados e autorizados por esta Convenção e definidos em Lei.

10ª - CONTRATO DE TRABALHO POR REGIME DE TEMPO PARCIAL - O empregado poderá celebrar mais de um contrato de trabalho por regime de tempo parcial, para vigorar em diferentes Empresas, desde que seja respeitado:

- 1) o piso salarial, proporcional às horas trabalhadas, estipulado na cláusula 4ª desta CCT;
- 2) jornada mínima diária de 2H (duas horas) e máxima de 5H (cinco horas) para cada um dos contratos;
- 3) cumprimento do total das horas dos contratos simultâneos no mesmo dia, intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre o fim da jornada de um dia de trabalho e o início da jornada do dia seguinte.

Parágrafo único - Horas trabalhadas além da contratada no regime de tempo parcial, serão acertadas juntamente com o pagamento do salário referente ao mês no qual houve o labor extraordinário, como horas extras com adicional de 75% sobre o valor da hora normal.

11ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO - Para atender aumento temporário de demanda de produção ou conceder mais dias seguidos de folgas, havendo concordância escrita de empregado, as Empresas

  3

poderão adotar sistema de compensação de horas de trabalho, com registro contábil denominado **Banco de Horas**, concedendo folga diária ou aumentando o número diário de horas de trabalho, conforme permissão legal, com o correspondente acerto no segundo mês após o ocorrido e no prazo de vigência desta Convenção, através de pagamento ou concessão de folga, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) se de dias úteis e de 100% (cem por cento) se de dias de DSR, feriados civis ou religiosos estabelecidos em Lei, Federal, Estadual e Municipal e autorizados por esta Convenção.

§ 1º - As Empresas **enviarão** aos Sindicatos convenientes, de empregados e de Empresas, cópias dos documentos de formalização de horas de trabalho estabelecida conforme o *caput* desta cláusula, com nomes, profissão e telefones dos empregados.

§ 2º - No caso de rescisão de contrato de trabalho será pago, com os acréscimos estipulados no *caput* desta cláusula, o crédito existente a favor do empregado e anistiado o respectivo saldo devedor.

12ª - **TRABALHO EM FERIADO** - **SÚMULA nº 18 do TRT 18º - Art. 6º A da Lei nº 10.101/2000** - Trabalho em FERIADO, necessidade de previsão em CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, impossibilidade de previsão em acordo coletivo por empresa, alcance aos supermercados.

§ 1º - A Empresa solicitará ao **SINDIPÃO** autorização para o trabalho nos dias mencionados no *caput* desta cláusula, **inclusive dos DOMINGOS**, sendo compulsório a mesma estar regularizada junto ao seu sindicato com as contribuições desta convenção coletiva de trabalho, conforme a Lei.

§ 2º - Os sindicatos de Empregado (**SINTPÃO**) e Patronal (**SINDIPÃO**), emitirá documento de autorização conjunta para o trabalho em DOMINGOS e FERIADOS, Nacionais, Estaduais e Municipais.

13ª - **TRABALHO NO DIA DO DSR, DOMINGO ou FERIADO - ESCALA DE REVEZAMENTO**
A empresa, por questão mercadológica e autorizado pelos sindicatos de **EMPREGADO e PATRONAL**, conforme esta Convenção Coletiva de Trabalho, poderá adotar **ESCALA EXTRA** de trabalho no dia do DSR - Descanso Semanal Remunerado (FOLGA), no DOMINGO ou nos FERIADOS Nacionais, Estaduais e Municipais, ocorridos durante a semana ou em domingos, desde que conceda uma folga correspondente, conforme combinado entre as partes, sendo que a troca será no mínimo de 1 dia por 1 dia ou o combinado entre as partes.

§ 1º - Trabalho realizado em dias de descanso semanal remunerado e de feriados, **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 4X1 (trabalho em 4 dias e folga 1 dia) é autorizado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a cada 5 semanas, o próximo descanso seja num Domingo.

§ 4º - Escala de trabalho no modelo 5X1 (trabalho em 5 dias e folga 1 dia) é autorizado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a cada 6 semanas, o próximo descanso seja num Domingo.

§ 5º - Escala de trabalho no modelo 6X1 (trabalho em 6 dias e folga 1 dia) é autorizado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a cada 4 semanas, o próximo descanso seja num Domingo.

14ª - **FALTA POR MORTE DE PARENTES** - Ficam incluídos os parentes afins no rol do Art. 473, inciso I, da CLT.

15ª - **PLANO DE SAÚDE** - Para todos os Empregados e Empresas que voluntariamente aderirem a Plano de Saúde e/ou Odontológico, contratados pelos Sindicatos convenientes, as Empresas subsidiarão até 50% (cinquenta por cento) do valor do respectivo pagamento mensal desde que autorizadas a descontar do salário mensal o valor correspondente ao restante.

Parágrafo único - As condições do Plano de Saúde contratado pelos sindicatos convenientes a que se refere o *caput* desta cláusula estão pormenorizadas no **ANEXO I** desta CCT.





16ª - CONVÊNIO DE SAÚDE E BEM ESTAR FAMILIAR - Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão, **compulsoriamente**, convênio familiar em consultas médicas, exames clínicos e bem estar em favor de todos os seus empregados.

Parágrafo único - As condições deste **CONVÊNIO** a que se refere o **caput** desta cláusula estão pormenorizadas no **ANEXO II** desta CCT.

17ª - SEGURO DE VIDA E BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES - CESTA NATALIDADE, AUXÍLIO FUNERAL, AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, AUXÍLIO EMPRESARIAL EM VERBAS RESCISÓRIAS - Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão, **compulsoriamente**, um **Seguro de Vida com Benefícios Complementares** em favor de todos os seus empregados, nos termos de uma apólice de seguro, obedecendo os termos técnicos regulamentados pela SUSEP.

Parágrafo único - As condições do Seguro de Vida com Benefícios Complementares a que se refere o **caput** desta cláusula estão pormenorizadas no **ANEXO III** desta CCT.

18ª - PROCEDIMENTO EM CASO DE ACIDENTE NO TRABALHO - As empresas deverão providenciar a imediata remoção de empregado acidentado para atendimento em local apropriado e, logo após, avisar o ocorrido a um responsável legal ou seus familiares.

§1º - Se for o caso, a empresa emitirá e entregará o respectivo CAT ao empregado acidentado, além de enviar, no prazo de 48 horas após o acidente, cópia do mesmo ao SINTPÃO

§2º - A empresa prestará informações a cerca dos acidentes de trabalho ocorridos em suas dependências, no prazo de até 24 horas após o recebimento da solicitação.

19ª - ESTABILIDADE POR ACIDENTE E/OU DOENÇA DE TRABALHO - Fica assegurada estabilidade de 12 meses, a contar da data da cessação do respectivo benefício, ao empregado afastado por acidente de trabalho, doença profissional ou equiparada, desde que afastado por mais de 15 dias com percepção de auxílio previdenciário, conforme Art. 118 da Lei 8.213/91.

20ª - 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 Social, na conformidade da legislação vigente, e, cumulativamente, ter, no mínimo, tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 5 anos de serviço prestado para a empresa, fica assegurada a garantia do emprego ou dos salários durante o período que faltar para a aposentadoria, conforme Precedente Normativo nº 85 do TST

Parágrafo único - A garantida desta cláusula não se aplica aos casos de pedido de demissão, dispensa por justa causa e de aposentadorias especiais.

21ª - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES - Nas condições previstas na Lei 3.030 de 19-12-1956 e no Art. 81 da CLT, as empresas poderão fornecer refeições aos seus empregados que terão a liberdade de concordar ou não com as condições oferecidas.

22ª - DESCONTOS EM FOLHA - As Empresas descontarão da folha de pagamento de salários, além do permitido por lei, os débitos por escrito autorizados pelos seus empregados pelo uso, através do **SINTPÃO e/ou previstos nesta CCT**, tais como seguro de vida, contra incêndio e domiciliar - plano de saúde, plano odontológico, financeiro, comercial, farmácia, lazer e outros.

23ª - SALÁRIO IN NATURA - Os benefícios PLANO DE SAÚDE, PLANO ODONTOLÓGICO e SEGURO DE VIDA, conforme estipulado nesta CCT, não caracterizarão salário *in natura* por constituírem parcela totalmente indenizatória e, portanto, não integrarão a remuneração do trabalhador beneficiado para qualquer efeito legal.

Parágrafo único - Também não será considerado salário *in natura* os valores pagos a título de VALE TRANSPORTE indenizado e não descontado o 6% de Lei, **vale refeição** (almoço e/ou lanche) e outros benefícios não exigidos legalmente.

24ª - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO - Nos contratos de trabalho com duração igual ou superior a 12 (doze) meses, na concessão de aviso prévio trabalhado o empregado cumprirá no máximo 30 (trinta) dias, recebendo indenização, em pecúnia, correspondente aos dias restantes, que serão computadas para efeito de tempo de serviço, 13º salário, férias e outras incidências, exceto para desconto da contribuição previdenciária, de acordo com a Lei 12.506/2011 e Nota Técnica nº 184/2012 do MTE.

Parágrafo único - Nos casos em que o empregado deveria cumprir aviso prévio e não cumpre, total ou parcialmente, poderá ser descontado, na rescisão, o valor de, no máximo, 30 dias de salário.

25ª - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO - Quando a empresa tiver dado aviso prévio a seu empregado e este comprovar a obtenção de novo emprego, ficará obrigada a dispensá-lo do restante do prazo referente ao pré-aviso sem qualquer ônus às partes, conforme a doutrina e a jurisprudência.

Parágrafo único - Se o aviso prévio for do empregado e este comprovar por escrito ter obtido novo emprego, a empresa ficará obrigada a dispensá-lo do cumprimento do prazo restante sem qualquer ônus às partes.

26ª - DIREITOS DOS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA - Fica assegurada aos empregados que comprovarem união homoafetiva a garantia de todos os direitos previstos nesta CCT, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social, conforme práticas inseridas nas relações de trabalho.

27ª - INDENIZAÇÃO ADICIONAL, DESPEDIDA ANTES DA DATA-BASE – 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, Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 ambas no artigo 9º.

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

§2º - Em qualquer outra situação de dispensa não será devida, desde que o acerto rescisório ocorra dentro do prazo de 30 dias antecedentes à data-base e os dias da projeção sejam indenizados.

§3º - A indenização adicional foi instituída visando proteger o empregado economicamente quando dispensado sem justa causa às vésperas do mês de negociação da sua categoria.

28ª - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - Rescisão de Contrato de trabalho com duração de 12 (doze) meses, ou mais, será homologada na forma do artigo 477, parágrafo 1º, da CLT, em caso de assistência, conforme Instrução Normativa MTE nº 15, de 14-07-2010, e são da competência de:

- Sindicato Profissional - **SINTPÃO**, na:
Rua 12, Quadra 17, Lote 8, setor Central, Goiânia, GO;
- Autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego/MTE, que designar para emitir Carteira de Trabalho (levar cópia da Convenção Coletiva de Trabalho);
- Representante do Ministério Público;
- Defensor Público;
- Juiz de Paz, na falta ou no impedimento das autoridades acima.

§ 1º - Para homologação de acerto rescisório de empregados, as empresas apresentarão originais ou cópias, conforme a exigência legal, de:

- .. guias QUITADAS ou comprovante de baixa de recolhimento:
 - .. de contribuição sindical, confederativa / negocial – taxa de convenção **PATRONAL**;
 - .. de contribuição sindical de **EMPREGADOS**;
- .. RE - Relação de Empregados, com o nome do empregado a que se refere a TRCT
- .. prova de negociação e pagamento de PLR;
- .. CTPS com anotações atualizadas;
- .. ficha ou livro de registro de empregados;
- .. aviso prévio de dispensa ou demissão;
- .. Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego;
- .. comprovante de depósitos, mês a mês, e extrato analítico para fins rescisórios atualizado do FGTS;
- .. guia de recolhimento de multa FGTS;
- .. conectividade social;



- . TRCT em 05 vias e Termo de Homologação em 05 vias (novos formulários), sendo que uma via de cada Termo é para arquivo e controle do SINTPÃO
- . atestado médico demissional (ASO);
- . RAIS (Relação Anual de Informações Sociais);
- . Carta de preposto individual e firmada pelo representante legal da empresa
- . Comprovante de que informou por escrito o motivo de dispensa por justa causa.

§ 2º - No ato de comunicação de dispensa de empregado, com ou sem cumprimento de aviso prévio, a Empresa deverá lhe fornecer ao trabalhador documento informando data e horário da realização do respectivo acerto rescisório, além do endereço do Sindicato Profissional ou outro endereço onde será realizada a homologação do TRCT.

§ 3º - Não será devida multa por atraso da homologação sem culpa da Empresa, sendo que, no caso de ausência do empregado, a Empresa deverá comprovar, para que lhe seja fornecida declaração de comparecimento, que comunicou ao trabalhador, conforme estabelecido no parágrafo 2º, acima.

§ 4º - Para que seja fornecida ao empregado, ou ao empregador, declaração acerca de seu comparecimento e de ausência do empregado, ou da Empresa, observada uma tolerância de no mínimo 30 minutos e máximo 01 (uma) hora em relação ao atraso do empregado, ou do representante ou preposto do empregador, a parte interessada deverá apresentar documento que comprove a convocação para realização do respectivo acerto rescisório, onde conste data e horário do acerto, além do endereço para realizar a homologação do TRCT.

§ 5º - As rescisões complementares deverão ser feitas no prazo de até 05 (cinco) dias úteis após serem devidas.

§ 6º - Se a empresa não atender às condições do Parágrafo 1º desta Cláusula, o Sindicato lhe fornecerá INFORMAÇÃO (DECLARAÇÃO) contendo o que deve ser regularizado para que haja a pretendida homologação.

§ 7º - Se a empresa não concordar com certas exigências durante a homologação, o Sindicato lhe fornecerá DECLARAÇÃO contendo os motivos.

§ 8º - A empresa, de posse da DECLARAÇÃO, depositará na C/C do empregado o valor total da rescisão apresentada e agendará no site do Ministério do Trabalho, hora e data para a homologação.

§ 9º - Em caso de dúvidas das partes, Empregado e Empregador, durante uma rescisão, podem acionar a CCP.

29ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP - Esta CCT mantém, no âmbito dos Sindicatos Patronal e Profissional convenientes, uma COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP, objetivando tentar conciliar conflitos individuais do trabalho, nos termos da Lei n. 9.958, de 12-01-2000, título VI-A da CLT.

A CCP não tem a finalidade de homologar as rescisões contratuais normalmente feitas com base no Art. 477 da CLT.

O que se refere o *caput* desta cláusula está pormenorizado no ANEXO IV deste CCT.

30ª - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA / PATRONAL - TAXA DE CONVENÇÃO - Deverão as empresas integrantes dos regimes tributários **SIMPLES NACIONAL** e outros, sujeitas a esta CCT, se obrigam a recolher a favor do Sindicato Patronal, até **30 de Abril de 2017** a título de CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, para pagamento através de **Guia de Cobrança Bancária** enviada a todas as empresas através do correio nacional ou retirada no site: <http://confederativa.sistemaindustria.org.br>, para pagamento preferencialmente nas Agências Lotéricas, CEF - Caixa Econômica Federal ou em todos dosistema Bancário, nos termos do Art. 8º, inciso IV, da CF/1988.

§ 1º - Fica estipulado o limite mínimo de recolhimento o valor de **R\$ 123,39 - conforme tabela para cálculo, impressa no verso do boleto de cobrança - Tabela CNI.**

§ 2º - Subordina-se o pagamento da Contribuição Confederativa / Patronal - TAXA DE CONVENÇÃO, dentro das determinações legais, do Estatuto do Sindicato Patronal, de acordo com a Assembleia Geral





Extraordinária de 26 de Dezembro de 2016, as empresas do ramo de Padarias, Panificadoras, Confeitarias, Indústrias de Pães e congêneres.

31ª - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL - As Empresas, atingidas por esta CCT deverão recolher, a favor do SINDIPÃO - Sindicato das Indústrias de Panificação e Confeitaria do Estado de Goiás, Contribuição Sindical / Patronal, conforme Art. 579 da CLT, Constituição Federal de 1988, Capítulo Segundo dos Direitos Sociais, artigo 8º, item IV.

Parágrafo Único - A Contribuição Sindical Patronal, estipulada no *caput* desta Cláusula, deverá ser recolhida em guia própria enviada pelo correio a todas as empresas ou retirada no Sindicato Patronal ou pelo site: <http://sindical.sistemaindustria.org.br>, que vence todo dia 31 de Janeiro de cada ano ou no mês de abertura de nova empresa.

32ª - PENALIDADES SOBRE AS CONTRIBUIÇÕES - O atraso no cumprimento das Cláusulas sobre contribuições, sujeitará o infrator à multa de 10% (dez por cento) e correções, conforme art. 600 da CLT, e após **30-04-2017**, todos os débitos serão cobrados nos fóruns competentes.

33ª - CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL - Qualquer condição mais favorável ao trabalhador ou em melhor condição para a empresa, que entrar em vigor na vigência desta CCT, será imediatamente deliberada pelos Sindicatos convenientes, o que será formalizado sob a forma de Aditivo à esta CCT.

34ª - 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. O empregado deverá solicitar ou a empresa avisar no início do contrato ou no mês de janeiro de cada ano. De acordo com o parágrafo 2º do artigo 2º da Lei nº 4.749/65

35ª - FÉRIAS - Poderá haver o parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, dez dias, Art. 143 da CLT e práticas inseridas nas relações de trabalho.

36ª - ATOS QUE CONSTITUEM JUSTA CAUSA DA EMPRESA PARA O TRABALHADOR - Com base no artigo 482 da CLT, os atos do empregado que constituem justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador estão expressos no ANEXO V desta Convenção.

37ª - ATOS QUE CONSTITUEM MOTIVAM RESCISÃO INDIRETA, JUSTA CAUSA, DO EMPREGADO CONTRA O EMPREGADOR - Com base no artigo 483 da CLT, os atos que constituem motivo para rescisão indireta, isto é, justa causa para a resolução do contrato de trabalho, pelo empregado contra o empregador são os expressos no ANEXO V da presente Convenção.

38ª - DESTITUIÇÃO DE MEMBROS INDICADOS PARA CIPA - Se os membros da CIPA não estiverem cumprindo as finalidades para as quais foram indicados pela empresa, podem ser afastados da Comissão e substituídos por outros que a empresa indicar.

39ª - CARGO DE CONFIANÇA, GERENTE GERAL - Conforme o artigo 62 da CLT e seus incisos I e II além do parágrafo único fica disciplinado que caracteriza cargo de confiança o empregado exercente da função de gerente geral, nestes termos: **Controle de Jornada**, exclui o trabalhador do capítulo da duração da jornada de trabalho e, por consequência, da obrigação de registrar em cartão essa mesma jornada.

40ª - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO - Os Sindicatos convenientes darão ampla divulgação dos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho e as empresas obrigatoriamente a junto aos seus empregados e



manterá uma cópia, em local de fácil acesso, da mencionada Convenção para consulta pelos trabalhadores, de acordo com a lei vigente.

41ª - DAS PENALIDADES - As empresas que descumprirem quaisquer das Cláusulas da presente Convenção, ficam desde já sujeitas a uma multa, que será depositada no Sindicato Profissional, no valor correspondente a 10% (dez por cento) dos salários dos empregados atingidos, em compensação pelos danos sofridos, por mês e enquanto perdurar a irregularidade, e o valor pago reverterá na proporção de metade para os trabalhadores prejudicados e metade para a Entidade Sindical.

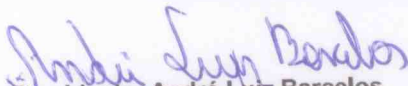
42ª - CONTROVÉRSIAS OU DIVERGÊNCIAS - Quaisquer dúvidas, controvérsias ou divergências suscitadas em torno das Cláusulas ora convencionadas, serão dirimidas na Comissão de Conciliação Prévia da categoria ou na Superintendência do Ministério do Trabalho e Emprego e, caso persistam, na Justiça do Trabalho desta Capital.

Folhas de 01 à 09

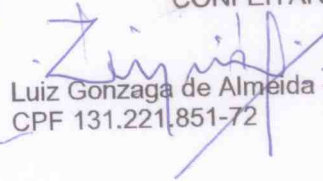
E por estarem justos e convencionados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias, para que produza os efeitos legais e jurídicos após o registro legal.

Goiânia, 23 de Janeiro de 2017.

**SINTPÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE
PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA**


Presidente: André Luiz Barcelos
CPF 517.512.406-49

**SINDIPÃO - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E
CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS**


Luiz Gonzaga de Almeida - Presidente do SINDIPÃO
CPF 131.221.851-72

ANEXO IV - CCT 2017

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

SINTPÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA NO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA

e / ou

SINDIPÃO - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS,

convencionam que as condições de atendimento e funcionamento a que se refere a cláusula da **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2017** para a **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA** são as estabelecidas no presente Anexo III, conforme abaixo.

01ª - DA REPRESENTAÇÃO - A CCP será composta de 2 representantes titulares e de 2 suplentes, para cada bancada, indicados por escrito pelos respectivos sindicatos convenientes.

- I - Os membros titulares e suplentes da CCP poderão ser substituídos a qualquer tempo.
- II - Sendo necessária a substituição de qualquer membro da CCP, titular ou suplente, o substituto deverá ser indicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.
- III - As indicações ou substituições serão sempre realizadas por meio de troca de correspondência entre os Sindicatos convenientes.

02ª - HIERARQUIA DOS MEMBROS DA COMISSÃO - Não haverá qualquer hierarquia nem subordinação entre os membros da CCP.

03ª - DATA DE REUNIÃO - A CCP atuará em todos os casos em que o **empregado** ou o **empregador** manifestar interesse em apresentar demanda e se reunirá uma vez por semana ou quando houver demanda, mas, de conformidade com a demanda de questões colocadas em apreciação, ou para maior comodidade das partes, mediante consulta aos Sindicatos convenientes e por decisão da totalidade de seus membros, a CCP poderá alterar a frequência e/ou o local da reunião.

04ª - PRESENÇA MÍNIMA - As sessões de tentativa de conciliação poderão ser iniciadas com a presença mínima de seus membros, observada a paridade e as partes interessadas.

Empregado e Empregador comparecerão pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação para a qual tenham sido convocados, podendo o empregador fazer-se representar por preposto expressamente autorizado a conciliar.

O **Empregado** e **Empregador** não precisam constituir advogados. Caso as partes constituam advogados, os honorários serão de responsabilidade de cada parte.

05ª - QUAIS DEMANDAS APRESENTAR - Poderão ser submetidas à CCP, demandas dos **Empregados** ou dos **Empregadores**.

- a) **durante** a vigência do contrato de trabalho;
- b) **após** a dissolução do vínculo empregatício, observando o prazo prescricional.
- c) **Configuração de Justa Causa**.

06ª - DAS DEMANDAS - As demandas serão formuladas diretamente pelos interessados, por escrito, ou reduzidas a termo por qualquer dos membros da CCP, consoante o disposto no § 1º do artigo 625-D da CLT.

07ª - DO PRAZO - Recebida a demanda, com a discriminação de título de parcelas requeridas e seus valores, mediante protocolo à CCP, desde logo, designará dia e hora para a realização da sessão de tentativa de conciliação, dando ciência ao demandante e, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, dará ciência desta designação à parte contrária, acompanhada de teor da demanda por meio inequívoco –





SIND PÃO

Correio Nacional por carta registrada, por e-mail, por whatsapp, que possa comprovar o seu recebimento.

I - A CCP terá o prazo de 10 (dez) dias, a partir da apresentação da demanda, para realizar a sessão de tentativa de conciliação e, havendo motivos relevantes apresentados pelas partes, a sessão poderá ser adiada.

II - Esgotado o prazo de 10 (dez) dias de que trata o parágrafo anterior, o não comparecimento de qualquer das partes à sessão de tentativa de conciliação será considerado como conciliação frustrada.

08ª - DO ACORDO - Havendo acordo, será lavrado o Termo de Conciliação, em, no mínimo, 04 (quatro) vias, assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto, e pelos membros da Comissão, constando o nome das partes, a discriminação do objeto demandado, o resultado da conciliação, com as suas condições e prazos, fornecendo-se uma via ao empregado e outra ao empregador.

Parágrafo único - O Termo de Conciliação constituirá título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral quanto às parcelas reclamadas e acordadas.

09ª - CONCILIAÇÃO FRUSTRADA - Não havendo conciliação, a CCP lavrará Declaração de Tentativa Conciliatória Frustrada, com a descrição de seu objeto, e fornecerá cópia aos interessados, que deverá ser anexada à eventual reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

10ª - MANUTENÇÃO DE DESPESAS DA COMISSÃO - As empresas pagarão 5% (dez por cento) sobre o valor acordado na demanda, para manutenção de despesas da Comissão.

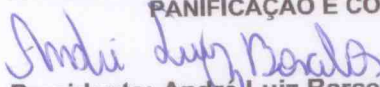
11ª - DO NÃO CUMPRIMENTO DO ACORDO - EXECUÇÃO JUDICIAL - A execução judicial de acordo não cumprido será promovida na Justiça do Trabalho, de conformidade com o estabelecido nos artigos 876 e 877-A da CLT.

12ª - DA INOBSERVÂNCIA DOS FUNDAMENTOS - A inobservância, por qualquer das partes, dos fundamentos convencionados ou dos ditames legais importará na denúncia da CCP da categoria dos Sindicatos correspondentes, nos termos do artigo 615 da CLT.

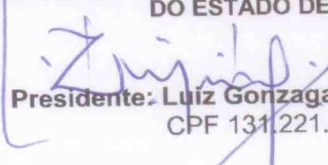
13ª - DA DIVULGAÇÃO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - Os Sindicatos darão ampla divulgação da manutenção da CCP.

Goiânia, 23 de Janeiro de 2017.

SINTPÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA


Presidente: André Luiz Barcelos
CPF 517.512.406-49

SINTPÃO - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS


Presidente: Luiz Gonzaga de Almeida
CPF 131.221.851-72

ANEXO V - CCT SINDIPÃO/SINTPÃO 2017
JUSTA CAUSA

1. PELO EMPREGADOR CONTRA O EMPREGADO

Artigo 482, CLT. Constituem motivo para rescisão, por justa causa, de contrato de trabalho pelo empregador contra o empregado

1. Ato de Improbidade - Improbidade, regra geral, é toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Ex.: furto, adulteração de documentos pessoais pertencentes ao empregado, adulteração de atestado médico, apresentação de atestado médico falso, etc.

2. Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento - São duas justas causas semelhantes, mas não são sinônimas. Mau procedimento é gênero do qual incontinência é espécie. A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações, entendendo-se a inconveniência de hábitos e costumes, pela imoderação de linguagem ou de gestos. Ocorre quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa. Mau procedimento caracteriza-se com o comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a discrição pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas.

3. Negociação Habitual - Ocorre justa causa se o empregado, sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, exerce, de forma habitual, atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

4. Condenação Criminal - O despedimento do empregado justificadamente é viável pela impossibilidade material de subsistência do vínculo empregatício, uma vez que, cumprindo pena criminal, o empregado não poderá exercer atividade na empresa. A condenação criminal deve ter passado em julgado, ou seja, não pode ser recorível.

5. Desídia - A desídia é o tipo de falta grave que, na maioria das vezes, consiste na **repetição de pequenas faltas leves**, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia. Os elementos caracterizadores são o descumprimento pelo empregado da obrigação de maneira diligente e sob horário o serviço que lhe está afeito. São elementos materiais, ainda, **a pouca produção, os atrasos frequentes, as faltas injustificadas** ao serviço, a **produção imperfeita** e outros fatos que prejudicam a empresa e **demonstram o desinteresse do empregado pelas suas funções**. Além de outras penalidades, pode ser descontado do empregado, pelo custo, de **produtos imperfeitos**. Além de outras penalidades, pode ser descontado do empregado o valor do conserto de um equipamento estragado pelo uso indevido. Além de outras penalidades, o empregado também poderá pagar a multa (NR-12) do Ministério do Trabalho sobre a desativação de equipamentos de segurança de máquinas e equipamentos.

6. Embriaguez Habitual ou em Serviço - A **embriaguez** deve ser habitual. Só haverá embriaguez habitual quando o trabalhador substituir a normalidade pela anormalidade, tornando-se um alcoólatra, patológico ou não. Para a configuração da justa causa, é irrelevante o grau de embriaguez e tampouco a sua causa, sendo bastante que o indivíduo se apresente embriagado no serviço ou se embebede no decorrer dele. O álcool é a causa mais frequente da embriaguez. Nada obsta, porém, que esta seja provocada por substâncias de efeitos análogos (psicotrópicos). De qualquer forma, a embriaguez deve ser comprovada através de exame médico pericial. Entretanto, a jurisprudência trabalhista vem considerando a embriaguez contínua como uma doença, e não como um fato para a justa causa. É preferível que o empregador enseje esforços no sentido de encaminhar o empregado nesta situação a acompanhamento clínico e psicológico.

7. Violação de Segredo da Empresa - A revelação só caracterizará violação se for feita a terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou a possibilidade de causá-lo de maneira apreciável.

8. Ato de Indisciplina ou de Insubordinação - Tanto na indisciplina como na insubordinação existe atentado a deveres jurídicos assumidos pelo empregado pelo simples fato de sua condição de empregado subordinado. A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação; a desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina.



9. Abandono de Emprego - A falta injustificada ao serviço por mais de 30 (trinta) dias, faz presumir o abandono de emprego, conforme entendimento jurisprudencial.

Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos trinta dias:

1. **NÃO comunicação imediata das faltas:** Atestado Médico, Licença Médica, outros motivos. O empregado pode utilizar qualquer meio de comunicação a exemplo de: Telefone, Celular, WhatsApp, e-mail, rede social e outros.
2. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço.
3. O empregado é surpreendido trabalhando em outra empresa durante o período em que deveria estar prestando serviços na primeira empresa.
4. Em 07 (sete) dias sem comunicação, e recebendo comunicados por meios comprovados, Telefone, Celular, WhatsApp, e-mail, rede social e outros, **o empregado será demitido por justa causa.**

10. Ofensas Físicas - As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa. As agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, constituirá justa causa quando se relacionarem ao fato de ocorrerem em serviço. A legítima defesa exclui a justa causa. Considera-se legítima defesa, quem, usando moderadamente os meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem.

11. Lesões à Honra e à Boa Fama - São considerados lesivos à honra e à boa fama gestos ou palavras que importem em expor outrem ao desprezo de terceiros ou por qualquer meio magoá-lo em sua dignidade pessoal. Na aplicação da justa causa devem ser observados os hábitos de linguagem no local de trabalho, origem territorial do empregado, ambiente onde a expressão é usada, a forma e o modo em que as palavras foram pronunciadas, grau de educação do empregado e outros elementos que se fizerem necessários.

12. Jogos de Azar - Jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. Para que o jogo de azar constitua justa causa, é imprescindível que o jogador tenha intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável.

13. Atos Atentatórios à Segurança Nacional - A prática de atos atentatórios contra a segurança nacional, desde que apurados pelas autoridades administrativas, é motivo justificado para a rescisão contratual.

OUTROS MOTIVOS QUE CONSTITUEM JUSTA CAUSA - Além das hipóteses anteriores, constituem, também, justa causa específica para resolução contratual:

Descumprimento das recomendações da empresa e entidades fiscalizadoras

- 1- É proibido o uso de CELULAR durante o período de trabalho - exigências da Vigilância Sanitária.
- 2- Manter atualizado os dados dos empregados: Endereço físico, telefone fixo, e-mail, whatsapp, rede social, outros - Ministério do Trabalho e Emprego.
- 3- Uso correto dos equipamentos de medição, exemplo: balança eletrônica - INMETRO e PROCON.

OBS: A empresa informará as recomendações através do regulamento interno.

Aprendiz - Faltas Reiteradas - A falta reiterada do menor aprendiz sem motivo justificado.

PUNIÇÃO

Princípio - No caso de cometimento de falta grave, cabe ao empregador, em decorrência das obrigações contratuais assumidas pelo empregado e do poder e responsabilidade do empregador na direção dos trabalhos, o direito de puni-lo, observando-se os elementos a seguir. Elementos da Punição, São três elementos que configuram a justa causa: Gravidade; Atualidade e Imediação.

Gravidade - A penalidade aplicada deve corresponder ao grau da falta cometida. Havendo excesso na punição, será fator determinante na descaracterização. O empregador deve usar de bom senso no momento da dosagem da pena. A pena maior, rompimento do vínculo empregatício, deve-se utilizar às faltas que impliquem em violação séria e irreparável das obrigações contratuais assumidas pelo empregado, ou para os casos de prática com mais afinco de faltas consideradas leves.

Atualidade - A punição deve ser aplicada em seguida à falta, ou seja, entre a falta e a punição não deve haver período longo, sob pena de incorrer o empregador no perdão tácito. No que diz respeito ao espaço de tempo, deve-se adotar o critério de punir, tão logo se tome conhecimento do ato ou fato praticado pelo trabalhador.

Imediação - A imediação diz respeito à relação entre causa e efeito, ou seja, à vinculação direta entre a falta e a punição.



Dosagem da penalidade - A jurisprudência trabalhista tem entendimento firmado, no sentido de que o juiz não pode dosar a penalidade, em consequência modificar a medida punitiva aplicada pelo empregador. Ao juiz cabe manter ou descaracterizar a penalidade, devido a isto o empregador deve usar a coerência e a justiça ao aplicar a pena.

Duplicidade na penalidade - O empregado não pode ser punido mais de uma vez por uma mesma falta cometida. Por exemplo: o empregado falta um dia de trabalho, quando retorna é advertido por escrito pelo empregador e em seguida o empregador aplica-lhe a pena de suspensão pelo motivo da mesma falta ao trabalho.

Sequência das Penalidades - 1.) Advertência Verbal, 2.) Advertência por escrito, 3.) Suspensão por 1 dia, 4.) Suspensão por 2 dias, 5.) Suspensão por 3 dias - Configurar a **JUSTA CAUSA** na CCP - **Comissão de Conciliação Prévia**

2. PELO EMPREGADO CONTRA O EMPREGADOR RESCISÃO INDIRETA (JUSTA CAUSA)

Art. 483, CLT. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

JURISPRUDÊNCIA

AUSÊNCIA DE DEPÓSITOS DO FGTS. CAUSA PARA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. A ausência de depósitos fundiários configura a hipótese da alínea "d" do art. 483 da CLT, podendo o empregado considerar rescindido o contrato de trabalho e postular as verbas rescisórias de uma demissão sem justa causa. (TRT-5 - RecOrd: 00006358620135050025 BA 0000635-86.2013.5.05.0025, Relator: RENATO MÁRIO BORGES SIMÕES, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 12/12/2014.)

JUSTA CAUSA PATRONAL. RESCISÃO INDIRETA. ART. 483, D DA CLT. A inexecução das obrigações contratuais inerentes ao contrato de emprego, como a falta de pagamento das férias, são suficientemente graves para ensejar a declaração da rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador, com base na alínea d do artigo 483 da CLT. Veja-se que o pagamento do benefício corresponde à obrigatória contraprestação pelos serviços prestados pelo empregado ao empregador, e corresponde a garantia constitucional (art. 7º, XVII). (TRT-2 - RO: 00006780720145020046 SP 00006780720145020046 A28, Relator: MANOEL ARIANO. Data de Julgamento: 28/05/2015, 14ª TURMA, Data de Publicação: 10/06/2015)

RESCISÃO INDIRETA. EXIGÊNCIA DE SERVIÇOS ALHEIOS AO CONTRATO. FALTA GRAVE CONFIGURADA. Evidenciado que o reclamado exigia do reclamante a execução de serviços alheios ao contrato de trabalho e, inexistindo nos autos elementos que infirmem a relação de causalidade entre a conduta transgressora e a decisão do obreiro de dar fim ao vínculo laboral, deve ser declarada a justa causa, com fulcro no art. 483, a, da CLT. Sentença mantida. (TRT18, RO - 0001111-77.2011.5.18.0011, Rel. PAULO PIMENTA, 2ª TURMA, 31/05/2012)





ASSÉDIO E DANO MORAL. RIGOR EXCESSIVO. REPETIÇÃO. TRATAMENTO INADEQUADO. ESGOTAMENTO MORAL. REPARAÇÃO DEVIDA. RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. Se a prova oral demonstrou que a empregadora, através de seus prepostos, tratava a demandante com rigor excessivo, repetidas vezes, de forma agressiva, atacando-lhe, em certas oportunidades, sem justificativas plausíveis, faz jus a obreira à respectiva reparação desses prejuízos morais, além de lhe ser garantido o direito de rescindir o contrato, de forma indireta, na forma do art. 483, b, da CLT. Rejeita-se. (TRT-1 - Recurso Ordinário: RO 1636007120095010054 RJ; Publicação em 22-07-2013; Relator: Enoque Ribeiro dos Santos).

INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA. NÃO CONCESSÃO. PERIGO MANIFESTO DE MAL CONSIDERÁVEL. RESCISÃO INDIRETA. O labor em temperatura abaixo do limite legal sem gozo da pausa prevista no art. 253 da CLT, por si só - dado o entendimento do C. TST no sentido de se tratar de norma de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores e, como tal, infensa até mesmo à negociação coletiva -, constitui injustificável descumprimento de obrigação contratual com a consequente exposição do empregado a perigo manifesto de mal considerável, consistente em riscos à sua saúde e integridade física, assumindo gravidade suficiente para autorizar a rescisão indireta do vínculo empregatício, por culpa do empregador, devendo o requisito (TRT18, RO - 0001737-80.2012.5.18.0102, Rel. PAULO PIMENTA, 2ª TURMA, 24/01/2013)

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE EMPREGO. MAL CONSIDERÁVEL. GESTANTE. É inquestionável que o trabalho inadequado à condição de gestante acarreta riscos à gravidez. Logo, ao não buscar a readaptação de funções da obreira gestante, ao menos durante o período em questão, o empregador submeteu a empregada a uma situação de perigo, como previsto na alínea c do art. 483, Consolidado. Comprovado que o empregador desrespeitou as normas de saúde e segurança do trabalho, de forma a expor a reclamante a mal considerável, procede a pretensão de rescisão indireta do contrato de emprego. (TRT 18, RO 1232200920118006, Publicação: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 08 de 20.01.2010, pág.15.)

INFORMAÇÕES DIVERSAS

Súmula 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidos mediante negociação coletiva de trabalho.

3ª - Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Funções dos membros da CIPA: Coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e outros, as decisões da comissão; Manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA; determinar tarefas aos membros da CIPA; Coordenar e supervisionar as atividades da secretaria; Delegar atribuições ao vice-presidente).

Goiânia, 23 de Janeiro de 2017.

SINTPÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA

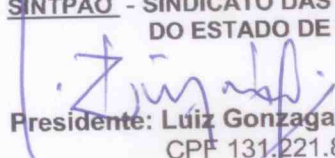

Presidente: André Luiz Barcelos
CPF 517.512.406-49





SIND PÃO

**SINTPÃO - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA
DO ESTADO DE GOIÁS**


Presidente: Luiz Gonzaga de Almeida
CPF 131.221.851-72

