



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

SINDIPÃO

Sindicato das Indústrias de
Panificação e Confeitaria do
Estado de Goiás

Índice da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2020

CLÁUSULA	NOMENCLATURA	Página
1	VIGÊNCIA e DATA BASE	3
2	OBRIGATORIEDADE	3
3	ABRANGÊNCIA	3
4	REAJUSTE SALARIAL	4
5	PISO SALARIAL INICIAL POR FUNÇÃO	4
6	GRATIFICAÇÃO DE CAIXA	4
7	CONFERÊNCIA DE CAIXA	4
8	CARGO DE CONFIANÇA - GERENTE GERAL	5
9	ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	5
10	HORAS EXTRAS	5
11	DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	5
12	FÉRIAS	5
13	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR	6
14	EQUIPARAÇÃO SALARIAL	6
15	TRABALHO EM FERIADO	7
16	ESCALA DE REVEZAMENTO	8
17	AVISO PRÉVIO	8
18	AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	8
19	DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO	8
20	TRINTÍDIO	9
21	ADMISSÃO, DEMISSÃO e CÁLCULOS	9
22	TRABALHO INTERMITENTE e CONTRATO TEMPORÁRIO	9
23	OBRIGATORIEDADE DOS TERCEIRIZADOS	10
24	CONTRATAÇÃO POR CARGA HORÁRIA REDUZIDA	10
25	BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE HORAS	10
26	HORÁRIO DE TRABALHO	11
27	COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP	11
28	COMISSÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE CONTRATO - CHC	12
29	HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO TRABALHO	12

Zezinho

[Handwritten signature]

André Luiz Barros

30	RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO	13
31	TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL	13
32	REGULAMENTO INTERNO DAS EMPRESAS	13
33	UNIFORMES e EPI's	13
34	UTENSÍLIOS e EQUIPAMENTOS	14
35	REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO	14
36	ANOTAÇÕES NA CTPS E COMPROVANTE SALARIAL	14
37	LICENÇA MATERNIDADE, ESTABILIDADE, DESCANSO	14
38	FALTA POR MORTE DE PARENTES	15
39	PROCEDIMENTO EM CASO DE ACIDENTE NO TRABALHO	15
40	ESTABILIDADE POR ACIDENTE E/OU DOENÇA DO TRABALHO	15
41	GARANTIA PARA APOSENTADORIA	15
42	DIREITOS DOS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA	15
43	JUSTA CAUSA DA EMPRESA PARA O TRABALHADOR	16
44	JUSTA CAUSA DO EMPREGADO CONTRA O EMPREGADOR	16
45	CIPA - DESTITUIÇÃO DE MEMBROS INDICADOS PELA EMPRESA	16
46	PLANO DE SAÚDE e/ou ODONTOLÓGICO	16
47	CONVÊNIO DE SAÚDE E BEM ESTAR FAMILIAR	16
48	SEGURO DE VIDA	17
49	DESCONTOS EM SALÁRIOS	17
50	REFEIÇÕES, LANCHES e DESJEJUM	17
51	SALÁRIO IN NATURA	17
52	VALE TRANSPORTE	17
53	FISCALIZAÇÃO E EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS	18
54	MULTA POR VIOLAÇÃO À CCT	18
55	TAXA NEGOCIAL PATRONAL / EMPRESAS	18
56	TAXA NEGOCIAL LABORAL / EMPREGADOS	18
57	INSALUBRIDADE	19
58	ASSISTÊNCIA JURÍDICA PARA AS EMPRESAS	19
59	ATESTADO MÉDICO	19
60	PENALIDADES SOBRE AS TAXAS e CONTRIBUIÇÕES	20
61	CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL	20
62	PUBLICIDADE DA CCT	20
	Data e Assinaturas	20

L. Zepherino

[Handwritten signature]

André Luiz Mendes



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

SINDIPÃO

**Sindicato das Indústrias de
Panificação e Confeitaria do
Estado de Goiás**

SINDIPÃO - 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, Edifício Pedro Alves de Oliveira, setor Leste Vila Nova, CEP 74.645-230, sindipao.go@gmail.com neste ato representado por seu Diretor Presidente Senhor Marcos André Rodrigues de Siqueira, inscrito no CPF nº. 324.048.911-20

e

SINTPÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA NO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA - GOIÁS, inscrito no CNPJ nº. 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, Qd. 17, Lt. 8 s/n, Setor Central, Goiânia-Goiás, sintpao2016@gmail.com, neste ato representado por seu Diretor Presidente Sr. André Luiz Barcelos, inscrito no CPF nº. 517.512.406-49

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2020, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

01ª - VIGÊNCIA e DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020, e a data-base da categoria em 1º de janeiro de cada ano.

02ª: OBRIGATORIEDADE

Todas as empresas da categoria, registradas com o CNAE principal: 1091-1/01, 1091-1/02, 4721-1/02, independentemente de sua associação com os sindicatos conventes, ficam obrigadas ao cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho - 2020, de suas cláusulas e parágrafos, *in totum*.

03ª: ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho tem abrangência 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, considerando a primazia da realidade e demais secundários conforme os serviços prestados. -

3

§1º O sindicato patronal **SINDIPÃO**, único representante da categoria das empresas de panificação e confeitaria em todo o Estado de Goiás por não assinar convenções com outros sindicatos laborais determina que as empresas façam seguimento desta convenção, inclusive recolham as contribuições convencionadas.

§2º Esta CCT **NÃO** abrange as **Indústrias de Alimentação/Empregadores** de registros nos CNAEs diferentes dos mencionados no caput desta cláusula.

04ª: REAJUSTE SALARIAL

O salário de **Janeiro/2020** será o salário de Janeiro/2019 acrescido do percentual de **4%** (**quatro por cento**) zerando assim o INPC do ano anterior.

§1º Para os trabalhadores admitidos de Janeiro à Dezembro/2019 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 à 31 de dezembro/2019 na aplicação de percentual acima, poderão ser compensados, a critério da empresa, salvo os decorrentes de promoção ou equiparação salarial.

05ª: PISO SALARIAL INICIAL POR FUNÇÃO

Ficam convencionados os pisos salariais específicos para os empregados que forem admitidos a partir de **01-01-2020** e exercerem as funções nominadas abaixo, com seus respectivos valores:

Grupo I: Auxiliar de Limpeza = **R\$ 1.050,00.**

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, Conferente, Repositor = **R\$ 1.060,00.**

Grupo III: Cozinheiro = **R\$ 1.310,00.**

Grupo IV: Gerente de Departamento, Gerente de Loja, Supervisor, Chefe de Cozinha, Chefe de Indústria, Encarregado de Produção, RH da Empresa = **R\$ 1.415,00.**

Grupo V: Padeiro, Confeiteiro, Pasteleiro, Pizzaiolo, Salgadeiro = **R\$ 1.560,00.**

Grupo VI: Gerente de Produção = **R\$ 1.700,00.**

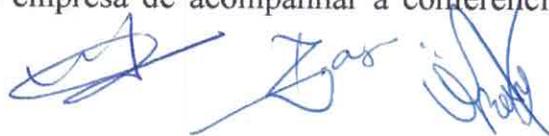
Grupo VII: Gerente Geral = **R\$ 1.785,00. (ver Cláusula 8ª desta convenção)**

06ª: GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fixa-se através da presente CCT e nos termos do PN 103 do C. TST gratificação aos empregados que exercercerem permanentemente a função de caixa, sendo este o valor correspondente de **10%** sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

07ª: CONFERÊNCIA DO CAIXA

A conferência dos valores em caixa será sempre realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade.



§único: Fica proibido as empresas descontarem dos salários de seus empregados os prejuízos decorrentes de recebimento de cheques sem provisão de fundos, previamente vistado pelo responsável.

08ª: CARGO DE CONFIANÇA - GERENTE GERAL

Para a configuração de cargo de confiança deverá o cargo apresentar dois requisitos, quais sejam: a investidura de atribuições e poderes de gestão e o auferimento de padrão salarial mais elevado, à base de, no mínimo, 40% do cargo efetivo, conforme previsto no artigo 62, II, da CLT.

§único: O empregado que exerce cargo de confiança será excluído do controle de jornada.

09ª: ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Deverá ser concedido ao empregado, sobre o salário já reajustado de acordo com a Cláusula Quarta desta CCT e para pagamento mensal, 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 alcançado o valor máximo do adicional de 5% por tempo de serviço, o valor integrará o recibo de pagamento do empregado e à partir de então não mais acumulará novo índice de adicional por tempo de serviço.

10ª: HORAS EXTRAS

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

11ª: 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 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.

12ª: FÉRIAS

A CLT garante ao trabalhador o direito de gozar FÉRIAS a cada período de 12 meses trabalhados. Atingido tal lapso temporal, o empregador tem que conceder as férias ao trabalhador nos 12 meses subsequentes à data de aquisição do direito de férias, cabendo a empresa estabelecer o período em que o empregado irá gozar do período de férias.

§1º É vedado o início das férias no período de 2 dias que antecede o feriado ou dia de DSR -

repouso semanal remunerado, salvo situação em que tenha acordo individual entre as partes.

§2º O cálculo do valor das férias é realizado levando-se em consideração a remuneração do trabalhador no mês anterior, acrescido de 1/3 constitucional, deduzidos os valores de INSS, IRRF.

§3º Quando a empregada gestante possuir férias pode o empregador concedê-las ao final da licença maternidade. Para tanto, o empregador deverá comunicar as férias antes do início da licença maternidade. Ao final da licença maternidade deverá a empregada retornar ao trabalho para que seja realizado o ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) de retorno ao trabalho, conforme o determinado na NR 7 do MTE, com o competente registro no E-Social. O empregador deverá realizar o pagamento das férias no prazo de 2 dias antes do início do período de gozo das mesmas.

§4º Poderá em comum acordo haver o parcelamento de período de férias anuais em até 3 (três) vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a no mínimo 14 (quatorze) dias corridos.

§5º Os demais dias das férias não poderão ser inferiores a 5 dias corridos.

§6º É lícito a empresa pagar o período total de FÉRIAS dentro das 12 folhas de pagamentos mensais do ano que será dentro do período concessivo.

§7º Quando do primeiro período de FÉRIAS em descanso que é o de 14 dias obrigatórios, o empregado receberá com 2 dias de antecedência o 1/3 do total dos 30 dias, menos o INSS desse título.

§8º É lícito o empregado vender um dos períodos menores das Férias, ou os dois períodos menores, qual receberá em dinheiro o valor proporcional a quantidade de dias. O trabalhador deverá se manifestar com 30 dias antecedência essa vontade e somente durante o período concessivo.

§9º Passado prazo concessivo de 12 meses após o período aquisitivo o empregador sofrerá a sanção de pagamento dobrado da remuneração das férias vencidas acrescido do 1/3 constitucional.

13ª: 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 **homologado compulsoriamente** nos sindicatos signatários desta CCT.

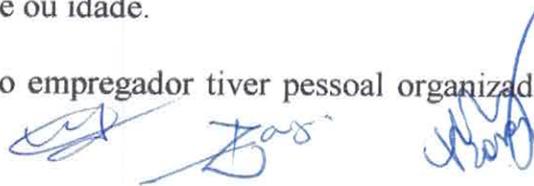
§1º Para o PLR, entre outras condições, poderão serem considerados itens para aferimento, a exemplo de remuneração por Assiduidade, Pontualidade e Produtividade, com o valor a ser pago no ano seguinte, em até 2 parcelas e proporcional em caso de uma rescisão.

§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 nome, profissão e telefone dos empregados para que ocorra a homologação que poderá ser na Comissão de Conciliação Prévia – homologação por e-mail.

§3º Para a homologação do PLR, será cobrada taxa de homologação, a ser definida em resolução sindical conjunta dos sindicatos convenientes.

14ª: EQUIPARAÇÃO SALARIAL: Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, étnia, nacionalidade ou idade.

§1º A equiparação salarial não ocorrerá quando o empregador tiver pessoal organizado em



quadro de carreira, norma interna da empresa/regimento interno da empresa, plano de cargos e salários, devidamente homologados pelos Sindicatos convenentes.

§2º Para a homologação do plano de cargos e salários, norma interna da empresa/regimento interno da empresa e quadro da carreira será cobrada taxa de homologação, a ser definida em resolução sindical conjunta dos sindicatos convenentes.

§3º No caso de ausência da homologação, os documentos descritos no §1º serão nulos de pleno direito, sendo possível a equiparação salarial entre empregado e paradigma, nos termos da Lei.

§4º Na elaboração das Normas e Procedimentos, Política de Administração de Cargos e Salários deverão ser considerados:

- a) **A relatividade interna:** cada cargo terá sua remuneração estabelecida conforme as responsabilidades e qualificações necessárias para o desempenho da função.
- b) **A situação de mercado:** os salários serão estabelecidos conforme os padrões de mercado para cargos com responsabilidades semelhantes.
- c) **O equilíbrio orçamentário da empresa:** a política salarial levará em conta o desempenho da empresa e seus resultados.

§5º Caso ocorra a elaboração do plano de cargo e salário sem a devida homologação, a empresa deverá pagar multa no valor de um piso da categoria por plano não homologado aos sindicatos convenentes.

15ª: TRABALHO EM DIA DE FERIADO

Fica proibido o trabalho em dias de **DOMINGO e FERIADO**, salvo se as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho apresentarem Acordo Coletivo de Trabalho homologado perante a CCP - Comissão de Conciliação Prévia realizada pelos sindicatos convenentes, sendo essencial à sua homologação/autorização dos sindicatos convenentes, conforme previsão no Art. 617 e seus parágrafos da CLT e SÚMULA nº 18 do TRT / 18 (vinculada abaixo):

SÚMULA nº 18 do TRT 18º - Art. 6º A da Lei nº 10.101/2000
"O art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000, que permite o trabalho de empregados em feriados, exige a pactuação de Convenção Coletiva de Trabalho, sendo inservível para tanto o Acordo Coletivo por empresa. A exigência de convenção coletiva aplica-se também aos supermercados. (RA nº 75/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011)"

§1º A Empresa solicitará aos sindicatos convenentes (via e-mail) autorização para os trabalhos nos dias mencionados no *caput* desta cláusula, sendo que a autorização se dará após audiência realizada na CCP comissão de conciliação prévia com as partes envolvidas.

§2º A autorização emitida pelos sindicatos convenentes deverá ser afixada no mural da empresa (quadro de avisos) e também ao público consumidor, sob pena de multa.

§3º A empresa que determinar trabalho em dias de domingos e feriados sem a autorização determinada no parágrafo primeiro pagará multa no importe de um piso salarial de cada trabalhador que estiver laborando no domingo/feriado não autorizado. A multa será revertida ao próprio trabalhador (50%) que estiver nesta situação e aos sindicatos convenentes (25% para laboral + 25% para patronal).

§4º A empresa deverá estar regularizada junto ao seu Sindicato com a taxa negocial prevista nesta convenção coletiva para estar apta a fazer a solicitação prevista no parágrafo primeiro da presente cláusula.



16ª: ESCALA DE REVEZAMENTO:

A empresa, por questão mercadológica e autorizado pelos sindicatos, conforme esta Convenção Coletiva de Trabalho, poderá 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 na CCP – Comissão de Conciliação Prévia.

§4º Na jornada 5x1 os pagamentos de **DSR – descanso semanal remunerado e FERIADOS, serão considerados compensados. Para o ano de 2020 o trabalhador terá direito de mais 4 (quatro) dias de folgas para que todos os 12 FERIADOS sejam compensados, (feriados federais, estaduais e municipais).**

§5º A empresa deverá estar regularizada junto ao seu Sindicato com as contribuições Associativa e Sociais desta convenção coletiva para estar apta a fazer a **jornada 5x1.**

17ª: 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, alíneas “b” da CLT.

§ único: Fica estabelecido que em caso de Dispensa Sem Justa Causa, o empregado deverá cumprir no máximo 30 (trinta) dias, sendo que os demais dias adquiridos pela proporcionalidade do aviso prévio decorrente do seu tempo de serviço deverão ser indenizados pela empresa, sem cálculos de projeção.

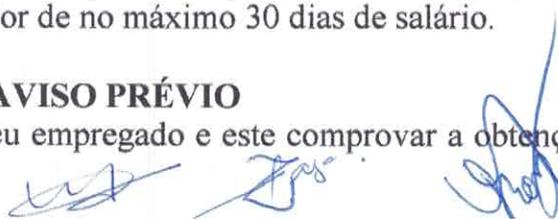
18ª: AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

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.

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

19ª: 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.

§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.

20ª: 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 Caso do trabalhador solicitar demissão (aviso prévio assinado), a Empresa não deve a multa referente ao TRINTÍDIO.

§3º Em qualquer outra situação de dispensa não será devida a multa do TRINTÍDIO, desde que o acerto rescisório ocorra de imediato durante o mês de **novembro**, indenizando o aviso prévio e os dias de projeção, com valores do salário corrigido pelo INPC do período ou proporcional a data de admissão.

§4º É **compulsório** todas as rescisões durante o mês de dezembro de cada ano, serem homologadas na CCP, sob pena de multa

21ª: ADMISSÃO, DEMISSÃO e CÁLCULOS

Para evitar futuras ações judiciais, as Empresas devem exigir de todos os seus trabalhadores e trabalhadoras, nos atos de Admissão e Demissão, os competentes exames médicos, conforme Leis vigentes.

§1º **Na demissão, das trabalhadoras**, fica convencionado que além dos exames médico de Lei, fica acrescido **o de gravidez**, sem que isso venha caracterizar discriminação.

§2º Todos os exames obrigatórios, **incluso o de gravidez**, são por conta e ordem da Empresa.

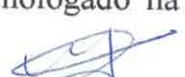
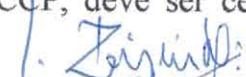
§3º **Os cálculos** para RESCISÃO, FÉRIAS e 13º SALÁRIO, sempre serão sobre o último salário do trabalhador, exceto o mês de janeiro que primeiro será adicionado o percentual da data base. Para complementar os cálculos serão somados a **média de 12 meses** de todos os ganhos eventuais a exemplo de: gratificação por cargo e serviço, gratificação por tempo de serviço, adicional noturno, horas extras, comissões, periculosidade e outros.

22ª: TRABALHO INTERMITENTE E CONTRATO TEMPORÁRIO

O contrato de trabalho na modalidade **intermitente ou temporário** deverá, de forma obrigatória, ser homologado na Comissão de Conciliação Prévia (CCP) dos sindicatos convenentes, salvo se a Empresa apresentar acordo coletivo perante a comissão antes de sua implementação.

§1º A empresa infratora pagará multa de um piso salarial de cada empregado que estiver trabalhando com contrato intermitente ou temporário sem a homologação determinada no caput da presente cláusula. A multa será revertida para o empregado e os sindicatos convenentes.

§2º O contrato intermitente ou temporário, homologado na CCP, deve ser celebrado por

   9

escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do piso salarial ou aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exercem a mesma função em contrato intermitente, temporário ou não.

§3º O período de inatividade no contrato intermitente não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§4º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregador mediante fornecimento de recibo com os valores discriminados, pagará ao empregado as seguintes parcelas:

- Remuneração;
- Férias proporcionais com + 1/3;
- Décimo terceiro proporcional; repouso semanal remunerado;
- Adicionais legais.

§5º O empregador também efetuará o recolhimento do INSS e do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante dessas obrigações.

§6º O contrato temporário poderá ser de até 180 dias e prorrogável por mais 90 dias.

§7º No contrato de trabalho temporário, as mulheres que vierem engravidar, a empresa não terá nenhuma responsabilidade após o término do contrato temporário.

23ª: OBRIGATORIEDADE DOS TERCEIRIZADOS

Obrigam os terceirizados a se enquadrarem no plano de representatividade sindical nas entidades ora convenientes, SINTPÃO e SINDIPÃO.

§ único: Para o cumprimento da cláusula acima mencionada, deverão as empresas tomadoras do serviço e contratante, enviarem ao SINTPÃO, os seguintes documentos com cópias autenticadas:

- A – Cópia do contrato social da empresa contratada;
- B – Cópia do contrato firmado entre contratante e contratada;
- C – Registro dos empregados e comprovantes do recolhimento (INSS, FGTS e Sindical) ou outra contribuição equivalente vigente no período;
- D – Em caso de recusa na entrega dos documentos supramencionados sujeita o Tomador de Serviço ao pagamento de multa igual ao maior piso salarial da categoria revertido em benefício do SINTPÃO.

24ª: CONTRATAÇÃO POR CARGA HORÁRIA REDUZIDA

As empresas poderão contratar empregados com carga horária reduzida, conforme o determinado na OJ nº 358 (orientação jurisprudencial do TST).

§ único: É lícito o pagamento do piso salarial proporcional as horas trabalhadas na contratação dos empregados por carga horária reduzida.

25ª: BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Para atender aumento temporário de demanda de produção ou conceder mais dias seguidos de folgas, conforme regulamento/regimento interno e acordo convencionado, as Empresas 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, com correspondente acerto dentro do prazo convencionado por trabalhador, conforme §4º, através da troca de hora por hora, dia por dia ou indenizado. Lei n.º 9.601/98, Parágrafo 2º do Artigo 59 da CLT, TST – súmula 85, item V e Lei nº 13.467 de 13.07.2017 em vigor em 11.11.2017 – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

§1º No caso de rescisão de contrato de trabalho os créditos serão pagos com os acréscimos

estipulados no acordo escrito ou convencionado e anistiados os respectivos saldos devedores.

§2º Se o crédito de horas pelo trabalhador for adquirido em dias normais e precisar ser indenizado será com acréscimo de 50%.

§3º Se o crédito de horas pelo trabalhador for adquirido em dias de **DSR** ou **FERIADO** civil ou religioso estabelecido em Lei, Federal, Estadual e Municipal e precisar ser indenizado será com acréscimo de 100%.

§4º A apuração dos débitos e créditos do BANCO DE HORAS, acontecerá no prazo de 1 (um) ano, conforme a entrada de cada trabalhador nessa negociação

§5º As Empresas, compulsoriamente, dentro da CCP – Comissão de Conciliação Prévia, formalizarão o BANCO DE HORAS estabelecido no *caput* desta cláusula, informando aos sindicatos desta Convenção, em lista, o nome do trabalhador, cargo e telefone.

§6º A empresa que trabalhar no sistema de Banco de Horas não homologado pela CCP - Comissão de Conciliação Prévia terá multa de um piso salarial por trabalhador a favor do trabalhador e dos sindicatos convenientes.

26ª: 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 intrajornada de no **mínimo 30 minutos = 1/2 Hora** para repouso e alimentação, sendo o limite **máximo de 5 horas**, conforme Lei nº 13.467 de 13.07.2017.

§1º Fica consignado que a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido com natureza indenizatória, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal do trabalhador.

§2º Fica convencionado que as Empresas poderão adotar horário de trabalho na modalidade **12 X 36**, observados ou indenizados o gozo do intervalo intrajornada.

§3º Na modalidade 12 x 36, no pagamento da remuneração mensal, ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo DSR - descanso semanal remunerado e pelos FERIADOS, considerados compensados os feriados e as prorrogações de horário noturno, quando houver - Lei nº 13.467 de 13.07.2017.

§4º Em qualquer modalidade de horário de trabalho, será devido o **ADICIONAL NOTURNO** de **20%** nos horários das 22:01H de um dia até às 05:00H do dia posterior, conforme determina a CLT.

§5º As Empresas, compulsoriamente, dentro da CCP – Comissão de Conciliação Prévia, formalizarão o pedido de autorização de intervalo intrajornada de 30 minutos e máximo de 5H e também sobre o horário de trabalho 12x36, estabelecido conforme o *caput* desta cláusula e nos § 2º e 3º, informando em lista o nome do trabalhador, cargo e telefone, sob pena de multa de um piso salarial por trabalhador a favor do trabalhador e dos sindicatos convenientes.

27ª: 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.

§único: O que se refere o *caput* desta cláusula está pormenorizado nos anexos deste CCT

28ª: COMISSÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE CONTRATO - CHC

Fica criada por esta Convenção Coletiva a Comissão de Homologação de Contrato - CHC, a qual funcionará sobre a **gestão do sindicato Laboral e pela gestão do sindicato Patronal**.

§único: Independentemente da entidade que atuou na homologação do contrato, o documento deverá ser anuído pelos dois sindicatos (Sindicato Laboral e Sindicato Patronal).

29ª: HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A homologação da rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço, **é obrigatória** e deverá ser realizada na Comissão de Homologação de Contrato – CHC, prevista na cláusula 28ª desta Convenção Coletiva.

§1º A homologação poderá ser realizada de forma presencial ou eletrônica (E-mail, Skype, whatsapp, vídeo conferência ou outra mídia disponível no momento) que dada como certo, será emitido o ato homologatório.

§2º De todas as formas do parágrafo anterior, o agendamento é **obrigatório** com 04 (quatro) dias corridos de antecedência do prazo final determinado no Art. 477 da CLT.

§3º Para qualquer efeito legal, as verbas quitadas nesta homologação, conforme o Convencionado, terão plena, geral e irrevogável quitação do contrato de trabalho havido entre as partes.

§4º As empresas ficam autorizadas a efetuar o pagamento dos acertos rescisórios previstos no *caput* desta cláusula, com depósito na conta corrente do trabalhador e/ou cheque, de emissão própria, que não poderá ser cruzado e desde que aceite pelo empregado.

§5º Aplica-se a multa correspondente a um piso salarial do trabalhador, pela falta de homologação, revertida em favor do empregado e dos sindicatos convenientes.

§6º Poderá ser cobrada taxa para a realização do serviço de conferência e homologação das TRCTs, com valores previstos em regimento interno da CHC, a ser suportada pelas partes, conforme o caso.

§7º Para homologação de rescisão de contrato de trabalho é obrigatório a apresentação dos seguintes documentos, conforme o caso da dispensa:

- 1) taxa de Homologação se não houver a gratuidade;
- 2) carta de preposto, conforme Súmula 377 do TST, individual e firmada pelo representante legal da empresa;
- 3) aviso prévio ou carta de dispensa;
- 4) atestado de exame demissional do Empregado - ASO;
- 5) comprovante de pagamento de salário dos 12 (doze) últimos meses;
- 6) TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em 05 (cinco) vias;
- 7) CTPS com anotações atualizadas;
- 8) GRRF- Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (multa) acompanhada de Demonstrativo do Trabalhador;
- 9) extrato atualizado de ocorrências do FGTS;
- 10) chave de identificação para saque do FGTS;
- 11) guia de seguro desemprego;
- 12) ficha ou livro de registro de empregados, atualizado.



30ª: RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre Empregado e Empresa, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – INDENIZADO - metade do Aviso Prévio;

II – INDENIZADO - metade da multa de 40%;

Sobre o saldo do FGTS para as empresas inscritas no Simples; ou

III – INDENIZADO – metade da multa de 50% sobre o saldo do FGTS para as empresas inscritas em outros regimes tributários

IV – Na integralidade, as demais verbas.

§1º: Com este acordo o empregado está autorizado a levantar 80% do valor dos depósitos na conta do FGTS.

§2º O trabalhador não terá direito a receber o seguro-desemprego.

§3º O Trabalhador e Empresa **compulsoriamente** serão acompanhados pelos sindicatos desta CCT - Convenção Coletiva de Trabalho, dentro da CCP – Comissão de Conciliação Prévia ou **CHC – Comissão Homologação de Contrato**.

31ª: 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 a ser acordado diretamente com o Sindicato Laboral.

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

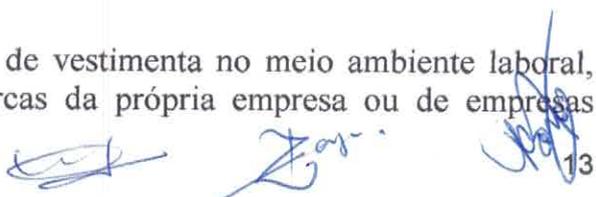
32ª: REGULAMENTO INTERNO DAS EMPRESAS

A norma que engloba a maior parte do contexto do Direito do Trabalho é a CLT. Contudo, o cotidiano das empresas faz surgir inúmeras situações que seriam impossíveis de estarem previstas em uma única norma, o que gera diversas lacunas jurídicas. Com isso, se faz necessário que as empresas se utilizem de outras fontes normativas cuja liberalidade conste expressamente, exemplo: proibição do uso de celular no trabalho com dispensa por justa causa se for reincidente. Ressalvado a utilização de normas que sejam contrárias à Lei e à Convenção Coletiva de Trabalho, para isso o SINDIPÃO disponibiliza um modelo como exemplo.

§ **único**: É **compulsório** a empresa submeter o regulamento interno à apreciação dos sindicatos desta Convenção, dentro da CCP – Comissão de Conciliação Prévia, sob pena de multa.

33ª: 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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Zos' and another that appears to be '13'.

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.

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

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

34ª: 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.

35ª: REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO

Artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, § 2º da CLT dispõe que para os estabelecimentos de mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico, no computador ou REP, em comum acordo com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§1º Poderá ou não haver pré-assinalação do período de repouso/alimentação, sendo que é necessário a indicação da jornada completa do empregado na folha de ponto.

§2º **Por segurança, as empresas com menos de vinte trabalhadores, é recomendado adotarem o registro de ponto manual ou outros modelos.**

§3º A folha de ponto não deverá apresentar rasuras ou qualquer outro elemento que há desabone, além de ser assinada pelo empregado.

§4º Mensalmente, a Empresa apresentará ao trabalhador, para conhecimento e assinatura, o relatório mensal dos registros das jornadas.

§5º Caso solicitado pelo trabalhador, a Empresa deverá disponibilizar uma cópia do relatório mensal dos registros.

36ª: ANOTAÇÕES NA CTPS E COMPROVANTE SALARIAL

Os empregadores se obrigam a anotar na Carteira de Trabalho do empregado, a função exercida e a fornecer comprovante de pagamento de salários, discriminados, com a identificação da empresa e os valores dos depósitos do FGTS.

§ **único:** Em caso de recusa sujeita ao infrator ao pagamento de multa no importe de um piso salarial para cada ano de labor irregular e em desacordo a presente norma convencional. Referida norma atende a primazia da realidade.

37ª: LICENÇA MATERNIDADE, ESTABILIDADE, DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO, LICENÇA PATERNIDADE e LICENÇA CASAMENTO

A gestante tem **estabilidade garantida** desde a concepção até cinco meses (**150 dias**) após o nascimento de seu filho.

§1º A licença maternidade é de 120 (cento e vinte) dias.

§2º A CLT prevê que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a descansos especiais, de meia hora cada um.



3º Serão definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, se os descansos especiais serão conjuntos no início da jornada, conjuntos no final da jornada ou intercalados ou conjuntos no meio da jornada.

§4º A licença para casamento é de 3 (três) dias corridos a contar após o dia da solenidade.

§5º A licença paternidade é de 5 (cinco) dias corridos desde a data do nascimento do filho.

38ª: FALTA POR MORTE DE PARENTES

Ficam incluídos os parentes afins no rol do Art. 473, inciso I, da CLT.

39ª: 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.

40ª: 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.

41ª: 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.

§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 imediata e 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.

§3º O empregado não associado não faz *jus* ao direito garantido nesta Cláusula.

42ª: DIREITOS DOS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMO AFETIVA

Fica assegurada aos empregados que comprovarem união homo afetiva 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.



43ª: ATOS QUE CONSTITUEM JUSTA CAUSA DA EMPRESA PARA O TABALHADOR

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 nos anexos desta Convenção.

44ª: 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 nos anexos desta Convenção.

45ª: CIPA - DESTITUIÇÃO DE MEMBROS INDICADOS PELA EMPRESA

Se os membros da CIPA não estiverem cumprindo as finalidades para as quais foram indicados pela empresa (efetivo e suplente), podem ser afastados da Comissão, sem os direitos e ônus da investidura e substituídos por outros membros que a empresa indicar.

§1º: Se qualquer membro da CIPA (eleito ou escolhido pela empresa) não quiser mais pertencer a comissão, basta a solicitação por escrito de próprio punho, isentando a empresa dos direitos da investidura e outros ônus, qual será substituído pelo suplente ou por outros membros que a empresa indicar.

§2º: Somente os representantes dos empregados eleitos na eleição da CIPA (titulares e suplentes), dispõem de estabilidade, sendo de um ano durante o seu mandato e mais um ano após o final do seu mandato, de acordo o item 5.8 da NR-05

46ª: PLANO DE SAÚDE e/ou ODONTOLÓGICO

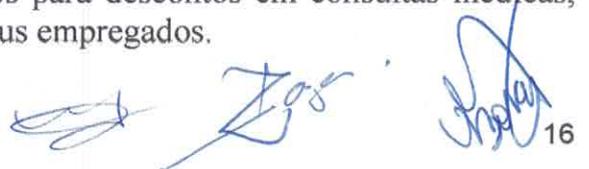
Para todos os Empregados e Empresas que voluntariamente aderirem a Plano de Saúde e/ou Odontológico, contratados pelos Sindicatos convenientes, as Empresas subsidiarão até 50% (cinquenta por cento) do valor do respectivo pagamento mensal desde que autorizada a descontar do salário mensal.

§1º As condições do Plano de Saúde e/ou Plano Odontológico contratados pelos sindicatos convenientes a que refere-se o *caput* desta cláusula estarão pormenorizados no “site” como anexos de divulgação.

§2º O empregado não associado não faz *jus* ao direito garantido nesta Cláusula.

§3º O empregado afastado pelo INSS, deve deixar autorizado a empresa abater sua contra partida nos valores a receber a exemplo de Férias, 13º salário e outros vencimentos futuros, que se esgotado os vencimentos presentes e futuros, se não houver contra partida do trabalhador a empresa poderá pedir sua desfiliação do plano.

47ª: CONVÊNIO DE SAÚDE E BEM ESTAR FAMILIAR - Por esta cláusula fica convencionado que as empresas firmarão convênios para descontos em consultas médicas, exames clínicos e bem estar em favor de todos os seus empregados.



§1º As condições deste CONVÊNIO a que se refere o *caput* desta cláusula estarão pormenorizados nos “sites” como anexos de divulgação desta CCT, ressalvando que não terá qualquer ônus para as Empresas. **Exemplos:** Cartão VIVA + do SESI, Dr. Exame, MedPrev Cartão de Todos e muitos outros

§2º O empregado não associado não faz *jus* ao direito garantido nesta Cláusula.

48ª: SEGURO DE VIDA – Benefícios Complementares, Cesta Natalina, Auxílio Funeral, Auxílio Alimentação, Auxílio Empresarial em verbas rescisórias

Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão, 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.

§1º O trabalhador deverá contribuir com até 50% do custo do seguro, autorizando o desconto em sua folha de pagamento.

§2º O trabalhador poderá fazer opção de **não participar** do seguro ofertado pela empresa, desde que faça por escrito declaração com ciência de que, neste caso, a empresa não abará com qualquer tipo de responsabilidade ou indenização futura.

§3º As condições do Seguro de Vida com Benefícios Complementares a que se refere o *caput* desta cláusula estarão pormenorizados nos “sites” como anexos de divulgação.

49ª: DESCONTOS EM SALÁRIOS

Fica proibido as empresas descontarem dos salários de seus empregados os prejuízos decorrentes de mercadorias expostas, deterioradas ou vencidas, ou casos análogos, além de eventuais diferenças de estoque, salvo na ocorrência de culpa ou dolo do empregado.

50ª: REFEIÇÕES, LANCHE ou DESJEJUM - Nas condições previstas na Lei 3.030 de 19-12-1956 e no Art. 81 da CLT, **não sendo obrigatório**, 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.

51ª: 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.

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

52ª: VALE TRANSPORTE

Fica determinado que a empresa fornecerá a todos os trabalhadores, a quantidade suficiente de vale transporte para uso de ida e volta ao trabalho, independente de usar veículo próprio ou outro meio de locomoção, observados as instruções e regulamentos de Lei.

§ **único:** poderá ser entregue em vale transporte ou em espécie pelo valor de cada viagem, não podendo ser considerado salário *in natura* e podendo a empresa efetuar o desconto no importe de 6% (seis por cento) apenas sobre salário do trabalhador, excluído os ganhos extraordinários.



17

53ª: FISCALIZAÇÃO E EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

Considerando a resolução CC/FGTS N° 48, de 18/09/91, D.O.U 24/09/91, que dispõe sobre a participação das entidades sindicais de trabalhadores na fiscalização do FGTS, fica acordado que o SINTPÃO poderá exigir a qualquer momento a exibição de documentos que comprovem o cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, uma vez que o valor devido ao FGTS tem reflexo direto nas obrigações pecuniárias decorrentes da aplicação deste instrumento normativo de trabalho, devidas aos empregados.

§1º Apresentar aos sindicatos convenentes, por e-mail, no início de fevereiro de cada ano, uma cópia analítica da GFIP - FGTS dos trabalhadores.

§2º Apresentar aos sindicatos convenentes, por e-mail, no prazo máximo de 5 dias após a sua entrega na repartição competente, uma cópia da **RAIS**

54ª: MULTA POR VIOLAÇÃO À CCT

Os empregadores/empresas que violarem os dispostos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam sujeitos à multa de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por trabalhador e os empregados que violarem se sujeitam ao pagamento de multa de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sendo revertidos em favor da parte prejudicada.

55ª: TAXA NEGOCIAL - PATRONAL / EMPRESAS

A taxa negocial está expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea “e” da CLT, sendo direcionada para a elaboração, conclusão, custeio e a fiscalização do cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho

§1º A taxa negocial patronal deve ser recolhida por todas as empresas da categoria, **uma vez por ano**, as quais deverão efetuar o repasse de **1%** do valor bruto da folha de pagamento do mês de JANEIRO - 2020, sem ônus para o trabalhador, a ser direcionado para o SINDIPÃO.

§2º O valor a que se refere essa cláusula deverá ser pago através de boleto bancário a ser emitido pelo SINDIPÃO, com data de pagamento para **28 de FEVEREIRO de 2020**.

§3º É oportunizado o direito de oposição para as empresas não filiadas ao sindicato Patronal. Para exercer esse direito a mesma deverá em 05 (cinco) dias corridos, contados do dia da publicação da presente convenção no site oficial do SINDIPÃO ou (comunicado por e-mail ou whatsapp), entregar manifestação devidamente assinada na sede do sindicato Patronal. Caberá ao sindicato a entrega de comprovante de recebimento da oposição quando da prática do referido ato.

56ª: TAXA NEGOCIAL - LABORAL / TRABALHADOR

A contribuição negocial está 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 da categoria.

§1º Conforme deliberação em assembleia geral **LABORAL**, do dia 17.12.2019, as empresas da categoria deverão efetuar o desconto de **1%** do valor bruto do salário do mês de Janeiro

de 2020, uma vez por ano, a ser direcionado para o SINTPÃO até **28 de FEVEREIRO de 2020**.

§2º As empresas remeterão dentro do prazo de 15 dias, contados da data do recolhimento da contribuição negocial, a 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 Conforme deliberação realizada na respectiva assembleia do dia 17.12.2019 a contribuição negocial é imposta a todos da categoria por beneficiar os trabalhadores com a representatividade e atuação do sindicato Laboral na negociação da presente convenção coletiva.

§4º É oportunizado o direito de oposição para os empregados não associados ao sindicato laboral. Para exercer esse direito o mesmo deverá em 05 (cinco) 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.

57ª – INSALUBRIDADE

A insalubridade é regulada pelos artigos 189 a 192 da CLT e pela NR nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para a caracterização de **insalubridade** o empregado deve estar exposto, em caráter habitual e permanente, a **agentes nocivos à saúde**, como químicos, ruídos, exposição ao calor, poeiras, etc., que podem causar o seu adoecimento

§ único - Ficam isentas do pagamento de insalubridade as empresas que possuem **Laudo técnico** das boas condições ambientais de trabalho.

58ª: ASSISTÊNCIA JURÍDICA PARA AS EMPRESA

A empresa em dia com a Mensalidade Associativa e Taxa Negocial receberá orientações de natureza trabalhista, atendidas através de consultas ao sindicato, via whatsapp ou e-mail, com emissão de pareceres não complexos.

59ª: ATESTADO MÉDICO

É obrigatório o trabalhador avisar com antecedência sobre eventual afastamento para consulta médica ou odontológica. Em caso de urgência, avisar com antecedência, se possível, utilizando todos meios disponíveis para dar ciência do fato. Avisar por telefone, whatsapp e outros meios, para o gerente do departamento, RH ou proprietário da empresa.

§1º A empresa só reconhecerá o Atestado Médico entregue de imediato no seu retorno ao trabalho, onde conste o **dia, hora do início e final do atendimento, CID e carimbo do médico, sendo todas essas informações legíveis.**

§2º A legislação trabalhista prevê, em seu artigo 473 da CLT, as hipóteses em que o empregado poderá de deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, tais como no

caso de falecimento de cônjuge, nascimento de filho entre outros, sempre comprovando com documento do caso.

§3º O Atestado de acompanhamento de familiares não está inserida no rol do artigo 473 da CLT.

§4º O Atestado de acompanhamento justifica a falta, mas não abona o ônus da falta, ou seja, a empresa reconhece o fato mas não poderá pagar por esse ônus, podendo descontar as FALTAS sem prejuízo do descanso remunerado – DSR.

60ª: PENALIDADES SOBRE AS TAXAS e CONTRIBUIÇÕES

O atraso no cumprimento das Cláusulas sobre taxas e contribuições, sujeitará o infrator à multa de 10% (dez por cento) e correções, conforme art. 600 da CLT, e após 30 dias de vencidos, todos os débitos serão cobrados nos fóruns competentes.

61ª: 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.

62ª: 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, enviar uma cópia as empresas pelo correio, publicar nos *site* dos sindicatos e *afixar nos quadros de avisos* dos trabalhadores nas empresas industriais do ramo de panificação e confeitaria, conforme reza o §2º, do Artigo 614 da CLT.

E por estarem assim justos e acordados, firmam o presente instrumento normativo, com páginas de nº 01 à 20, que serão publicadas no “site” das entidades, para que surtam os efeitos legais e jurídicos a partir do **1º de Janeiro de 2020**

Goiânia, 31 de Dezembro de 2019.



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

Presidente: **André Luiz Barcelos** - CPF nº 517.512.406-49

WhatsApp: 9.8578-2054 – E-mail: sintpao2016@gmail.com



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

Presidente: **Marcos André Rodrigues de Siqueira** – CPF nº 324.048.911-20

Executivo: **Luiz Gonzaga de Almeida** - CPF nº 131.221.851-72

WhatsApp: 9.8422-4022 - Telefone: 4101-4021 - E-mail: sindipao.go@gmail.com