Imprimir Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003314/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/11/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059602/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.107795/2022-67
DATA DO PROTOCOLO: 22/11/2022

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PANIFICACAO E CONFEITARIAS DOS CAMPOS GERAIS , CNPJ n. 06.931.454/0001-62, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND DOS TRAB NA IND DE CERV E BEB EM G DE PONTA GROSSA , CNPJ n. 80.251.317/0001-30, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias de cerveja e bebidas em geral: do vinho; de águas minerais; do azeite e óleos alimentícios; de torrefação e moagem do café; de café solúvel; do trigo, milho, soja e mandioca; do arroz; da aveia; do açúcar; da refinação do sal; de panificação e confeitaria; de produtos de cacau e balas; do mate; de laticínios (fabricação de queijo, iogurte, coalhada, requeijão, ricota, doce de leite, resfriamento e pasteurização, leite condensado, dietético, nata, leite fermentado com lactobacilos, creme de leite e fabricação de manteiga); de massas alimentícias e biscoitos; de doces e conservas alimentícias; do fumo; de imunização e tratamento de frutas; do beneficiamento do café; alimentar de congelados, supercongelados, sorvetes, concentrados e liofilizados; de rações balanceadas; de pesca; de produtos alimentares diversos (merenda escolar, dietéticos, adoçantes, leveduras, coalhos, fabricação de vinagre, amendoim e castanha de caju torrados e salgados, pós-alimentícios, pudins, gelatinas, refrescos, industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, fábrica, maionese, ovo em pó, gérmen de cereais, côco ralado, fécula de batata, enzimas para indústrias alimentares, sucos e concentrados de frutas); de beneficiamento e empacotamento de produtos alimentares, empregados e funcionários, mesmo terceirizados, que atuam no ramo das empresas/indústrias da área de alimentação e outros,** , com abrangência territorial em **Arapoti/PR, Ipiranga/PR, Ivaí/PR, Ponta Grossa/PR, Reserva/PR, Telêmaco Borba/PR e Tibagi/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, a partir de primeiro de setembro de 2022 os seguintes salários normativos:

SALÁRIO NORMATIVO

Cargo/função	Salário admissional	Após 90 dias

	R$ 1.553,20	R$ 1.683,00
Auxiliar de limpeza e Higiene		
Balconista, Pizzaiolo	R$ 1.553,20	R$ 1.683,00
Balconista caixa	R$ 1.553,20	R$ 1.755,60
Auxiliar de produção	R$ 1.553,20	R$ 1.683,00
Padeiro, Confeiteiro, Cozinheiro, Salgadeiro ou Operador	R$ 1.610,40	R$ 1.874,40
Mestre Padeiro, Mestre Confeiteiro e Mestre Salgadeiro	R$ 1.944,80	R$ 2.248,40
Entregador delivery urbano de produtos panificados	R$ 1.610,40	R$ 1.799,60

Parágrafo primeiro:

Os salários dos funcionários que estiverem recebendo valores acima dos pisos descriminados, serão reajustados com o percentual de 9% (nove por cento), concedido no salário de setembro pago em outubro, calculado dobre o salário de agosto de 2022.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Parágrafo segundo:

Serão descontados as eventuais antecipações concedidas e, aos empregados contratados no período, será aplicado o percentual proporcional ao tempo de contrato.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O Empregado dispensado sem justa causa no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data base de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º da Lei 7328).

Parágrafo único: Esclarece-se que somente no caso de o aviso prévio vencer dentro dos **30 dias que antecedem a data base**, caberá o pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese do vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data base (setembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam cartão magnético.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As Empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salários, nas seguintes condições :

a) O adiatamento será, no minimo, 30% (trinta por cento), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o periodo correspondente.

b) O pagamento deverá ser efetuado até o 15º dia que anteceder ao pagamento normal.

c) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensais, com sua identificação e com a descriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido do FGTS.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO CHEQUE / PAGAMENTO.

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para os empregados descontarem os cheques no mesmo dia que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição e observadas as demais condições previstas na portaria 3.281, de 07/12/84 do MTE.

As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as 18:00 horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

É facultado às empresas efetuar o pagamento dos salários através de deposito bancário. Nesta situação o empregador deverá recorrer a uma Instituição bancária que possua agência localizada no Município no qual o empregado desempenha suas atividades. Caso a instituição bancária escolhida não possua agência situada no Município da prestação do serviço, o empregador deverá escolher uma instituição bancaria que possua agência localizada no município mais próximo, desde que seja fornecido meios de transporte aos empregados.

Fica convencionado que se as empresas optarem por pagamento de salários via contas salários a mesma arcará com todas as possíveis despesas cobradas pelo banco, para abertura da conta salário, tais como, cadastro, fornecimento da primeira via do cartão magnético e manutenção da conta. Caso o empregado converta a conta salário em conta corrente ou poupança, este arcará com todos os encargos decorrentes em manutenção desta nova conta.

CLÁUSULA NONA - DIA DE PAGAMENTO.

Quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos e/ou feriados, os salários deverão ser pagos no último dia anterior ao vencimento.

CLÁUSULA DÉCIMA - ERRO PAGAMENTO /ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo de três dias na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CHEQUE SEM FUNDO/IRREGULARES

Não poderá ser descontado do salário do empregado o valor referente a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas das empresas, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos do 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos doze meses, multiplicados pelo valor atual. Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção.

Parágrafo único: As empresas que usam tabelas para pagamento de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas das seguintes formas:

1) De segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias:

a) com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;

b) com acréscimo de 70% (setenta por cento) para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja a inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicado no prazo legal à autoridade competente.

2) Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados , adotará o seguinte critério de pagamento:

a) quando der folga ao empregado em outro dia da semana pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (sete horas e vinte minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

b) quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados cíveis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

3) Quando o intervalo para o repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

4) Quando ocorrer o trabalho aos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

5) O feriados poderão ser trabalhados, dentro do sistema de escalas, desde que compensados no mesmo mês, podendo ser estabelecidos por meio de acordo individual entre empregado e empregador.

6) Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades de panificação e confeitaria em geral, desde que o dia de descanso semanal remunerado coincida, pelo menos uma vez por mês com o domingo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TOLERÂNCIA DE CAIXA

Os empregados que na loja atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas, **terão tolerância diária de R$ 1,10 (um real e dez centavos) ou mensal de R$ 15,00 (quinze reais).** Os empregados entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS

O caixa prestará contas dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Súmula 159 do TST). Esclarece-se que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SAQUE PIS

As empresas liberarão os Empregados para os saques do PIS, sendo de mínimo 04 horas durante o expediente bancário, não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores, cujo o horário de trabalho não coincida com o horário do expediente bancário, bem como aqueles cuja as empresas mantenham convênios para tanto ou posto bancário.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ocupacional ou acidente de trabalho.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho a Empresa pagará adicional por tempo de serviço:

a) 1% sobre o salário nominal, dos empregados que tenham mais de dois anos nas empresas.

b) 2% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de cinco anos na empresa.

c) 3% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 10 anos na empresa.

d) 4% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 15 anos na empresa.

e) 5% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 20 anos na empresa.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas trabalhadas no períodos compreendidos entre às 22:00 horas até às 05:00 horas do outro dia, serão de 52" e 30' (cinqüenta e dois minutos e trinta segundos) porém pagas com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT. Nos horários mistos abrangidos por períodos diurnos e noturnos e nas prorrogações de jornadas, aplica-se o disposto nesta cláusula, para as horas que excederem o período noturno.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricistas. As empresas que elaborarem laudos periciais pertinentes, e este não constatar a periculosidade para os eletricistas se isentarão do pagamento desde que remetam cópia do laudo à entidade sindical dos trabalhadores .

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO TRANSPORTE

Nos termos da lei 7.418/1985, fica autorizado às empresas o pagamento em pecunia, equivalente ao vale-transporte, feito diretamente aos trabalhadores que se declaram usuarios de transporte publico, sem alteração da natureza juridica deste beneficio.

Paragrafo primeiro – o pagamento em pecunia feito diretamente ao trabalhador não gera natureza salarial e não incorpora em sua remuneração para quaisquer efeitos, bem como não constitui base de incidencia de contribuição previdenciaria ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e tambem não configura como rendimento tributavel do trabalhador.

Paragrafo segundo - O valor do pagamento sera equivalente ao do vale-transporte, concedido ao trabalhador, podendo ser descontado ate 6% (seis por cento) do seu sala´rio ba´sico, ficando exclui´dos quaisquer adicionais ou vantagens desta base de calculo.

Paragrafo terceiro – O desconto previsto no paragrafo segundo não podera ultrapassar o valor efetivamente despendido pelo trabalhador com despesa de transporte no deslocamento de sua residencia ao local de trabalho e vice-versa.

Paragrafo quarto – O pagamento em pecunia feito diretamente ao trabalhador, equivalente ao vale-transporte, devera ser realizado no mes anterior ao da sua utilização.

Paragrafo quinto – Os trabalhadores que desejarem aderir ao recebimento e correspondente desconto referente ao vale-transporte, deverão preencher os requisitos definidos no Decreto 95.247/1987, ficando devidamente registrada a solicitação por escrito, indicando o trajeto e modalidade de transporte.

Paragrafo sexto – Havendo ciencia por parte do empregador de que o trabalhador não esta utilizando o valor pago para a devida finalidade (deslocamento da residencia para o trabalho e vice-versa), podera o beneficio ser imediatamente cessado, sem previa comunicação, incorrendo o trabalhador em advertência.

Parágrafo sétimo – a escolha do pagamento em pecúnia ficará a encargo do empregador, podendo ser definitivo ou por períodos determinados, como exemplo, durante greves, paralizações e suspensões do transporte público.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado a Empresa pagará ao Cônjuge e aos seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral um salario normativo de efetivação. No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará integralmente, as despesas com o funeral.

Parágrafo único: A Empresa que mantem seguro de vida em grupo ou Plano de benefícios complementares por ela inteiramente custeada está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO AMAMENTAÇÃO

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, terá direito a **dois intervalos de meia hora cada**, destinados à amamentação. Caso seja de sua conveniência, a empregada-mãe poderá optar por realizar apenas um intervalo de **uma hora**, iniciando a jornada uma hora mais tarde ou encerrando uma hora antes, mediante declaração firmada de próprio punho.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados não poderão ultrapassar 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função não será celebrado contrato de experiência. Fica conveniado que as empresas entregarão obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato de trabalho. O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data de afastamento do trabalho por auxílio doença previdenciário ou acidente de trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do beneficio previdenciário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS.

Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA C.T.P.S.

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidas, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis e observando rigorosamente, o previsto no artigo 29 da CLT, que determina ao empregador o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para proceder o registro ou anotações necessárias na C.T.P.S. do empregado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS

Para o Empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos prazos legais para efetuar o pagamento das verbas rescisórias.

1) Decorrido este prazo, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

2) Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado a empresa fará comunicação por escrito a Entidade dos Trabalhadores, persistindo a ausência ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

PARAGRAFO UNICO - Na hipótese da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurada ao empregado o direito de percepção das verbas em controvérsias , saldo de salários, férias vencidas e 13º salário dentro dos prazos estabelecidos no " caput " desta cláusula e mantido o vínculo de empregado com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres quando não for realizada o exame médico demissional com cópia ao interessado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULO PARA RESCISÃO CONTRATUAL

Será parte integrante do termo de rescisão de contrato de trabalho, um demonstrativo de valores das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios, horas extras, adicionais noturnos, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviços, comissões, etc., afim de que possam determinar com exatidão os valores constantes do TRCT. O Demonstrativo poderá ser em relatório a parte ou constante no verso do TRCT.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito, contra recibo, esclarecendo se será trabalho ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa. A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio. Feita a escolha, caberá a empresa especificar em todas as vias do aviso prévio o dia, a hora e o local para pagamento das verbas rescisórias.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em Juízo.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO TEMPORÁRIO

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão de obra própria em casos de trabalho temporários conforme dispõe a Lei de nº 6019 de 03/01/74 observarão o critério previsto no artigo 16 do Decreto 73841 de 13/03/74 e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO TERCEIRIZADO

Fica vedada a contratação de empresas interpostas para prestar serviços no âmbito de abrangência deste instrumento, ressalvadas as hipóteses das Leis 6019/74 e 7102/83 em casos de já existir terceirização a empresa contratante responderá subsidiariamente pelos débitos de natureza trabalhista, FGTS e Previdência. As Empresas terceirizadas serão obrigadas, pela empresa terceirizante, a cumprir na integra o presente instrumento, sob pena de responder pelos débitos mencionados no parágrafo anterior, da empresa terceirizada.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão sempre admitidos com vinculo de empregados, a exceção dos casos previsto na legislação especifica (estágio curricular).

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na empresa, função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE

As Empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que utilizam, inclusive nos dias de trabalhos realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele que serão utilizados efetivamente.

Parágrafo primeiro: Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve de seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente aos dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

Parágrafo segundo: A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas por motivo de falta de transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões quando promovido pela Empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extraordinárias, ou devidamente compensadas.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

1- MESTRE PADEIRO, MESTRE CONFEITEIRO E MESTRE SALGADEIRO:

Considera-se Mestre Padeiro ou Mestre Confeiteiro e ou/Salgadeiro o empregado que preencher os seguintes requisitos :

a) exercício comprovado em CTPS durante o período mínimo de cinco (05) anos na função Padeiro ou Confeiteiro;

b) possuir experiência, habilidade responsabilidade e comprometimento de exercer todas as funções e operações relativas ao processo de produção, assim como, no uso de máquinas e equipamentos e organização do ambiente de trabalho;

c) responsabilizar-se pela produção, controle, anotações receituários, distribuição, divisão de tarefas e o cumprimento destas pelos demais envolvidos no processo de fabricação;

d) deve possuir conhecimento profundo e a responsabilidade de elaborar receituário, desenvolver massas e modelos de paes (mestre padeiro) ou doces e cremes, bolachas biscoitos e bolos em geral (mestre confeiteiro) necessariamente deve conhecer as reações dos diversos componentes nos conjuntos de massas, tendo condições de definir o que é necessário ou não para se obter um produto de qualidade, de bom aspecto e custo de produção compatível com o mercado consumidor;

e) deve possuir ensino fundamental completo ou curso técnico pertinente a profissão.

2 - PADEIRO(A), CONFEITEIRO(A), COZINHEIRO(A) SALGADEIRO(A):

Considera-se Padeiro , Confeiteiro, cozinheiro e salgadeiro o profissional que preencher os seguintes requisitos :

a) profissional que aprendeu a desenvolver o ofício de fazer paes (padeiro) ou receitas de confeitaria (confeiteiro) e que pode comandar o setor. Quando Padeiro, ter e saber utilizar receitas de paes diversas tendo condições plenas de desenvolver sus recheios cremes e demais necessidades .Quando Confeiteiro necessita ter conhecimento de diversos tipos de doces, habilidades comprovadas em decorações de bolos, doces bolachas e biscoitos;

b) deve ter experiência, habilidade e comprometimento de exercer todas as funções e operações relativas ao processo de produção, assim como, com máquinas, equipamentos e organização do ambiente de trabalho;

c) é de sua responsabilidade a produção, controle, anotações receituários, distribuição, divisão de tarefas e o cumprimento destas pelos demais empregados envolvidos no processo de fabricação;

d) deve desenvolver o seu trabalho apoiado em receituários e normas de higiene, saúde, organização qualidade e economia.

3- AUXILIAR DE PRODUÇÃO:

Considera-se auxiliar de produção aquele que preencher os seguintes requisitos:

a) ter experiência, habilidade e comprometimento de exercer todas as funções e operações relativas ao processo de fabricação, os equipamentos e organização do ambiente de trabalho. É o trabalhador que estará em disponibilidade para toda e qualquer área da empresa ou até mesmo em funções predeterminadas e produção;

c) Nesta função também se oferece a oportunidade para aprender e fazer pão ou desenvolver receitas de confeitarias para eventual promoção.

4- BALCONISTAS, PIZZAIOLO, CHAPEIRA:

Considera-se balconista o empregado(a) que:

a) na atividade da empresa estará a disposição para todos os serviços determinados pelo empregador, seja no balcão de atendimento ao público, na reposição de mercadorias e matérias primas, empacotamento e tarefas pertinentes a função de balcão e a higienização de seu local de trabalho.

5- BALCONISTA CAIXA:

Considera-se balconista caixa o trabalhador (a) que exerce a função na cobrança, administração das vendas internas, recebimento de cheques e outros tributos de créditos, da empresa, mediante formulário que prepare e autentique, conferindo dinheiro até a prestação de contas através planilha de caixa ou documento similar. O trabalhador (a) ficará responsável pela reposição de produtos em sua área de serviço, recepção de pedidos e encomendas, limpeza e higienização de sua área de serviço.

Paragrafo único - A conferência de valores em caixa será realizada na presença obrigatória do operador responsável. Quando o trabalhador for impedido pela a empresa de acompanhar a conferência, ficará isento da responsabilidade por qualquer erro verificado.

6- AUXILIAR DE LIMPEZA E SERVIÇOS GERAIS:

a) trabalhador que faz toda a limpeza e higienização da empresa, não podendo prestar serviços de venda direta a consumidor de balcão.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Considerando-se a implantação, classificação e enquadramento dos funcionários definidos e registrados em suas respectivas funções na CTPS dos mesmos e ajustados os salários.

PARÁGRAFO SEGUNDO - PROMOÇÕES: Para efeito de promoção a funções superiores, dentro da classificação funcional na mesma empresa, o profissional entrará em regime de experiência na nova função pelo prazo de até 90 (noventa dias) sem alteração de salário. Findo este prazo, será assegurado, no caso de não aprovação na função por motivação do empregado, o retorno deste será imediato a função anterior. No caso de aprovação, o empregado promovido terá sua CTPS anotada a referida promoção e seu novo salario em 48 horas.

PARAGRAFO TERCEIRO: Todas as funções deverão manter constantemente o seu ambiente de trabalho em perfeitas condições de higiene e limpeza conforme normas da vigilância sanitária.

7- ENTREGADOR DELIVERY URBANO DE PRODUTOS PANIFICADOS:

Considera-se o profissional que auxilie na entrega dos produtos panificados da produção , nos locais de marcados pela a empresa , disponibilizado por veiculo de transporte , considerando que caso não haja serviços de entrega , este profissional auxiliará na area de produção e estocagem dos produtos oriundos da area produtiva.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUTOMAÇÃO

As empresas que adotarem processos de modernização, implantando novas técnicas para produção,

não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de

empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da

implantação das mesmas.

a) as empresas deverão oferecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

b) o processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.

c) os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

GESTANTE: garantia de emprego ou salário, desde a concepção ate´ **05 (cinco) meses após o parto**. Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá´ a empregada comunicar obrigatória e imediatamente a` empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato de trabalho. A comunicação será´ feita pela empregada ate´, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia. Conforme declaração médica fornecida a` empresa e´ vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas que possam causar malefício a` gestação.

PAI: garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até **2 (dois) meses após o nascimento da criança.**

ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo **prazo mínimo de 12 (doze) meses**, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, **após a cessação do auxílio-doença acidentário**, independentemente de percepção de auxílio-acidente. No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço. Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no **período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria,** para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a estabilidade.

FÉRIAS: garantia de emprego ou salário, pelo período de **30 (trinta) dias após o retorno de férias.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades

provisórias aqui acordadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;

- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;

- pedido de demissão; e,

- acordo com assistência da Entidade Sindical.

PARÁGRAFO TERCEIRO - APOSENTADORIA ESPECIAL

As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº 3.048/99) providenciarão a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA ESPECIAL

As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº 3.048/99) providenciarão a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE ENTRE OS SEXOS

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de acidente do trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TURNO ESPECIAL 12 X 36 HORAS.

As Entidades Sindicais presentes neste instrumento, baseado no art 7º inciso XIII e XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12x36 horas mediante as condições seguintes:

1- A Jornada de Trabalhos dos vigias e porteiros, poderá ser pactuado no regime de 12 x 36 horas de descanso.

2- O Implemento do referido regime de trabalho, fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e ao empregador de forma direta ajustarem a sua adesão.

3- As horas suplementares serão remuneradas conforme a cláusula 15º da CCT.

4- A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12x36 h deverá ser de uma hora não sendo esta hora computada na jornada diária.

5- Nas jornadas 12x36 horas as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados, corresponderão a quantidade de faltas ou atraso injustificados do empregado, sendo que se a empresa descontar o DSR na ocasião da falta conforme o artigo 6º da Lei 605/49 está descontará até sete horas e vinte minutos por DSR.

6- Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriados, fica desde já convencionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho neste dia gerará o direito de horas extras com acréscimo de 100% no valor da hora normal.

7- As horas noturnas serão regidas pelo parâmetro da clausula 17º desta CCT.

8- O excesso de jornada em uma semana em razão da jornada 12x36h, será compensada com redução na jornada subseqüente, sem prejuízo na remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Observando o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas, nos termos da lei. A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

a) extinção completa de trabalho aos sábados - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

b) extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior. Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

Parágrafo único - quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

a) reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,

b) pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto nesta convenção. Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores. Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposição legal, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS - INTERVALOS SUPERIOR A DUAS HORAS

Para o trabalho realizado aos domingos, fica autorizado o aumento do intervalo intrajornada destinado ao repouso e/ou à alimentação para até 05 (cinco) horas, conforme previsto no artigo 71, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESCALA DE FOLGAS

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA INCOMPLETA

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas de trabalharem em um dia ou antes de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia as horas não trabalhadas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

a) será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

b) na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 5 (cinco) minutos por dia, não serão descontados; em contrapartida no mesmo limite de 5 (cinco) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário, conforme artigo 58 parágrafo 1º da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a) para hospitalização de filhos: por até 01 (um) dia, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.

b) para hospitalização: por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que

requeira cirurgia, mediante comprovação.

c) do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA CONVENCIONAL

As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula sobre jornada incompleta, desta convenção.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.

Parágrafo único: Ficam mantidas as condições mais favoráveis ao empregado que já estejam sendo praticadas pela empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

Parágrafo primeiro: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.

Parágrafo segundo: O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

Parágrafo terceiro: As empresas que mantém escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

Parágrafo único: Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

- ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações com a indicação do Código Internacional de Doenças-CID. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

Parágrafo único: O funcionário deve entregar ou avisar a empresa pessoalmente ou por membro da família ate 48 horas contadas a partir do primeiro dia de falta, sobre pena de não aceitação por parte da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - HIGIENE

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica, podendo as análises serem feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

Parágrafo único: o resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTA

Em caso de revista nos empregados, a mesma será em local adequado e realizada por pessoas do mesmo sexo, evitando-se constrangimentos.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E FERRAMENTAS

Quando necessários na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso. O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI's. O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e a indenizar a empresa por extravio, bem como por dano, desde que haja nesta última hipótese dolo, devidamente comprovada, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes. A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirá motivo de dispensa por justa causa. Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CÓPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A cada elaboração ou renovação de Laudo Técnico que determine as condições de insalubridade e periculosidade nas dependências da empresa, esta quando solicitada por escrito pela entidade de trabalhadores, deverá entregar cópia dos citados documentos.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - C.I.P.A.

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocarão as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

a) O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a posse dos Cipeiros.

b) O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o período de gozo de férias do empregado.

Parágrafo único: O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação o qual poderá ser substituído por exame médico periódico realizado nos últimos 180 (cento e oitenta) dias, salvo se o funcionário se apresentar enfermo.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações com a indicação do Código Internacional de Doenças-CID. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

Parágrafo único: O funcionário deve entregar ou avisar a empresa pessoalmente ou por membro da família ate 48 horas contadas a partir do primeiro dia de falta, sobre pena de não aceitação por parte da empresa.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS E SEGUROS E ASSOCIAÇÕES

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos. As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados. O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários. As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

As empresas quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito do empregado, manterão condições de pronto atendimento, e terão, em local apropriado, caixa ou armário equipado com material de primeiros socorros.

Parágrafo primeiro: Em caso de acidente do trabalho, receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas, por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

Parágrafo Segundo: Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará, obrigatoriamente, seus familiares no mais breve tempo possível.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - SEMINÁRIO SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO

Os empregadores, uma vez por ano, deverão liberar o presidente e vice-presidente da CIPA, caso houver, para participar de um seminário sobre doenças profissionais e prevenção de acidente de trabalho com duração máxima de oito horas e realizado em um único dia, promovido pela entidade de trabalhador respectiva.

Parágrafo único: As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta das entidades sindicais de trabalhadores.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente convenção coletiva de trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RESPONSABILIDADE DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/REVERSÃO

Obriga-se a entidade profissional a regressivamente garantir de forma incondicional, irrevogável e irretratável, o imediato ressarcimento ressarcimento de qualquer condenação judicial que as empresas ou o Sindicato Patronal eventualmente vierem a sofrer, já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas a título de "contribuição assistencial/reversão salarial" existente em favor das entidades laborais.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Fica instituída a **TAXA DE REVERSÃO PATRONAL** a ser recolhida pelas empresas associadas ao Sindicato Patronal, em favor do **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIAS DOS CAMPOS GERAIS.**

Parágrafo Primeiro: A taxa de reversão patronal será devida nos valores fixados na tabela abaixo, conforme o número de funcionários da empresa:

Numero de Funcionários	Valor da Taxa
Até 10	R$ 60,00
De 11 a 30	R$ 100,00
De 31 a 70	R$ 200,00
De 71 a 100	R$ 350,00
De 101 a 150	R$ 500,00
Acima de 150	R$ 1.000,00

Parágrafo Segundo: A referida taxa deverá ser recolhida pela empresa até o 31º dia útil de maio de 2022 em guias próprias da Entidade Patronal.

Parágrafo Terceiro: O não recolhimento da Taxa de Reversão Patronal no prazo acima estabelecido implicará na imposição de multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor devido, além e juros de 1% (um por cento) ao mês, calculados sobre o principal corrigido.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

O desconto da mensalidade sindical dos associados ao Sindicato deve ser autorizado pelos trabalhadores, por escrito e será feito, mensalmente, em folha de pagamento, conforme prescreve o artigo 545 da CLT.
As empresas serão notificadas a realizarem o desconto dos associados e o respectivo valor será depositado na conta do Sindicato Laboral, cuja mensalidade para essa Convenção será de R$ 11,00 (onze reais).
O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar após devidamente comprovada a exclusão do quadro social mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a demissão ou transferência do empregado ficando proibido os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através da Empresa.
Para que haja a exclusão do quadro social o empregado deverá dirigir-se diretamente ao sindicato laboral e de próprio punho requerer a exclusão dos seus quadros, no prazo de 10 dias do registro da presente convenção.
Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o Sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual de mensalidade, hipótese que valerá como tal o envelope de pagamento, contracheque ou assemelhado. O recolhimento da mensalidade sem multa é o oitavo dia subsequente ao mês vencido. A multa por atraso no recolhimento é de 10% (dez por cento) do salário normativo de efetivação, por empregado, e se ultrapassar de 30 dias o atraso, incidirá juros de mercado e correção monetária, sem prejuízo da multa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão 02 dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 05 (cinco) dias corridos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS GERAIS

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente convenção, e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção coletiva de trabalho será o da Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PENALIDADES

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo de efetivação, por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível concedam os benefícios aos seus empregados do Plano de Alimentação ao Trabalhador - PAT, inclusive através de acordo com a Entidade Profissional.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - FONTE DE RECRUTAMENTO

Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes a categoria profissional das signatárias, bem como de outras categorias representadas pelo sindicato, as empresas se comprometem a comunicar as entidades sindicais convenentes a existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

DARCY MIARA JUNIOR
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PANIFICACAO E CONFEITARIAS DOS CAMPOS GERAIS

PAULO CESAR VIEIRA
PRESIDENTE
SIND DOS TRAB NA IND DE CERV E BEB EM G DE PONTA GROSSA

ANEXOS
ANEXO I - ATA CONJUNTA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.