

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000268/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/05/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021571/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.102277/2023-71  
DATA DO PROTOCOLO: 11/05/2023

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE PANIFICAO E CONFEITARIA NO MUNICIPIO DE GOIANIA-GOIAS, CNPJ n. 12.284.217/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE LUIZ BARCELOS;

E

SINDICATO INDUSTRIAS PANIFICACAO CONFEITARIA EST.GOIAS, CNPJ n. 25.066.994/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ANDRE RODRIGUES DE SIQUEIRA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) trabalhadores nas indústrias de panificação e confeitaria assim compreendidos, as indústrias de pães, pães congelados, salgados, doces, bolos, tortas, quitandas, fabricação e revendas de produtos de padarias, panificadoras, confeitarias e empórios, com abrangência territorial em Goiânia/GO, com abrangência territorial em Goiânia/GO.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam convencionados os Pisos Salariais específicos para os trabalhadores que forem admitidos a partir de 01/01/2023 e exercerem as funções nominadas abaixo, com seus respectivos valores:

Grupo I: Auxiliar de Limpeza = R\$1.370,00.

Grupo II: Auxiliar de Padeiro, Auxiliar de Confeiteiro, Auxiliar de Cozinha, Auxiliar de Indústria, Auxiliar de Administração, Balconista, Atendente, Auxiliar de Escritório, Entregador, Caixa, Empacotador, Repositor, Entregador, Conferente e Forno = R\$1.390,00.

Grupo III: Cozinheiro = R\$1.598,00.

Grupo IV: Gerente de Departamento, Gerente de Loja, Supervisor, Chefe de Cozinha, Chefe de Indústria, Encarregado de Produção, RH da Empresa = R\$1.726,00.

Grupo V: Padeiro, Confeiteiro, Pasteleiro, Pizzaiolo, Salgadeiro = R\$1.902,00.

Grupo VI: Gerente de Produção = R\$2.073,00.

Grupo VII: Gerente Geral = R\$2.178,00.

**parágrafo 1º:** Os salários normativos desta cláusula aplicam-se aos trabalhadores com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

**parágrafo 2º:** Os trabalhadores admitidos nos grupos I e II, cujo salário base encontrava-se menor do que o salário-mínimo, e que tiveram os valores reajustados em janeiro de 2023, deverão receber, a partir de abril/2023, o valor do piso salarial da categoria, previsto no caput, com as respectivas diferenças.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL 2023

Fica concedida a todos os trabalhadores abrangidos pela presente CCT, uma reposição salarial linear na seguinte forma: **para repor perdas salariais do período 01/05/2022 a 31/12/2022, será aplicada a reposição salarial de 3% (três por cento), retroativa ao dia 1º de janeiro de 2023.**

**parágrafo 1º:** Em decorrência da demora na negociação coletiva, que só foi finalizada em abril de 2023, as diferenças salariais retroativas a janeiro/2023 deverão ser pagas na folha com referência abril/2023, com pagamento até o 5º dia útil de maio/2023.

**parágrafo 2º** - Eventuais reajustes espontâneos ou compulsórios a título de antecipação, havidos no período entre 1º/01/2023 e 31/03/2023 poderão ser compensados, a critério da empresa.

**Parágrafo 3º** - Se a empresa concedeu reposição inferior a 3% (três por cento) entre os meses de **janeiro e março de 2023**, deverá pagar a diferença percentual a partir da folha de abril/2023, além das diferenças mencionadas no parágrafo 1º.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - PLANO DE SAÚDE

O trabalhador afastado pelo INSS, deve deixar autorizado a indústria abater sua cota de pagamento do plano de saúde e/ou plano odontológico nas férias, 13º salário ou outros vencimentos futuros, quando esgotado os vencimentos presentes. Se não houver valores a serem pagos em favor do trabalhador, a empresa o comunicará para pagar o valor em até 48h (quarenta e oito horas), sob pena de pedir sua desfiliação do plano de saúde.

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Serão permitidos descontos na remuneração mensal do trabalhador no rol taxativo a seguir: decorrentes de adiantamentos, contribuições de custeio sindical/mensalidade em favor de Sindicatos, planos de saúde médicos e/ou odontólogo, prêmio de seguro em grupo (acidentes pessoais e de vida) referente ao titular e dependentes, vale-transporte, compras em farmácias e demais estabelecimentos comerciais conveniados, auxílio-educação.

**parágrafo 1º** - Poderão ser descontados os danos e prejuízos causados à indústria em caso dolo comprovado, nos termos do parágrafo 1º do artigo 462 da CLT, inclusive no que diz respeito à utilização individual ou conjunta de maquinário e ferramentas, desde que devidamente identificado o trabalhador ou equipe responsável, sendo que os valores apurados poderão ser divididos entre integrantes da equipe responsável;

**parágrafo 2º** - Os itens do rol mencionados no *caput* da presente cláusula não caracterizam salário in natura por constituírem parcelas totalmente indenizatória e, portanto, não integram a remuneração do trabalhador beneficiado para qualquer efeito legal;

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A critério do empregador, o trabalhador poderá receber 50% do décimo terceiro salário, a título de antecipação, quando da concessão de FÉRIAS ou no mês de seu ANIVERSÁRIO, e o restante, menos os encargos, serão quitados até o dia 20 de dezembro do mesmo ano.

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

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

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

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Será concedido ao trabalhador, a partir da data em que completar um (01) ano no emprego, adicional por tempo de serviço aplicado ao seu salário contratual, com porcentagem equivalente ao número de anos que completar na respectiva indústria. (exemplos: 1 ano = 1%, 2 anos = a 2%, 3 anos = a 3%, 4 anos = a 4%, 5 anos = a 5%), limitados a 5% (cinco por cento).

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DATA BASE**

O trabalhador dispensado na modalidade SEM JUSTA CAUSA cujo aviso prévio trabalhado ou indenizado tenha a *data de afastamento/desligamento* no período de 30 (trinta) dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 02 e 31 do mês de dezembro de cada ano, **independentemente da sua projeção**, terá direito à indenização equivalente a um salário contratual vigente.

## CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO QUEBRA DE CAIXA

O trabalhador que exercer exclusivamente a função de caixa, independentemente do nome do cargo anotado em sua CTPS, fará jus a um prêmio mensal equivalente a 10% (dez por cento) de seu salário contratual a título de "quebra de caixa" e que constará no seu contracheque e será sempre devida, ainda que a empresa não promova a cobrança da ocorrência de prejuízos aos trabalhadores que exerçam a função de caixa.

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

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A partir da folha de abril/2023, as empresas concederão mensalmente o "prêmio assiduidade" no valor mínimo de 3% (três por cento) calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado, em número de até 12 (doze) parcelas anuais, mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, **observando o Termo de Adesão constante no Anexo da CCT** e as condições abaixo:

**parágrafo 1º** - O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo de Adesão ao trabalhador, para que ele possa manifestar expressamente pela ADESÃO ao benefício do "prêmio assiduidade" ou pela NÃO adesão ao benefício do "prêmio assiduidade", sendo que em caso de inércia do empregador, será presumida a Adesão do trabalhador ao "prêmio assiduidade", nos termos disposto no Termo de Adesão da CCT;

**parágrafo 2º** - Os trabalhadores que exercem cargo de Gerente não receberão o adicional constante do *caput*, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto se por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras, quando aplicadas;

**parágrafo 3º** - Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de assiduidade, em nenhuma hipótese integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;

**parágrafo 4º** - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo tolerado atraso ou falta de qualquer espécie.

**parágrafo 5º** - As empresas que contam com mais de 20 (vinte) e menos de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas 1 (um) local para registro de ponto, terão a opção de permitir o registro de entrada ocorra com até 5 (cinco) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância de até 5 (cinco) minutos para registro da entrada;

**parágrafo 6º** - As empresas que contam com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terão a opção de permitir o registro de entrada com até 10 (dez) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância de até 10 (dez) minutos para registro da entrada;

**parágrafo 7º** - Sendo o "prêmio assiduidade" ofertada como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do trabalhador, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária;

**parágrafo 8º** - Apenas em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício;

**parágrafo 9º** - De todo modo, deverá ser observado o comando do Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo, que trata do rateio do valor entre Sindicato obreiro e trabalhadores, do prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato obreiro, sendo destinada até 11 (onze) parcelas em favor dos trabalhadores e somente 01 (uma) parcela em favor do Sindicato obreiro, que será descontada na **folha referente ao mês de agosto de cada ano** e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores, obedecendo o seguinte cronograma:

a) **exercício 2023**: recolhida na ref. do mês agosto/2023 e repassada ao Sindicato até o dia **11.09.2023**;

O repasse deverá ser feito mediante transferência bancária através da conta corrente **AGÊNCIA 0001 CC/1000706278-5, BANCO JUNO. TITULAR SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA NO MUNICIPIO DE GOIÂNIA-GOIAS, CNPJ n. 12.284.217/0001-50.**

**parágrafo 10º** - O trabalhador que não fizer jus ao "prêmio assiduidade" no mês do repasse, desobriga o empregador de repassar a cota relativa a esse trabalhador no referido mês pois a cota parte só será devida se o trabalhador for assíduo. Porém, observando o princípio da equidade, o repasse será feito no primeiro mês seguinte em que o trabalhador vier a fazer jus ao benefício;

**parágrafo 11º** - A empresa que conceder o benefício "prêmio assiduidade" a trabalhadores sem obedecer ao comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores mesmo que não tenham aderido ao Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorporará ao salário.

**parágrafo 12º** - As empresas que já realizam o pagamento do chamado "prêmio assiduidade", deverão regularizar a forma de concessão nos termos desta cláusula, inclusive em relação ao repasse ao Sindicatos dos trabalhadores.

**Parágrafo 13º** - Na hipótese do parágrafo anterior, e nos casos em que o valor da assiduidade seja superior a 3% (três por cento), a parcela a ser repassada à entidade sindical obreira sempre respeitará o limite percentual mínimo (3%), estabelecido no *caput*.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

A instituição do PPL e/ou PPR - Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados deverá ser feita mediante negociação a ser estabelecida entre Sindicato dos trabalhadores e cada indústria, quando serão fixadas as condições, metas e cronograma de pagamento.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÃO E LANCHE**

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

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

Fica instituída, de maneira facultativa, a cesta natalina em favor de todos os trabalhadores que estejam em labor na empresa e os seus itens serão custeados e de livre escolha por cada indústria, sendo concedida sem qualquer condição, devendo ser entregue entre os dias **01.11.2023 a 31.12.2023 para o exercício 2023**. O valor não será considerado, em nenhuma hipótese, salário *in natura*.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA**

Fica convencionado que as empresas contratarão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de todos os seus empregados.

**parágrafo 1º** - O benefício seguro de vida não caracteriza salário *in natura* por ser parcela totalmente indenizatória e, portanto, não integra a remuneração do trabalhador beneficiado para qualquer efeito legal.

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

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

**parágrafo 4º** - O trabalhador pode fazer a opção de não participar do seguro ofertado pela empresa, desde que faça por escrito uma declaração de recusa do recebimento e desconto do seguro de vida e da consequente não responsabilidade da empresa perante indenização do seguro.

**parágrafo 5º** - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado perderá automaticamente o direito ao seguro de vida previsto na presente cláusula.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO NA SEDE DO SINDICATO**

Os acertos rescisórios dos trabalhadores que contarem com mais de 12 (doze) meses de tempo de serviço poderão ser efetuados no Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Panificação e Confeitaria no Município de Goiânia-Goiás – SINTPÃO.

**parágrafo 1º** - Para a assistência sindical no ato de homologação da rescisão, será cobrada, da empresa, uma taxa no valor **R\$100,00 (cem reais)** por homologação, sendo o acerto rescisório ser previamente agendado no Sindicato através do endereço eletrônico: [SINTPAOCADASTRO@GMAIL.COM](mailto:SINTPAOCADASTRO@GMAIL.COM). A empresa que comprovar a condição de filiada ao Sindicato Patronal (SINDIPÃO), terá um desconto de metade do valor, ou seja, pagará uma taxa de R\$50,00 (cinquenta reais).

**parágrafo 2º** - Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador, com liquidação imediata e nominal ao trabalhador.

**parágrafo 3º - A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a compensação do cheque.**

**parágrafo 4º** - As indústrias ficam autorizadas a efetuarem os pagamentos dos acertos rescisórios via transferência bancária, PIX e/ou através de cheque de titularidade da empresa.

**parágrafo 5º - As rescisões de contrato de trabalho serão homologadas no Sindicato dos trabalhadores com a presença já autorizada por esta Convenção Coletiva de Trabalho, de um representante da empresa, que estando presente, possa intermediar as negociações de acertos rescisórios e comprovar esteja em dia com as duas entidades sindicais no que se refere a deveres pecuniários;**

**parágrafo 6º** - No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a indústria deverá apresentar os seguintes documentos:

- a) CTPS devidamente atualizada;
- b) carimbo da empresa;
- c) TRCT (Termo de rescisão de contrato) em cinco vias que não poderá mais ser mais impresso frente e verso;
- d) Termo de homologação em cinco vias;
- e) aviso prévio;
- f) formulário do seguro-desemprego;
- g) extrato analítico do FGTS com a chave para o saque;

- h) guia de recolhimento do FGTS;
- i) demonstrativo do trabalhador de recolhimento do FGTS rescisório;
- j) chave de comunicação;
- k) três últimos contracheques;
- l) Livro de registro de empregados;
- m) atestado de saúde ocupacional;
- n) Carta de preposto;
- o) comprovação de recolhimento das contribuições de custeio devidas às entidades sindicais (obreira e patronal) no exercício em curso;
- p) a apólice do seguro conforme estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho, cláusula 13ª.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O trabalhador dispensado sem justa causa, ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar por escrito a obtenção de novo emprego. A liberação do cumprimento do restante do referido aviso não trará ônus para nenhuma das partes, devendo a rescisão ser feita dentro do prazo estipulado no artigo 477, parágrafo 6º, alíneas “b” da CLT.

**Parágrafo único:** O aviso prévio será de 30 (trinta) dias quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, com redução de 02 horas diárias ou se o optar o trabalhador, pela redução de 07 dias na forma do art. 488 da CLT, ou ainda na forma indenizada. Já o acréscimo de 03 (dias) por cada ano de serviço prestado na mesma empresa assegurado pela lei 12.506/2011, será concedido na forma indenizada ou trabalhada.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MULTA POR NÃO REGISTRAR O TRABALHADOR**

O empregador que mantiver trabalhador não registrado nos termos do artigo 41 da CLT, independentemente de multa fiscal por órgão público, ficará sujeito ainda a multa no valor de R\$1.000,00 (mil reais) por cada trabalhador não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, sendo que a multa será revertida 50% para o trabalhador irregular e 50% para o Sindicato dos trabalhadores

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE**

As empresas poderão conceder, em dinheiro e no contracheque, “AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE” aos empregados que não utilizam transporte coletivo, por dia efetivamente trabalho, de modo que o valor não terá natureza salarial.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FUNÇÃO DE GERENTE**

Os gerentes nas indústrias da categoria, que efetivamente exerçam cargo de confiança/gestão, ficam dispensados do controle de jornada, nos termos do artigo 62, II da CLT.

**parágrafo 1º** - A "remuneração diferenciada" indicada no *caput* sobre ser realizada tanto por gratificação de função específica, paga em destaque, quanto pelo simples fato do salário ser superior em 40% (quarenta por cento) ao salário base de seus subordinados.

**parágrafo 2º** - Caso a justiça do trabalho venha, eventualmente, descaracterizar a existência de poder de gestão e determinar o pagamento de horas extras ou quaisquer outros valores em decorrência de suposta necessidade de se controlar a jornada de trabalho, os valores pagos a título de gratificação de função ou parcela salarial excedente de seus paradigmas serão integralmente compensados dos valores eventualmente deferidos no processo judicial, independente de pedido expresso.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO NA PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos trabalhadores para os quais estiver faltando até 12 (doze) meses, imediatamente anterior à complementação dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria integral pela Previdência Social e, cumulativamente, ter no mínimo tempo de vinculação empregatícia de 05 (cinco) anos de serviços prestados para a mesma indústria, fica assegurado a garantia do emprego durante o período que faltar para a aposentadoria.

**parágrafo 1º** - A garantia desta cláusula não se aplica aos casos de pedidos de demissão e dispensa por justa causa;

**parágrafo 2º** - Quando solicitado pelo empregador, se obriga o trabalhador a apresentar documento comprobatório do INSS, comprovando o tempo que possui para exercer o direito à aposentadoria.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES**

Por motivo de segurança, sanitários e para evitar acidentes, fica proibido o uso do telefone celular particular, fones de ouvido e outros eletrônicos, no ambiente de trabalho durante o expediente.

**parágrafo único** - Apenas nos períodos de intervalo para descanso/alimentação, fica permitido o uso do telefone celular particular, utilizado em local autorizado e indicado previamente pela indústria como apropriado para esse fim.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GRAVIDEZ**

Fica proibida a exigência de apresentação de atestado ou exame gestacional como condição de contratação ou manutenção do emprego.

**parágrafo único** - Na demissão, fica assegurado ao empregador o direito de solicitar à trabalhadora que faça teste de gravidez junto com os exames demissionais, a fim de sanar qualquer dúvida quanto à validade da terminação contratual.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

## DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas que contarem com mais de 20 (vinte) trabalhadores, ou outro limitador que a lei venha a dispor, serão obrigadas a proceder com o registro de ponto manual ou eletrônico da jornada de trabalho.

**Parágrafo único:** A empresa poderá decidir pela implantação do sistema de controle de jornada por exceção no qual ocorre o registro das exceções à jornada ordinária de trabalho, sendo registrado apenas as exceções (alterações) da jornada de trabalho, tais como horas extras e sobreavisos. Neste sistema as empresas também ficam autorizadas pela não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS

A empresa poderá implantar o sistema "banco de horas", que gerará horas de crédito e/ou débito, inclusive para os domingos e/ou feriados, pelo prazo máximo de 1 (um) ano subsequente ao da hora laborada.

**parágrafo 1º** - Fica autorizado o acréscimo da jornada de trabalho em 2h (duas horas) diárias, limitado o total de jornada a 10 horas por dia, observadas as exigências legais;

**parágrafo 2º** - Fica autorizada a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades, conforme inciso XIII do artigo 611-A da CLT;

**parágrafo 3º** - A compensação da jornada laborada será realizada na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso, inclusive aos domingos e feriados.

**parágrafo 4º** - Quando o trabalhador necessitar fazer uso de horas de crédito, deverá solicitar a empresa com antecedência mínima de 72 horas, ficando a critério da indústria conceder ou não a solicitação do trabalhador, com prazo de 48 horas da solicitação;

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

**parágrafo 6º** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das bases extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, sendo o percentual de 50% (cinquenta a por cento) quando dias úteis e 100% (cem por cento) quando o labor extraordinário tiver ocorrido aos domingos, feriados civis (nacional e locais) e religiosos, a serem pagos com as verbas rescisórias;

**parágrafo 7º** - Em caso de afastamento do trabalhador, em razão do gozo de benefício previdenciário, o saldo do banco de horas existente no momento do afastamento será congelado/suspenso até o retorno laboral do emprego;

**parágrafo 8º** - O eventual saldo positivo de horas a favor do trabalhador será pago pela empresa na folha de pagamento do mês subsequente em que forem efetuados os fechamentos anuais, que deverão ser pagas com acréscimo das horas extras previstos nesta CCT;

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

**parágrafo 10º** - A empresa poderá estabelecer, se necessário, períodos trimestrais, bimestrais, mensais, semanais ou outros períodos de apuração de saldo positivo e/ou negativo de horas, sem que signifique renúncia ao prazo anual previsto neste instrumento coletivo;

**parágrafo 11º** - A indústria se obriga a realizar um controle individual de hora de trabalho, através do espelho de ponto, o qual conterà demonstrativo claro e preciso, apontando todas as horas a crédito e débito, bem como prestar informações acerca dos respectivos saldos quando solicitados pelo trabalhador ou sindicato. O espelho de ponto será repassado ao trabalhador para análise e conferência, devendo ser assinado e devolvido ao empregador para arquivo. Mensalmente deverá ser apresentado ao trabalhador o saldo de seu banco de horas, podendo a informação vir impressa no demonstrativo de pagamento do trabalhador ou em documento próprio, formalizado para este fim, com comprovante de recebimento firmado pelo trabalhador.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADAS

A empresa fica autorizada, mediante concordância tácita ou expressa do trabalhador, a reduzir o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, sendo necessária a compensação devida, conforme necessidade da empresa e dos trabalhadores.

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

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHOS EM FERIADOS E DSR

Pelo presente instrumento coletivo de trabalho, fica convencionado que a hora trabalhada em dias de feriado e DSR (descanso semanal remunerado) terá o acréscimo do adicional no percentual de 100% (cem por cento).

**parágrafo único** - São regulamentados como feriados, em que não haverá jornada de trabalho, as seguintes datas: 1º de janeiro (dia da Paz Mundial, Lei 662/49); 21 de abril (dia de Tiradentes, Lei 1.266/50); 1º de maio (dia do Trabalhador, Lei 662/49); 7 de setembro (dia da Independência, Lei 662/49); 12 de outubro (dia de Nossa Senhora Aparecida, padroeira do Brasil, Lei 6.802/80); 02 de novembro (dia de finados, Lei 10.607/2002); 15 de novembro (dia da Proclamação da República, Lei 662/49); 25 de dezembro (dia de Natal, Lei 662/49) e ainda as datas consuetudinárias de: *Corpus Christi*, ([lei municipal nº 100, de 11 de dezembro de 1951](#)) e sexta feira santa da paixão (art. 2º, da Lei Federal nº 9.093). Serão ainda observados os feriados municipais, (dia da padroeira de Goiânia: 24 de maio e aniversário de Goiânia: 24 de outubro), e outros se houver, de modo que, se ocorrer de trabalhar em qualquer das datas mencionadas, serão as horas trabalhadas remuneradas **em dobro** sobre a hora normal, ou seja, 100% (cem por cento).

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO

O trabalhador que se ausentar por motivo de doença deverá apresentar, no prazo de 24 horas, após o retorno ao trabalho, o respectivo atestado médico para fins de abono de faltas.

**parágrafo único** - Se for comprovada fraude na apresentação do atestado médico, a empresa poderá adotar as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado médico falso é crime tipificado nos arts 297 e 302 do Código Penal Brasileiro.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA POR ESCALA DE REVEZAMENTO

A indústria poderá adotar jornada excepcionalmente no dia do DSR – Descanso Semanal Remunerado (FOLGA), no DOMINGO ou no FERIADO, nacional, estadual e municipal, ocorridos durante a semana ou em domingo, desde que conceda uma folga correspondente, sendo que a troca será no mínimo de um (01) dia por 01 (um) dia ou, poderá a folga ser compensada para mais de um dia, conforme venha a ser combinado entre as partes.

**parágrafo 1º** - A empresa fica autorizada a instituir jornada 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), nos termos da lei.

**Parágrafo 2º** - A empresa deverá instituir escala de trabalho de modo a permitir que o empregado, independentemente do sexo, usufrua de 1 (um) domingo de folga ao mês.

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

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO AO TRABALHADOR ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do trabalhador nos dias de ENEM, exame vestibulares e concursos públicos, mediante documento comprobatório de inscrição e comparecimento.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADEQUAÇÃO DA INDÚSTRIA AO ANEXO VI DA NR 12 DO MTP

As indústrias, se adequarão às normas do Anexo VI da NR 12 do Ministério do Trabalho e Previdência, de modo a garantir que os trabalhadores estejam seguros em seu ambiente de trabalho, que deve ser saudável, adequado e seguro, evitando-se doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho. A não adequação da indústria à NR, em caso de acidente, incorrerá na responsabilização objetiva do empregador.

**parágrafo único** - será devido o adicional de insalubridade e/ou periculosidade aos trabalhadores que laborarem em ambiente assim caracterizados, ficando obrigado o empregador a anotar na ficha/dossiê de cada trabalhador, a sua movimentação na indústria, ou seja, o setor de sua lotação e a atividade desempenhada, para fins de postular aposentadoria especial.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONFORTO TÉRMICO

As indústrias deverão fornecer aos trabalhadores vestimenta de isolamento térmico (japona), principalmente ao "fornheiro" que trabalha na manipulação de alimentos, alternando "calor" e "frio", indo da sala de forno/fritura à sala da câmara fria de alimentos/ingredientes conservados congelados, para que haja proteção contra as radiações térmicas.

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA NO SETOR INDUSTRIAL E ADMINISTRATIVO**

Expressamente cabe à indústria definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados a atividade desempenhada, sem qualquer pagamento adicional.

**parágrafo 1º** - As empresas deverão fornecer o uniforme gratuitamente a todos os seus trabalhadores, devendo os empregados devolvê-los, no ato da rescisão contratual, no estado em que se encontrarem, facultando à indústria o desconto pela não devolução. O valor do uniforme somente poderá ser descontado se o trabalhador comprovar o valor de compra do uniforme via nota fiscal;

**parágrafo 2º** - A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador;

**parágrafo 3º** - O trabalhador que não utilizar equipamento de proteção individual (EPI) ou mesmo utilizá-lo de maneira inadequada, poderá sofrer punição disciplinar.

**parágrafo 4º** - Os equipamentos e utensílios obrigatórios ao exercício regular da atividade, inclusive os calçados antiderrapantes e óculos de proteção, serão fornecidos gratuitamente pelo empregador e serão de sua propriedade, estando o trabalhador obrigado a mantê-los sob sua guarda e, devolvê-los na situação em que se encontrarem, sempre que solicitados;

**parágrafo 5º**- A indústria, adotará procedimentos para evitar que o trabalhador fique em pé durante toda a jornada.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

As indústrias permitirão que os dirigentes sindicais, advogados e assessores credenciados tenham acesso às suas dependências, **mediante agendamento**, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregar jornais, boletins periódicos e outras atividades sindicais.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CUSTEIO SINDICATO PATRONAL - TAXA NEGOCIAL**

Em razão da assistência jurídica prestada pelo SINDIPÃO GOIÁS, que negociou a presente negociação coletiva junto ao Sindicato dos Trabalhadores, e com a compreensão de que o sindicato patronal, para se estruturar e se manter prestando serviços à categoria econômica em Goiás, a empresa representada pelo Sindicato Patronal concorda com a instituição da "contribuição negocial sindical", a ser paga da seguinte forma:

**a) 1%** (um por cento) sobre o piso salarial da função, multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, cujo repasse deverá ocorrer até o dia **31/08/2023**;

**parágrafo 1º** - O valor previsto no caput é obrigatório para todas as empresas associadas e representadas pelo Sindicato Patronal, em decorrência de previsão estatutária. Caso sobrevenha legislação que venha a instituir obrigação pecuniária relativa à manutenção do Sindicato, se essa for mais favorável, a presente cláusula poderá ser revista.

**parágrafo 2º** - Os valores a serem recolhidos a favor do SINDICATO PATRONAL – SINDIPÃO GOIÁS deverão ser depositados diretamente na conta no SINDICATO INDÚSTRIAS DE PANIFICACAO CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ.: 25.066.994/0001-70, Caixa Econômica Federal, Agência: 0012, Op: 003, C/C: 00078976-3, Chave PIX CNPJ: 25.066.994/0001-70.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES – TAXA NEGOC**

A indústria se obriga a recolher mensalmente ao Sindicato dos trabalhadores, a contribuição associativa descontada da remuneração contratual do associado, sendo que o repasse por parte da empresa deverá ser feito até o décimo dia útil do próprio mês em curso, ou seja, no qual ocorreu o desconto.

**parágrafo 2º** - para que a indústria possa proceder ao desconto da mensalidade sindical sobre o salário dos trabalhadores filiados, o Sindicato deverá encaminhar cópia da ficha de filiação ou destacar a parte que conste a autorização com assinatura do trabalhador, permitindo o desconto, conforme previsão do inciso XXVI do art. 611-B da CLT.

**parágrafo 3º** - Além da contribuição mensal, fica instituída a taxa negocial, expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "e" da CLT, sendo direcionada ao custeio das negociações coletivas, a elaboração, a conclusão do pacto normativo, a fiscalização de seu cumprimento e aos avanços das conquistas negociais em prol dos empregados.

**parágrafo 4º** - Conforme deliberação realizada na respectiva assembleia em 14 de fevereiro de 2023, a contribuição negocial é imposta a toda categoria por se beneficiar (trabalhadores) com a representatividade e atuação do sindicato Laboral na negociação da presente convenção coletiva, e será devida no percentual de 5% (cinco por cento) do salário base, a ser paga no mês de junho/2023, com repasse até o dia 10 do mês de julho de 2023.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS**

As empresas, quando solicitadas formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, que mencionará o motivo da solicitação, deverão fornecer no prazo de até 15 (quinze) dias contínuos, cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (contracheques), extratos analíticos de FGTS, contrato de trabalho, ficha de registro de empregados, SEFIP e Termos de adesão ao prêmio assiduidade.

**parágrafo 1º – caso a empresa não cumpra o prazo previsto no *caput*, o Sindicato patronal será notificado, para intermediar junto à empresa notificada a apresentação dos documentos dentro de um prazo adicional de 10 (dez) dias contínuos.**

**parágrafo 2º – a inércia e/ou recusa na entrega dos documentos descritos no *caput*, em desrespeito aos prazos acima estipulados, ensejará multa de R\$50,00 (cinquenta reais) mensais, que será de trato sucessivo, por trabalhador, até o efetivo cumprimento.**

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO VIOLAÇÃO DE CLÁUSULAS**

Atendendo à exigência do inciso VIII do Art. 613 da CLT, fica acordado que, em caso de violação e/ou não cumprimento de qualquer das cláusulas em obrigações de dar e/ou fazer pelas partes signatárias, incidirá a parte faltosa, por cada violação, em multa equivalente a **5% (cinco por cento)** sobre o Piso Salarial vigente por trabalhador prejudicado

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

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

Assim, por estarem acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em três vias de igual teor e para o mesmo efeito, devendo ser registrada e arquivada na SRTE-GO, uma vez comprovada como atendidas as exigências do art. 613 da C.L.T. em todos os seus incisos.

}

**ANDRE LUIZ BARCELOS  
PRESIDENTE**

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

**MARCOS ANDRE RODRIGUES DE SIQUEIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO INDUSTRIAS PANIFICACAO CONFEITARIA EST.GOIAS**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA AG SINTPAO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - EDITAL CONV AG SINTPAO**

[Anexo \(PDF\)](#)