



Rua 12 - Quadra 18 - Lote 7 - Setor Central - Goiânia - GO

sintpao2016@gmail.com – fone: 4101-8336 - 9.8578-2054



Rua 200 – nº 1.121 - Setor Leste Vila Nova – Goiânia - GO

sindipao@gmail.com – fone: 4101-4021 - 9.8422-4022

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2018

Que entre si fazem, de um lado, o **SINDIPÃO – SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO ESTADO DE GOIÁS**, CNPJ 25.066.994/001-70 Neste ato representado por seu Diretor Presidente Senhor **Luiz Gonzaga de Almeida** CPF nº 131.221.851-72 e de outro, o **SINTPÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA NO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA - GOIÁS**. entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ nº. **12.284.217/0001-50**, devidamente registrada no 1º Cartório de Registros de Pessoas Jurídicas, Títulos, Documentos e Protestos de Goiânia, sob o nº. 794.432 e Ministério do Trabalho e Emprego, processo nº. 46208.004926/2010-29, com Endereço provisório sito na Rua 12, Qd. 17, Lt.8 s/n, Setor Central, Goiânia-Goiás. Neste ato representado por seu Diretor Presidente Sr. **André Luiz Barcelos**, portador do CPF/MF Nº 517.512.406-49, **mediante condições seguintes**,

Cláusulas:

01ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018, e, a data-base da categoria em 1º de janeiro de cada ano.

02ª – OBRIGATORIEDADE

Todas as empresas ficam obrigadas ao cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho 2018, de suas cláusulas e parágrafos, *in totum*.

03ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho tem abrangência os **Empregados e Empresas de Panificação, Indústrias de Pães, Pães Congelados, Salgados, Doces, Bolos, Tortas, Quitandas - FABRICAÇÃO e revenda de Produtos de PADARIAS, PANIFICADORAS e CONFEITARIAS convencionais** que são registradas com o CNAE principal 1091-1/01, 1091-1/02, 4721-1/02, considerando a primazia da realidade e demais secundários, no Município de GOIÂNIA – GO.

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

§ 2º - Esta CCT **NÃO** abrange as **Indústrias de Alimentação/Empregadores** de registros nos CNAEs diferentes dos mencionados na *caput* desta cláusula.

04ª - REAJUSTE SALARIAL - O salário de **Janeiro/2018** será o salário de Janeiro/2017 acrescido do percentual de **3%**, zerando assim o INPC do ano anterior.

§ 1º - Para os trabalhadores admitidos de Janeiro à Dezembro/2017 fica garantido o reajuste estabelecido na cláusula anterior, de forma proporcional ao mês de cada admissão.

§ 2º - Para os trabalhadores que recebem parte fixa e variável, os reajustes incidirão sómente sobre a primeira.

§ 3º - Os reajustes espontâneos ou compulsórios, a título de antecipação, havidos no período entre 01 de Janeiro à 31 de Dezembro/2017 na aplicação de percentual acima, poderão ser compensados, a critério da empresa, salvo os decorrentes de promoção ou equiparação salarial.

05ª - PISO SALARIAL INICIAL POR FUNÇÃO

Ficam convencionados os pisos salariais específicos para os empregados que forem admitidos a partir de **01-01-2018** e exercerem as funções nominadas abaixo, com seus respectivos valores:

Grupo I - Auxiliar de Limpeza = R\$ 968,20

Grupo II - Auxiliar de Padeiro, Auxiliar de Confeiteiro, Auxiliar de Cozinha, Auxiliar de Indústria, Forneiro, Auxiliar de Pasteleiro, Auxiliar de Pizzaiolo, Auxiliar de Entregador, Auxiliar de Administração, Balconista, Atendente, Auxiliar de Venda, Chapeiro, Garçom, Auxiliar de Escritório, Entregador, Caixa, Empacotador, Conferente, Repositor, = R\$ 978,50

Grupo III - Cozinheiro = R\$ 1.210,25

Grupo IV - Gerente de Departamento, Gerente de Loja, Supervisor, Chefe de Cozinha, Chefe de Indústria, Encarregado de Produção = R\$ 1.308,10

Grupo V - Padeiro, Confeiteiro, Pasteleiro, Pizzaiolo, Salgadeira = R\$ 1.442,00

Grupo VI - Gerente de Produção = R\$ 1.570,75

Grupo VII - Gerente Geral = R\$ 1.648,00

06ª - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

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

07ª - CONFERÊNCIA DO CAIXA

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

§ 1º – fica proibido as empresas descontarem dos salários de seus empregados os prejuízos decorrentes de recebimento de cheques sem provisão de fundos, previamente vistado pelo responsável.

08ª - CARGO DE CONFIANÇA, GERENTE GERAL - Conforme o artigo 62 da [CLT](#) e seus incisos I e II além do parágrafo único fica disciplinado que caracteriza cargo de confiança o empregado exercente da função de gerente geral, nestes termos: **Controle de Jornada**, exclui o trabalhador do capítulo da duração da [jornada de trabalho](#) e, por consequência, da obrigação de registrar em cartão essa mesma jornada.

09ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Deverá ser concedido ao empregado, sobre o salário já reajustado de acordo com a Cláusula Quarta desta CCT e para pagamento mensal, a partir da data em que completar um (1) anos no emprego, adicional por tempo de serviço com porcentagem equivalente ao número de anos que completar na respectiva Empresa. (Exemplos: 1 ano = 1%, 2 anos = 2%, 3 anos = 3%, 4 anos = 4%, 5 anos = 5%).

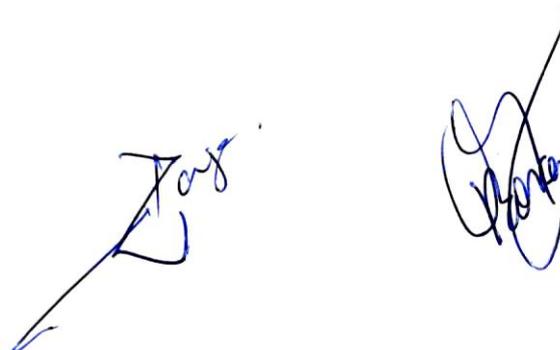
§ 1º - Após o empregado ter recebido o adicional de 5% por tempo de serviço, o valor integrará o salário total e a empresa não mais terá a obrigatoriedade de complementar com percentual a esse título.

10ª - HORAS EXTRAS

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

11ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - O empregado fará jus ao recebimento de 50% do décimo terceiro salário, a título de antecipação, quando da concessão das FÉRIAS ou no mês de seu ANIVERSÁRIO, e o restante, menos os encargos, serão quitados até o dia 20 de Dezembro do mesmo ano. O empregado deverá solicitar ou a empresa avisar no início do contrato ou no mês de janeiro de cada ano. De acordo com o parágrafo 2º do artigo 2º da Lei nº 4.749/65

§ 1º - Sómente o trabalhador com mais de 6 (seis) meses na empresa terá direito de requisitar a antecipação do décimo terceiro salário, conforme o caso.



12ª - FÉRIAS

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

§ 1º - É vedado o início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de DSR - repouso semanal remunerado, salvo situação em que tenha acordo individual entre as partes.

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

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

§ 4º - Os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos.

§ 5º - É lícito a empresa pagar o período total de FÉRIAS dentro das 12 folhas de pagamentos mensais do ano que será dentro do período concessivo.

§ 6º - Quando do primeiro período de FÉRIAS em descanso que é o de 14 dias obrigatórios, o empregado receberá com 2 dias de antecedência o 1/3 do total dos 30 dias, menos o INSS desse título.

§ 7º - É lícito o empregado vender um dos períodos menores das Férias, ou os dois períodos menores, qual receberá em dinheiro o valor proporcional a quantidade de dias. O trabalhador deverá se manifestar com 30 dias antecedência essa vontade e somente durante o período concessivo.

§ 8º - Passado prazo concessivo de 12 meses após o período aquisitivo o empregador sofrerá a sanção de pagamento dobrado da remuneração das férias vencidas mais o 1/3 constitucional.

13ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADO - PLR

Fica facultado às Empresas abrangidas por esta CCT, estabelecer metas viáveis de serem cumpridas para negociar com seus empregados, prêmios a título de Participação nos Lucros ou Resultados, na forma prevista na Lei nº. 10.101/2000, através de comissão de empregados e Empresa, e **homologados compulsoriamente** nos sindicatos signatários desta CCT através da CCP intersindical, dos combinados entre as partes.

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

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

14ª - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Não prevalecerá qualquer outra regra quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna ou regulamento da empresa.

§ 1º - As promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 2º - Na falta da norma interna/regulamento, a empresa deverá seguir a Convenção Coletiva de Trabalho quanto ao plano de cargos e salários.

15ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

TRABALHO EM FERIADO - SÚMULA nº 18 do TRT 18º - Art. 6º A da Lei nº 10.101/2000

Trabalho em FERIADO, necessidade de previsão em CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, impossibilidade de previsão em acordo coletivo por empresa.

Fica **proibido** o trabalho em dias de **domingo e feriados**. Salvo se as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho apresentar Acordo Coletivo de Trabalho perante a Comissão Intersindical - CCP com benefícios e normas que venham melhorar as condições de trabalho, inclusive cumprir as normas regulamentadoras de proteção ao trabalho, elaboradas pelo MTE quanto a saúde e segurança do trabalho, é essencial para que ocorra à homologação do previsto Art. 617 e seus parágrafos da CLT, sob pena da Comissão Intersindical não conhecer do pedido de autorização.

§ 1º - A Empresa solicitará aos sindicatos (patronal e Laboral) autorização para o trabalho nos dias mencionados no *caput* desta cláusula, inclusive dos DOMINGOS, sendo **compulsório** a mesma estar regularizada junto aos seus sindicatos com as contribuições desta convenção coletiva de trabalho e as sociais de Lei.

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

§ 3º - O funcionamento com a utilização de empregados em domingos e feriados sem acordo coletivo de trabalho nos termos do *caput* desta cláusula importará em 1 (Um) piso salarial do trabalhador que laborar em domingos e feriados em multa revertida ao próprio trabalhador que estiver nesta situação.

§ 4º - Fica autorizado os agentes do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Panificação e Confeitaria no Município de Goiânia – SINTPÃO, fiscalizar as empresas que funcionarem em domingos e feriados, para garantir o cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 5º - A resistência da empresa no sentido de impedir esta fiscalização implicará numa multa correspondente ao maior piso salarial por empregado em benefício do SINTPÃO.

16ª - ESCALA DE REVEZAMENTO

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

§ 1º - Trabalho realizado em dias de descanso semanal remunerado e de feriados, **não** compensados, serão pagos em dobro, ou seja, com 100% de acréscimo.

§ 2º - Serão calculadas com base no pagamento em dobro, conforme o § anterior, as **horas extras** laboradas nos dias mencionados no *caput* desta cláusula.

§ 3º - Escala de trabalho no modelo 4X1 (trabalho em 4 dias e folga 1 dia) desde que a cada 5 semanas, o próximo descanso seja num Domingo, será autorizado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo obrigatório a homologação na CCP intersindical. No pagamento da remuneração mensal devida, nesta modalidade de trabalho, **ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo DSR – descanso semanal remunerado e pelos FERIADOS, considerados compensados.**

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

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

17ª - AVISO PRÉVIO

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

§ 1º – Fica estabelecido que em caso de Dispensa Sem Justa Causa, o empregado deverá cumprir no máximo 30 (trinta) dias, sendo que os demais dias adquiridos pela proporcionalidade do aviso prévio decorrente do seu tempo de serviço deverão ser indenizados pela empresa.

18ª - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO - Nos contratos de trabalho com duração igual ou superior a 12 (doze) meses, na concessão de aviso prévio trabalhado o empregado cumprirá no máximo 30 (trinta) dias, recebendo indenização, em pecúnia, correspondente aos dias restantes, que serão computadas para efeito de tempo de serviço, 13º salário, férias e outras incidências, exceto para desconto da contribuição previdenciária, de acordo com a Lei 12.506/2011 e Nota Técnica nº 184/2012 do MTE.

§ 1º - Nos casos em que o empregado deveria cumprir aviso prévio e não cumpre, total ou parcialmente, poderá ser descontado, na rescisão, o valor de, no máximo, 30 dias de salário.

19ª - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO - Quando a empresa tiver dado aviso prévio a seu empregado e este comprovar a obtenção de novo emprego, ficará obrigada a dispensá-lo do restante do prazo referente ao pré-aviso sem qualquer ônus às partes, conforme a doutrina e a jurisprudência.

§ 1º - Se o aviso prévio for do empregado e este comprovar por escrito ter obtido novo emprego, a empresa ficará obrigada a dispensá-lo do cumprimento do prazo restante sem qualquer ônus às partes.

20ª - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Normas e Procedimentos, política de Administração de Cargos e Salários. A administração de cargos e salários será feita considerando:

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

§ 1º – Os estabelecidos nos regulamentos interno Empresarial, **compulsoriamente** devem serem homologados da CCP intersindical.

21ª - TRINTÍDIO

É devido o pagamento da indenização adicional de um salário mensal na hipótese de dispensa injusta do empregado, ocorrida no trintídio que antecede a data-base, Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 ambas no artigo 9º. A indenização adicional foi instituída visando proteger o empregado economicamente quando dispensado sem justa causa às vésperas do mês de negociação da sua categoria.

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

§ 2º - Caso do trabalhador solicitar o aviso prévio, a Empresa não deve a multa referente ao TRINTÍDIO, desde que a rescisão seja feita com bases no salário corrigido com o percentual de 5% ou proporcional a data de admissão.

§ 3º - Em qualquer outra situação de dispensa não será devida a multa do TRINTÍDIO, desde que o acerto rescisório ocorra de imediato durante o mês de **novembro**, indenizando o aviso prévio e os dias de projeção, com valores do salário corrigido em 5% ou proporcional a data de admissão.

§ 4º - É **compulsório** todas as rescisões durante o mês de novembro e dezembro de cada ano, serem homologadas na CCP intersindical.

22ª - ADMISSÃO e DEMISSÃO

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

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

§ 2º - Todos os exames são obrigatórios, por conta e ordem da Empresa.

23ª - TRABALHO INTERMITENTE

Compulsório a homologação do contrato na CCP intersindical

Fica proibido o uso do Art. 452-A da Lei 13.467.

§ 1º - O infrator pagará a multa igual a um piso salarial de cada empregado.

§ 2º - Salvo se a Empresa apresentar acordo coletivo perante a CCP intersindical antes de sua implementação

- 1) O contrato deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário dos salários da Convenção Coletiva de Trabalho.
- 2) O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 3º - Os trabalhadores que laborarem na jornada intermitente não poderão receber remuneração inferior ao salário mínimo.

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

- a) – remuneração;
- b) – férias proporcionais com + 1/3;
- c) – décimo terceiro proporcional; repouso semanal remunerado;
- d) – adicionais legais, menos o INSS.

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

24ª - OBRIGATORIEDADE DOS TERCEIRIZADOS

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

§ 1º – Para o cumprimento da cláusula acima mencionada, deverão as empresas tomadoras do serviço e contratante, enviarem ao SINTPÃO, os seguintes documentos com cópias autenticadas:

A – Cópia do contrato social da empresa contratada;

B – Cópia do contrato firmado entre contratante e contratada;

C – Registro dos empregados e comprovantes do recolhimento (INSS, FGTS e Sindical) ou outra contribuição equivalente vigente no período;

D – Em caso de recusa sujeita o Tomador de Serviço a uma multa igual ao maior piso revestido em benefício do SINTPÃO

25ª - REGIME DE TEMPO PARCIAL

O empregado poderá celebrar mais de um contrato de trabalho por regime de tempo parcial, para vigorar em diferentes Empresas, desde que seja respeitado:

1) o piso salarial, proporcional às horas trabalhadas, estipulado na cláusula de salários desta CCT;

2) jornada mínima diária de **2H** (duas horas) e máxima de **6H** (cinco horas) para cada um dos contratos;

3) cumprimento do total das horas dos contratos simultâneos no mesmo dia, intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre o fim da jornada de um dia de trabalho e o início da jornada do dia seguinte, mesmo em empresas diferentes.

§ 1º - Horas trabalhadas além da contratada no regime de tempo parcial, serão compensadas em 1H por 1H, ou indenizadas juntamente com o pagamento do salário referente ao mês no qual houve o labor extraordinário, como horas extras com adicional de 50% sobre o valor da hora normal.

26ª - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Para atender aumento temporário de demanda de produção ou conceder mais dias seguidos de folgas, conforme regulamento/regimento interno e acordo convencionado, as **Empresas** poderão adotar sistema de compensação de horas de trabalho, com registro contábil denominado **Banco de Horas**, concedendo folga diária ou aumentando o número diário de horas de trabalho, com correspondente acerto dentro da validade das Convenções, através da troca de hora por hora, dia por dia ou indenizado.

Lei n.º 9.601/98, Parágrafo 2º do Artigo 59 da CLT, TST – súmula 85, item V e Lei nº 13.467 de 13.07.2017 em vigor em 11.11.2017 – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

§ 1º - No caso de rescisão de contrato de trabalho, os créditos serão pagos, com os acréscimos estipulados no acordo escrito ou convencionado e anistiados os respectivos saldos devedores.

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

§ 3º - Se o crédito de horas pelo trabalhador for adquirido em dias de **DSR** ou **FERIADOS** civis ou religiosos estabelecidos em Lei, Federal, Estadual e Municipal e precisar ser indenizado será com acréscimo de 100%

§ 4º **Parágrafo Quarto** - A apuração dos débitos e créditos do BANCO DE HORAS, acontecerá no prazo de 1 (um) ano, dentro do acordo de tempo individualizado por trabalhador.

§ 5º - As Empresas, **compusóriamente, dentro da CCP intersindical**, formalizarão o BANCO DE HORAS estabelecido conforme o *caput* desta cláusula.

§ 6º - Banco de Horas não formalizado terá mlta de um piso salarial por trabalhador

27ª - HORÁRIO DE TRABALHO

Fica convencionado que as Empresas poderão adotar horário de trabalho com jornada diária normal de **07 horas e 20 minutos**, respeitando o limite de 44 horas semanais, com intervalo intrajornada de no **mínimo 30 minutos = 1/2 Hora** para repouso e alimentação, sendo o limite **máximo de 5 horas**, conforme Lei nº 13.467 de 13.07.2017.

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

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

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

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

28ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP Intersindical

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

O que se refere o *caput* desta cláusula está pormenorizado nos anexos deste CCT.

29ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO ARBITRAGEM

Fica criada por esta CCT a cláusula compromissória de arbitragem nos contratos, individuais de trabalho no limite de um piso salarial previsto nesta CCT de cada empregado, determinando assim a **submissão de toda dispensa de empregados independente de tempo, seja homologado perante a CCP comissão de conciliação prévia intersindical, conforme Art. 507-A da Lei 13.467, que terá início em 20.02.2018**

§ 1º - As empresas que descumprirem as normas previstas na cláusula serão sujeitadas a multa de cinco pisos salariais a favor do empregado que não teve seu TRCT assistido pela comissão de conciliação prévia.

30ª - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO

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

- I – INDENIZADO - metade do Aviso Prévio;
- II – INDENIZADO - metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS para as empresas inscritas no Simples; ou
- III – INDENIZADO – metade da multa de 50% sobre o saldo do FGTS para as empresas inscritas nos outros regimes tributários;
- IV – Na integralidade, as demais verbas.
 - 1) - Com este acordo o empregado está autorizado a levantar 80% do valor dos depósitos na conta do FGTS.
 - 2) - O trabalhador **NÃO** terá direito a receber o seguro-desemprego.

§ 1º- O Trabalhador e Empresa **compulsoriamente** serão acompanhados pelos sindicatos desta CCT - Convenção Coletiva de Trabalho, dentro da CCP – Comissão de Conciliação Prévia intersindical.

31ª - QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Faculta ao Empregado e Empresa, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar o termo de quitação anual ou de um determinado período das obrigações trabalhistas, **compulsoriamente** perante aos sindicatos desta CCT - Convenção Coletiva de Trabalho, dentro da CCP – Comissão de Conciliação Prévia intersindical. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumprir e dele constará a quitação anual ou de um determinado período, dada pelo Empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

§ 1º - Para atendimento de muitos trabalhadores de uma determinada empresa, com agendamento prévio, os sindicatos convenientes, dentro da CCP – comissão de conciliação prévia intersindical, poderão prestar assistência em reunião online através do Skype ou outra mídia ou presencial.

32ª - REGULAMENTO INTERNO DAS EMPRESAS - A norma que engloba a maior parte do contexto do Direito do Trabalho é a [CLT](#). Contudo, o cotidiano das empresas faz surgir inúmeras situações que seriam impossíveis de estarem previstas em uma única norma, o que gera diversas lacunas jurídicas. Com isso, se faz necessário que as empresas se utilizem de outras fontes normativas cuja liberalidade conste expressamente. Ressalvado a utilização de normas que sejam contrárias à Lei e à Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1º – É **compulsório** a empresa submeter o regulamento interno à apreciação dos sindicatos desta Convenção, dentro da CCP intersindical

33ª – RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

É **compulsório** a rescisão de contrato trabalho feita com o acompanhamento dos sindicatos desta convenção, dentro da CCP – Comissão de Conciliação Prévia intersindical, com efeito legal, finito, conclusivo e extinto contrato de trabalho.

O acompanhamento das rescisões poderão serem realizadas por e-mail, Skype ou outra mídia, sempre que forem protocolizadas com no mínimo de 7 (sete) dias corridos do vencimento do prazo legal e final (art. 477 da CLT). As homologações nessa modalidade terão início em 20.02.2018.

34ª - UNIFORME

Expressamente cabe a Empresa definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados a atividade desempenhada. As empresas deverão fornecê-lo gratuitamente a todos os seus empregados, devendo os mesmos devolvê-los, no ato da rescisão contratual, no estado em que se encontrarem. Além disso, prevê que a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador.

35ª - EQUIPAMENTOS

Os equipamentos obrigatórios ao exercício regular da atividade serão fornecidos gratuitamente pelo empregador e, são de sua propriedade, estando o empregado obrigado a mantê-los sob sua guarda e, devolvê-los na situação em que se encontrarem, sempre que solicitados.

36ª - REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO

Artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, § 2º da CLT dispõe:

Para os estabelecimentos de mais de **dez trabalhadores** será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro **manual, mecânico, no computador ou REP**, em comum acordo com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º - Poderá ou não haver pré-assinalação do período de repouso/alimentação.

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

§ 3º - Poderá ou não haver pré-assinalação do período de repouso/alimentação

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

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

37ª - ANOTAÇÕES NA CTPS E COMPROVANTE SALARIAL

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

§ 1º - em caso de recusa sujeita ao infrator ao pagamento de multa no importe de um piso salarial para cada ano de labor irregular e em desacordo a presente norma convencional. Referida norma atende a primazia da realidade.

**38ª - ESTABILIDADE e LICENÇA MATERNIDADE
DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO – LICENÇA PATERNIDADE**

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

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

§ 2º - A CLT prevê que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a descansos especiais, de meia hora cada um (art.396).

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

§ 4º - A licença paternidade é de 5 (cinco) dias corridos desde a data do nascimento do filho.

39ª - FALTA POR MORTE DE PARENTES - Ficam incluídos os parentes afins no rol do Art. 473, inciso I, da CLT.

40ª - PROCEDIMENTO EM CASO DE ACIDENTE NO TRABALHO - As empresas deverão providenciar a imediata remoção de empregado acidentado para atendimento em local apropriado e, logo após, avisar o ocorrido a um responsável legal ou seus familiares.

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

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

41ª - ESTABILIDADE POR ACIDENTE E/OU DOENÇA DE TRABALHO - Fica assegurada estabilidade de 12 meses, a contar da data da cessação do respectivo benefício, ao empregado afastado por acidente de trabalho, doença profissional ou equiparada, desde que afastado por mais de 15 dias com percepção de auxílio previdenciário, conforme Art. 118 da Lei 8.213/91.

42ª - GARANTIA PARA APOSENTADORIA - Aos empregados para os quais estiver faltando até 12 meses, imediatamente anterior a complementação dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social, na conformidade da legislação vigente, e, cumulativamente, ter, no mínimo, tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 5 anos de serviço prestado para a empresa, fica assegurada a garantia do emprego ou dos salários durante o período que faltar para a aposentadoria, conforme Precedente Normativo nº 85 do TST

§ 1º - A garantia desta cláusula não se aplica aos casos de pedido de demissão, dispensa por justa causa e de aposentadorias especiais.

43ª - DIREITOS DOS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMO AFETIVA -Fica assegurada aos empregados que comprovarem união homo afetiva a garantia de todos os direitos previstos nesta CCT, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social, conforme práticas inseridas nas relações de trabalho.

44ª - ATOS QUE CONSTITUEM JUSTA CAUSA DA EMPRESA PARA O TABALHADOR Com base no **artigo 482 da CLT**, os atos do empregado que constituem justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador estão expressos nos anexos desta Convenção.

45ª - ATOS QUE CONSTITUEM MOTIVAM RESCISÃO INDIRETA, JUSTA CAUSA, DO EMPREGADO CONTRA O EMPREGADOR - Com base no **artigo 483 da CLT**, os atos que constituem motivo para rescisão indireta, isto é, justa causa para a resolução do contrato de trabalho, pelo empregado contra o empregador são os expressos nos anexos desta Convenção.

46ª - DESTITUIÇÃO DE MEMBROS INDICADOS PARA CIPA - Se os membros da CIPA não estiverem cumprindo as finalidades para as quais foram indicados pela empresa, podem ser afastados da Comissão e substituídos por outros que a empresa indicar.

47ª - PLANO DE SAÚDE

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

§ 1º - As condições do Plano de Saúde contratado pelos sindicatos convenientes a que se refere o *caput* desta cláusula estarão pormenorizados nos anexos desta CCT.

48ª - CONVÊNIO DE SAÚDE E BEM ESTAR FAMILIAR Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão, **compulsoriamente**, convênio familiar em consultas médicas, exames clínicos e bem estar em favor de todos os seus empregados.

§ 1º - As condições deste CONVÊNIO a que se refere o *caput* desta cláusula estarão pormenorizados nos anexos desta CCT.

49ª - SEGURO DE VIDA – Benefícios Complementares, Cesta Natalina, Axílio Funeral, Auxílio Alimentação, Auxílio Empresarial em verbas rescisórias

Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão, **compulsoriamente**, um **Seguro de Vida com Benefícios Complementares** em favor de todos os seus empregados, nos termos de uma apólice de seguro, obedecendo os termos técnicos regulamentados pela SUSEP.

§ 1º - As condições do Seguro de Vida com Benefícios Complementares a que se refere o *caput* desta cláusula estarão pormenorizados nos anexos desta CCT.

Jose

50ª - DESCONTOS EM SALÁRIOS

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

51ª - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES - Nas condições previstas na Lei 3.030 de 19-12-1956 e no Art. 81 da CLT, não sendo obrigatório, as empresas poderão fornecer refeições aos seus empregados que terão a liberdade de concordar ou não com as condições oferecidas.

52ª - SALÁRIO IN NATURA - Os benefícios PLANO DE SAÚDE, PLANO ODONTOLÓGICO e SEGURO DE VIDA, conforme estipulado nesta CCT, não caracterizarão salário *in natura* por constituírem parcela totalmente indenizatória e, portanto, não integrarão a remuneração do trabalhador beneficiado para qualquer efeito legal.

§ 1º - Também não será considerado salário *in natura*, vale refeição (almoço e/ou lanche), pães e outros produtos da panificação.

53ª - VALE TRANSPORTE

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

§ 1º - Poderá ser entregue em vale transporte ou em espécie pelo valor de cada viagem, não podendo ser considerado salário *in natura* e podendo a empresa efetuar o desconto no importe de 6% (seis por cento) apenas sobre salário do trabalhador, excluído os ganhos extraordinários.

54ª - FISCALIZAÇÃO E EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

Considerando a resolução CC/FGTS Nº 48, de 18/09/91, D.O.U 24/09/91, que dispõe sobre a participação das entidades sindicais de trabalhadores na fiscalização do FGTS, fica acordado que o SINTPÃO poderá exigir a qualquer momento a exibição de documentos que comprovem o cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, uma vez que o valor devido ao FGTS tem reflexo direto nas obrigações pecuniárias decorrentes da aplicação deste instrumento normativo de trabalho, devidas aos empregados.

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

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

55ª - MULTA POR VIOLAÇÃO À CCT

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

56ª - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Deverão as empresas da base de representação, integrantes de todos os regimes tributários, sujeitas a esta CCT, deverão recolher **compulsoriamente**, a favor do SINDIPÃO - Sindicato das Indústrias de Panificação e Confeitaria do Estado de Goiás, Contribuição Sindical / Patronal, conforme Art. 579 da CLT, Constituição Federal de 1988, Capítulo Segundo dos Direitos Sociais, artigo 8º, item IV.

§1º - A Contribuição Sindical Patronal, estipulada no *caput* desta Cláusula, deverá ser recolhida em guia própria enviada pelo correio a todas as empresas ou retirada no Sindicato Patronal ou pelo site: <http://sindical.sistemaindustria.org.br>, que vence todo dia 31 de Janeiro de cada ano ou no mês de abertura da nova empresa.

57ª - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - TAXA DE CONVENÇÃO

Deverão as empresas integrantes de todos os regimes tributários, sujeitas a esta CCT, se obrigam **compulsoriamente** a recolher a favor do Sindicato Patronal, até **30 de Junho de 2018** a título de CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA / TAXA DE CONVENÇÃO, para pagamento através de Guia de Cobrança Bancária enviada a todas as empresas no seu endereço comercial através do correio nacional ou retirada no site: <http://confederativa.sistemaindustria.org.br>, para pagamento preferencialmente nas Agências Lotéricas, CEF - Caixa Econômica Federal ou em todos do sistema Bancário, nos termos do Art. 8º, inciso IV, da CF/1988

§ 1º - Fica estipulado o valor **anual** de **3%** do Salário Mínimo por empregado registrado na empresa.

§ 2º - Fica estipulado o limite **mínimo** de recolhimento o valor de 15% do Salário Mínimo por **ano** para as empresas que não tem trabalhador contrato.

§ 3º - Fica estipulado o limite **máximo** de contribuição por **ano**, o valor de **1,5** Salário Mínimo por empresa, independente da quantidade de trabalhadores.

§ 4º - Após 30 dias da abertura comercial da empresa, proporcional ao encerramento do ano, deverá ser recolhido os valores dos § 1º ao § 3º, conforme o caso.

§ 5º - Fonte de informações para conferência: RAIS do ano ou média da GFIP.

§ 6º - Subordina-se o pagamento da Contribuição Confederativa / Patronal – TAXA DE CONVENÇÃO, dentro das determinações legais, do Estatuto do Sindicato Patronal, de acordo com as Assembleias Gerais Extraordinárias de 26.10 e 19.12.2017, as empresas do ramo de Padarias, Panificadoras, Confeitarias, Indústrias de Pães e congêneres.

58ª - PENALIDADES SOBRE AS CONTRIBUIÇÕES O atraso no cumprimento das Cláusulas sobre contribuições, sujeitará o infrator à multa de 10% (dez por cento) e correções, conforme art. 600 da CLT, e após 30 dias de vencidos, todos os débitos serão cobrados nos fóruns competentes.

59ª - CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL

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

60ª – PUBLICIDADE DA CCT

As partes se obrigam a promover ampla publicidade dos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, devendo afixar cópias de modo visível em suas respectivas sedes, enviar uma cópia as empresas pelo correio, publicar nos **site** dos sindicatos e **afixar nos quadros de avisos** dos trabalhadores nas empresas industriais e comerciais do ramo de panificação e confeitaria, conforme reza o §2º, do Artigo 614 da CLT.

E por estarem assim justos e acordados, firmam o presente instrumento normativo em 3 vias de igual teor para que surtam os efeitos legais e jurídicos.

Goiânia, 01 de janeiro de 2018.



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

Presidente: André Luiz Barcelos - CPF nº 517.512.406-49 / WhatsApp: 9.9180-5040



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

Presidente: Luiz Gonzaga de Almeida - CPF nº 131.221.851-72 / WhatsApp: 9.8422-4022

Secretário: Marcos André Rodrigues de Siqueira - CPF nº 324.048.911-20 / WhatsApp: 9.9975-4571



ÍNDICE DAS CLÁUSULAS - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2018

- 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE
- 2ª - OBRIGATORIEDADE
- 3ª - ABRANGÊNCIA
- 4ª - REAJUSTE SALARIAL
- 5ª - PISO SALARIAL INICIAL POR FUNÇÃO
- 6ª - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA
- 7ª - CONFERÊNCIA DO CAIXA
- 8ª - CARGO DE CONFIANÇA, GERENTE GERAL
- 9ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
- 10ª - HORAS EXTRAS
- 11ª - 13º SALÁRIO
- 12ª - FÉRIAS
- 13ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADO – PLR
- 14ª - EQUIPARAÇÃO SALARIAL
- 15ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - AUTORIZAÇÃO
- 16ª - ESCALA DE REVEZAMENTO
- 17ª - AVISO PRÉVIO
- 18ª - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO
- 19ª - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO
- 20ª - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
- 21ª - TRINTÍDIO
- 22ª - ADMISSÃO e DEMISSÃO
- 23ª - TRABALHO INTERMITENTE
- 24ª - OBRIGATORIEDADE DOS TERCEIRIZADOS
- 25ª - REGIME DE TEMPO PARCIAL
- 26ª - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE HORAS
- 27ª - HORÁRIO DE TRABALHO
- 28ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP
- 29ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO - ARBITRAGEM
- 30ª - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO
- 31ª - QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS
- 32ª - REGULAMENTO INTERNO DAS EMPRESAS
- 33ª - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
- 34ª - UNIFORME
- 35ª - EQUIPAMENTOS
- 36ª - REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO
- 37ª - ANOTAÇÕES NA CTPS E COMPROVANTE SALARIAL
- 38ª - ESTABILIDADE, LICENÇA MATERNIDADE, ALEITAMENTO e LICENÇA PATERNIDADE
- 39ª - FALTA POR MORTE DE PARENTES
- 40ª - PROCEDIMENTO EM CASO DE ACIDENTE NO TRABALHO
- 41ª - ESTABILIDADE POR ACIDENTE E/OU DOENÇA DE TRABALHO
- 42ª - GARANTIA PARA APOSENTADORIA
- 43ª - DIREITOS DOS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMO AFETIVA
- 44ª - JUSTA CAUSA DA EMPRESA PARA O TRABALHADOR
- 45ª - RESCISÃO INDIRETA, JUSTA CAUSA, DO EMPREGADO CONTRA O EMPREGADOR
- 46ª - DESTITUIÇÃO DE MEMBROS INDICADOS PARA CIPA
- 47ª - PLANO DE SAÚDE
- 48ª - CONVÊNIO DE SAÚDE E BEM ESTAR FAMILIAR
- 49ª - SEGURO DE VIDA
- 50ª - DESCONTOS EM SALÁRIOS
- 51ª - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES
- 52ª - SALÁRIO IN NATURA
- 53ª - VALE TRANSPORTE
- 54ª - FISCALIZAÇÃO E EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS
- 55ª - MULTA POR VIOLAÇÃO À CCT
- 56ª - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL
- 57ª - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - TAXA DE CONVENÇÃO
- 58ª - PENALIDADES SOBRE AS CONTRIBUIÇÕES
- 59ª - CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL
- 60ª - PUBLICIDADE DA CCT