

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001141/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/05/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR026702/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.203465/2026-25  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/05/2026

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

SIND DOS TRAB NAS IND DE PANIF E CONF, DE PROD DE CAC E BALA, CNPJ n. 75.768.523/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CAROLINNE SERVIDONI GARCIA;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA NO ESTAD, CNPJ n. 76.695.576/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILSON FELIPE BORGMANN;

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 maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Panificação e Confeitaria**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **1º de maio de 2026**, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos:

ENCARREGADO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA	Salário admissional	R\$ 2.175,80
BALCONISTA	Salário admissional	R\$ 2.175,80
AUXILIAR DE PRODUÇÃO OU	Salário admissional	R\$ 2.175,80
AUXILIAR DE COZINHA	Salário admissional	R\$ 2.175,80
BALCONISTA - CAIXA	Salário admissional	R\$ 2.175,80
CAIXA	Salário admissional	R\$ 2.246,20

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes em 1º de maio de 2025 serão reajustados pelo percentual 5,11%(cinco vírgula onze por cento).

### CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS DATA-BASE

Os empregados admitidos após a data-base terão seus salários reajustados proporcionalmente aos meses trabalhados, não podendo em nenhuma hipótese ultrapassar os salários dos empregados mais antigos na mesma função, sem considerar as vantagens pessoais.

### CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 1º de maio de 2025 até 30 de abril de 2026, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, e aumento real expressamente concedido a esse título.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Garantidas as condições preexistentes mais favoráveis, as empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- O adiantamento será de no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;
- O pagamento deverá ser efetuado até o 22º (vigésimo segundo dia) do mês.

### CLÁUSULA OITAVA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésimo primeiro) dia, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) horas, ou 180 (cento e oitenta) horas normais nos casos de revezamento, serão pagos como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticados pela empresa.

### CLÁUSULA NONA - 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários deve atender as seguintes condições:

- Quando efetuado em cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontá-lo no mesmo dia do pagamento, sem prejuízo do intervalo de refeição, observadas as demais condições previstas na Portaria 3.281 de 07/12/84, do MTb;
- As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal tomarão providências para que o mesmo ocorra até as 18h, devendo efetuar o pagamento em dinheiro;
- Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam o cartão magnético;
- Quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados, os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento;
- Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário, a partir do 5º dia útil até o vigésimo dia e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente, limitado ao valor da obrigação principal.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Ocorrendo inequívoca diferença de salário na folha de pagamento e/ou adiantamento em prejuízo do empregado, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença no prazo de 03 (três) dias úteis, contados de sua constatação, na forma de diferença salarial, que será incluído em folha de pagamento posterior. Ocorrendo inequívoca diferença de salário na folha de pagamento ou adiantamento em prejuízo do empregador, este poderá efetuar o respectivo desconto por ocasião do próximo adiantamento salarial ou quando do pagamento do salário.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO POR COMISSÃO, TAREFA OU PRODUÇÃO**

Para os empregados que trabalham por comissão, tarefa ou produção, o cálculo para pagamento de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, será feito com base na média de produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicado pelo valor do mês do pagamento.

§1º - Em qualquer hipótese fica garantido o salário normativo de efetivação da função, independente da comissão ou produção.

§2º - As empresas que usam tabelas para pagamento de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas sempre que houver correção dos salários, e nas mesmas proporções.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, bem como a quebra de caixa prevista na cláusula 20ª, exclusivo para as balconistas-caixa quando substituírem as operadoras de caixa (por afastamento ou férias).

Parágrafo único – Substituição em férias parciais ou totais não será considerada eventual.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderão ser descontados do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão dos fundos, recebidos por este quando na função de caixa ou assemelhada, desde que cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos e/ou odontológico, seguro de vida em grupo ou associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos. As empresas efetuarão o desconto pertinente na folha de pagamento quando forem autorizadas a tanto pelos empregados.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARCELAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º (décimo terceiro salário) deverá ser efetuada até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro, impreterivelmente.

Parágrafo único: Desde que autorizado pelo empregado, faculta-se às empresas o pagamento antecipado do 13º (décimo terceiro salário) mediante parcelamento em até 12 (doze vezes). O parcelamento de que trata essa cláusula deverá constar de forma destacada na folha de pagamento, especificando a referida parcela, e desde que a parcela vencível em dezembro atente ao limite do dia 20 daquele mês.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

I. De Segunda a Sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas. As horas excedentes a 02 (duas) horas diárias, serão remuneradas com acréscimos de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora comum.

PARÁGRAFO ÚNICO - A remuneração será de 70% (setenta por cento) para as horas eventualmente laboradas acima da segunda hora extra diária, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente:

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

a) Quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como extras somente as horas que excederem a jornada normal (07 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal;

b) Quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, DSR, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, conforme Enunciado da Súmula 146, do TST.

c) A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica no pagamento, de natureza indenizatória, do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho;

§ 1º – Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

§ 2º – As horas habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado e FGTS.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

Durante a vigência da presente convenção, e aos empregados por ela abrangidos, a empresa pagará, a título de adicional por tempo de serviço:

- 1,30% (um vírgula trinta por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 02 (dois) anos na empresa;
- 2,60% (dois vírgula sessenta por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos na empresa;
- 3,90% (três vírgula noventa por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos na empresa;
- 5,20% (cinco vírgula vinte por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 15 (quinze) anos na empresa;
- 6,50% (seis vírgula cinquenta por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 20 (vinte) anos na empresa.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, assim entendidas, aquelas trabalhadas no período compreendido entre as 22 h de um dia até as 05 h do dia seguinte, serão de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, pagas com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal, conforme redação do artigo 73 da CLT.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUEBRA DE CAIXA**

As empresas que efetuarem o desconto por quebra de caixa dos empregados que exercerem a função de Caixa deverão pagar, em folha de pagamento, gratificação de 10% sobre o salário, em evento específico, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais. A parcela da quebra de caixa é paga independentemente de ocorrer a falta de numerário no caixa, garantindo-se o equilíbrio financeiro decorrente do risco dessa atividade.

PARÁGRAFO ÚNICO: A conferência de valores em caixa será realizada na presença do operador responsável. Quando o empregado for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação nas modalidades descritas abaixo, que deverá ser utilizada dentro do mês do seu recebimento, não se cumulando para meses posteriores, fornecida através de uma das seguintes modalidades, escolhida a critério exclusivo do empregador:

- a) Valor de R\$ 355,00 (trezentos e cinquenta e cinco reais) na modalidade de cartão benefício;
- b) Valor de R\$ 395,00 (trezentos e noventa e cinco reais) na modalidade de produtos produzidos pela própria empresa e/ou de revenda, excetuando bebidas alcoólicas e cigarros.

Parágrafo Primeiro: As empresas que concedem lanche da manhã e ou lanche da tarde, não poderão suprimi-lo ou compensá-lo com o Auxílio-Alimentação.

Parágrafo Segundo: O referido benefício não caracterizará salário "in natura" por consistir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma a remuneração do trabalhador.

Parágrafo Terceiro: O empregador está desobrigado do fornecimento do presente benefício nos casos em que os empregados encontrem-se afastados do trabalho por licença médica após o prazo de 15 (quinze) dias e por licença maternidade.

Parágrafo Quarto: Nas admissões, demissões e período de concessão de férias, o benefício será pago proporcional aos dias trabalhados.

Parágrafo Quinto: O fornecimento do benefício na forma prevista nas alíneas "a", deverá ocorrer até o dia 10 de cada mês.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

O empregador que optar em fornecer a refeição do almoço e/ou jantar aos funcionários, poderá descontar de seu empregado, sob o título de ressarcimento, até 20% (vinte por cento) do custo direto da empresa com a alimentação.

Parágrafo único - O referido benefício não caracterizará salário "in natura" por consistir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma a remuneração do trabalhador. Recomenda-se que todas as empresas realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, conforme previsto na Lei 6.321/76 e no Decreto nº 5, de 14/01/91.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

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

§ 1º – 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 às horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço. A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de transporte habitual para a vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

§ 2º - Fica autorizado aos empregadores o pagamento de vale combustível para os empregados que não utilizarem o transporte público, cujo valor corresponderá ao exato importe que o trabalhador receberia em caso de utilização do transporte público.

§ 3º - O benefício constitui parcela indenizatória e, por conseguinte, não integrará remuneração do trabalhador.

§ 4º - Ao empregador é autorizado efetuar o desconto, tal como ocorre na concessão do benefício de vale transporte.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

Em favor de cada empregado a empresa manterá e custeará com 100% (cem por cento), seguro de vida em grupos

cujos benefícios deverão observar as seguintes garantias:

**I – MORTE NATURAL**

Será contratado uma importância segurada mínima de R\$5.000,00 (cinco mil reais) em caso de morte natural.

**II - MORTE ACIDENTAL**

Será contratado uma importância segurada mínima de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte acidental

**III – INVALIDEZ TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE**

Será contratada uma importância segurada mínima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em decorrência de invalidez total ou parcial por acidente. Em caso de invalidez parcial por acidente, a indenização a ser paga ao funcionário segurado obedecerá a proporcionalidade da tabela de percentuais aplicada pela seguradora detentora da apólice de seguro.

**IV – SERVIÇO FUNERAL COM SEPULTAMENTO OU CREMAÇÃO**

Esse serviço prestado à família do funcionário segurado será em conformidade com as cláusulas estabelecidas pela seguradora detentora do seguro.

**V – INDENIZAÇÃO ÀS EMPRESAS – VERBA RESCISÓRIA**

A seguradora detentora da apólice de seguro, deverá pagar à empresa contratante do seguro uma indenização a título de reembolso pelas despesas efetuadas com a rescisão do contrato de trabalho, quando da concorrência da morte por qualquer causa do funcionário segurado, estando essa indenização limitada ao valor de 10% (dez por cento) da importância segurada individual a que tem direito cada funcionário.

§1º O seguro de vida de que trata essa cláusula não possui natureza salarial, não sendo incorporado à remuneração do emprego para qualquer eleito.

§ 2º Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado perderá automaticamente o direito aos benefícios do Seguro de Vida de que trata essa cláusula.

§ 3º Todos os trabalhadores bem como todas as empresas abrangidas por esse instrumento, associados ou não às entidades convenentes, deverão acatar e aplicar as normas contidas nesta cláusula, na forma da legislação em vigor. Em caso de descumprimento deste dispositivo, e ocorrendo, a morte ou a invalidez do funcionário, as empresas arcam com o pagamento de indenização da forma e valores idênticos aos acima estipulados.

§ 4º As empresas que não mantiverem o seguro de vida para seus funcionários, independente do que dispõe o § 3º desta mesma cláusula, pagarão para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitarias no momento das homologações relativas as rescisões dos contratos de trabalho, o valor idêntico ao das contribuições mensais de seguro de vida de que trata essa cláusula compreendido entre a data de admissão do funcionário até o da data da demissão do mesmo.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS NOVOS**

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

Parágrafo Único – Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao daquele mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais: (IN n.º1, TST).

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, contrarrecibo, sob pena de futuramente não poder alegar a mesma em juízo. Em caso de recusa do empregado em dar o ciente, a empresa colherá a assinatura de duas testemunhas que presenciaram o fato que gerou a punição.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito, contrarrecibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, sendo vedado cumpri-lo em casa.

Parágrafo Único – A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, e segundo sua escolha no ato do recebimento do aviso prévio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**



Nas rescisões contratuais com ou sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas será realizado pela empresa no prazo de até dez dias contados da data da demissão, quando do cumprimento ou ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, na forma do artigo 477 da CLT.

§ 1º - Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento, sem o prejuízo do pagamento da multa prevista no art. 477, da CLT, sendo que, a indenização deste período não poderá ultrapassar o valor da rescisão.

§ 2º - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por justa causa fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas, tais como: saldo de salário, férias vencidas e do 13º salário, observados os prazos previstos nesta cláusula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO**

Fica estabelecido que a competência para efetuar as homologações das rescisões de contrato de trabalho é exclusiva do sindicato profissional signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Único: A empresa empregadora fica obrigada a apresentar um demonstrativo pormenorizado e individualizado de todas as verbas rescisórias, de preferência no TRCT ou no seu verso.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base – a data de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho – terá direito à indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal, conforme artigo 9º da Lei 6708/79 e da Lei 7238/84. Note-se que o tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não poderão exceder de 90 (noventa) dias, admitindo apenas 01(uma) prorrogação em períodos iguais respectivamente, respeitado o limite máximo previsto em lei, ou seja, de 90 dias. No caso de readmissão do empregado para exercer a mesma função, fica vedado o contrato de experiência.

Parágrafo primeiro - O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data de afastamento do trabalho, por auxílio-doença previdenciário ou acidente de trabalho, complementando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

Parágrafo segundo - O contrato de experiência deverá ser anotado em CTPS.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão de obra própria. Em caso de trabalho temporário, conforme dispõe a Lei nº 6.019, de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841 de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados assim contratados, inclusive pelo cumprimento desta Convenção.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercício, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

Parágrafo único: Fica assegurada ao trabalhador em teste na nova função a percepção da remuneração do cargo, podendo o empregador, em caso de não efetivação, voltar a pagar o salário do cargo anterior.

## **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES**



Cursos e/ou reuniões quando promovidos pela empresa e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora deste, mediante o pagamento de horas extras ou devidamente compensadas, nos moldes fixados neste instrumento.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas anotarão, nas carteiras de trabalho dos empregados, os cargos ou funções por eles exercidas, atribuindo-lhes a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando rigorosamente o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na CTPS do empregado (artigo 29 da CLT).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACERVO TÉCNICO**

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

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FUNÇÕES**

São funções da categoria:

#### **A) ENCARREGADO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA**

Realizar a limpeza de recintos e áreas comuns da empresa (sanitário, loja, produção);

#### **B) AUXILIAR DE PRODUÇÃO/AUXILIAR DE COZINHEIRO**

Todo aquele que com alguma qualificação técnica, algum conhecimento de panificação, auxilia o(s) padeiro(s) e/ou confeitoiro e/ou salgadoiro e/ou cozinheiro, em todos os seus afazeres. Efetua a limpeza da área de produção, equipamento e utensílios, inclusive piso;

#### **C) BALCONISTA**

Todo aquele que cuida de atendimento, atendimento ao público e limpeza da área de vendas, inclusive balcões e prateleiras, empacotamento, reposição de mercadorias, fatiamento de frios, elaboração de lanches e sanduíches quentes ou frios e demais atividades inerentes à função, excetuada a limpeza de sanitários;

#### **D) BALCONISTA CAIXA**

Todo aquele que cuida de atendimento, atendimento ao público, limpeza de toda área de vendas, inclusive balcões e prateleiras, empacotamento, reposição de mercadorias, fatiamento de frios, elaboração de lanches e sanduíches quentes ou frios, cobrar, dar troco, pagar, receber, entregar mercadorias e demais atividades inerentes à função, excetuada a limpeza de sanitários;

#### **E) CAIXA**

Recebem valores de vendas de produtos e serviços; controlam numerários e valores; atendem o público; prestam informações ao público, preços, promoções e eventos. Preenchem formulários e relatórios, organiza documentos administrativos e conferem mercadorias; agir com ética e sigilo profissional. Informar a localização de mercadorias e produtos, informar o horário de atendimento e consultar código de defesa do consumidor. Arquivar documentos e cupons fiscais, cobrar, dar troco, pagar, receber, entregar, consultar tabela de preços, tarifas e prazos, organizar, repor e limpar a Bombonière; informar ao cliente o valor a ser pago pelas mercadorias e demais atividades inerentes à função, e executar e manter limpo e organizado o seu local de trabalho.

#### **F) PADEIRO / CONFEITEIRO / SALGADEIRO / COZINHEIRO**

Todo aquele responsável por produzir pães, confeitos, salgados e produtos afins, bem como cuidar da limpeza total da área de produção, bem assim do ambiente e do maquinário e também por distribuir as tarefas a seus ajudantes diretos - os auxiliares de produção - é responsável também pelo receituário e controle das anotações.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para exercício de qualquer função os empregados devem se apresentar de forma limpa e asseada, devidamente trajados, preenchendo todas as exigências das normas de higiene da Saúde Pública, sob pena de serem responsabilizados diretamente pela falta cometida.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUTOMAÇÃO**



As empresas que adotarem processo de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão se utilizar das mesmas, como critério ou justificativa para dispensa do empregado, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação daquelas.

As empresas deverão fornecer a seus empregados a oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos;

O processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e/ou aprendizados correrão por conta das mesmas;

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

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

I - GESTANTE: Garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar, obrigatória e imediatamente, à 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, por escrito, até no máximo de 45 (quarenta e cinco) dias após a data de demissão, sob pena de perda automática da garantia.

II - ACIDENTADO: O segurado, que sofreu acidente de trabalho, tem garantia de emprego pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, com a manutenção de seu contrato na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente.

No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos doze meses de emprego, até a decisão do instituto previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviços.

Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando seu retorno ao trabalho.

III – APOSENTADORIA: Fica garantida, aos empregados que estejam prestando serviços contínuos na mesma empresa há 10 (dez) anos ou mais, a estabilidade no emprego pelo período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social por tempo de contribuição, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação previdenciária vigente.

a) A presente garantia será automaticamente extinta quando o empregado preencher os requisitos para aquisição do benefício de aposentadoria.

b) Antes de se iniciarem os 12 (doze) meses anteriores à data em que o empregado terá direito à aposentadoria por tempo de contribuição, deverá o empregado formalizar junto ao empregador o comunicado de que se aposentará após completado o referido prazo, caso não formalize, não terá direito à presente garantia de estabilidade.

IV - PAI: Garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 1 (um) mês após o nascimento da criança.

V - SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: Os empregados selecionados para prestarem o serviço militar terão estabilidade desde a convocação até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das forças armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, mais um salário, a título de indenização, além do aviso prévio.

VI - FÉRIAS: Garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno de férias.

§ 1º - No caso de o empregado ter usufruído das férias em 03 períodos, conforme § 4º da Cláusula 50ª (FÉRIAS) desta CCT, fixa-se que a estabilidade de 30 dias após o retorno de férias não é cumulativa.

§ 2º - Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término no período de qualquer das estabilidades provisórias aqui acordadas.

§ 3º - Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- Rescisão do 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA INCOMPLETA**

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

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

A) Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados, serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, 02 (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 do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior;

C) Competirá a cada empresa, de comum acordo e por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito da compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

D) Com a manifestação do comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observadas os dispositivos de proteção do trabalho do menor.

II - Quando ocorrer feriado civil ou religioso, coincidente com sábado compensado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:

A) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos ou horas relativos à compensação;

B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, como previsto na cláusula 17ª (HORAS EXTRAORDINÁRIAS), desta Convenção.

III - Fica facultada às empresas a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fim de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e folga de compensação pela maioria de seus empregados, inclusive menores.

Parágrafo único - Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS**

I - Dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho as empresas poderão estabelecer, em qualquer tempo, sem prejuízo do previsto nas cláusulas 41ª - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO e 43ª - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS, para a totalidade de seus empregados ou em setores específicos, 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.

II - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização de jornada, observando o seguinte:

A) Mesmo as empresas dispensadas legalmente, deverão adotar algum tipo de controle de jornada, de maneira a viabilizar a implementação do sistema de flexibilização:

B) A compensação será integral, hora por hora, ou seja, a cada hora não trabalhada corresponderá uma hora trabalhada, e vice-versa;

C) O labor para a compensação não poderá exceder a jornada de 10 (dez) horas diárias, e não poderá recair em domingos e feriados;

D) Os benefícios que já sejam praticados pela empresa que adotar o sistema (alimentação, transporte, etc.) deverão ser mantidos durante a jornada de compensação;

E) O banco de horas deverá ser zerado quando das férias do empregado, mediante acréscimo correspondente ao número de horas/crédito do empregado ao início ou ao final do período relativo às férias;

F) O empregado terá acesso ao seu banco de horas sempre que desejar;

G) Nas rescisões por iniciativa da empresa, havendo saldo credor em favor do empregado, as horas não compensadas serão indenizadas, isto é, pagas como extras, com os adicionais vigentes. Se o saldo for devedor, as horas debitadas serão descontadas, por metade, do que houver que receber o empregado;

H) O estabelecimento do banco de horas dependerá da adesão da maioria simples dos empregados da empresa, estando obrigados a cumprir o acordo a minoria que ao mesmo não tenha aderido.

III - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos firmados pelas empresas, que deverão conter regras claras sobre a vigência, a apuração das horas constantes do banco, e prazo para revisão do acordo. A compensação não poderá ser estabelecida em proporção inferior a 1x1 (hora de folga por hora trabalhada) no que se refere aos dias úteis, e 2x1 (duas horas de folga por hora trabalhada) no que se refere aos domingos (quando este dia não fizer parte da jornada normal) e feriados, salvo negociação individual (empregado x empresa conforme cláusula 43ª desse instrumento).

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS**

As empresas que optarem pela compensação de feriados, desde que acordado com o trabalhador, deverão cumprir o que segue:

§ 1º Para efetivação da troca, a empresa deverá acordar diretamente com o seu empregado, com antecedência mínima de 5 dias da data do feriado, sendo que a compensação deve ocorrer no prazo de 90 dias que sucedem ao dia do feriado compensado.

§ 2º Fica facultada às empresas a compensação do feriado em período de 90 dias que antecedem ao mesmo, desde que aceita a liberação e folga pelo trabalhador.

§ 3º Caso não ocorra a formalização e a compensação dos feriados, as horas deverão ser indenizadas com adicional de 100%.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE FOLGAS**

Para o trabalho sob sistema de escala de folgas, as empresas elaborarão escala mensal, 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.

Parágrafo Único – A concessão da folga após o sétimo dia de trabalho consecutivo, importará no seu pagamento em dobro, nos termos da OJ 410 da SDI-I do TST.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Poderão os trabalhadores junto com as empresas, desde que seja de comum acordo, firmar acordo coletivo de trabalho para redução do intervalo intrajornada de 1 (uma) hora para até 30 minutos, só tendo validade este acordo se houver a participação dos Sindicatos Profissional e Patronal, para fixação das regras relativas à flexibilização do intervalo.

### **DESCANSO SEMANAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

De acordo com as portarias MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, e MTP nº 3.665, de 13 de novembro de 2023, a categoria de panificação e confeitaria tem autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados (anexo IV da Portaria nº 671), desde que as empresas tenham como atividade econômica principal o CNAE 1091-1/01 (fabricação de produtos de panificação industrial), 1091-1/02 (fabricação de produtos de padaria e confeitaria com predominância de produção própria), sejam regularmente cadastradas junto aos sindicatos signatários desta Convenção, para que tenham sua correta representação. Para as empresas que tenham CNAES correspondentes, porém diversos, é necessária a solicitação de autorização de trabalho junto aos sindicatos laboral e patronal. Esta cláusula somente se aplica às empresas que seguem esta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EVENTUAIS ATRASOS**

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados. Em contrapartida, no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada, não será considerado como extraordinário.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS**



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

- A) Até 02 (dois) dias para possibilitar o empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependente, em internação hospitalar, mediante comprovação;
- B) Ao estudante por motivos de prestação de exames em cursos regulares do primeiro e segundo 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.
- C) Até 05 (cinco) dias para possibilitar ao pai o acompanhamento do nascimento do filho, no decorrer da primeira semana.
- D) Até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento.
- E) Até 02 (dois) dias, a cada período de 12(doze) meses, consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.
- F) Até 02 (dois) dias em caso de declaração de comparecimento para mãe que acompanhar o(s) filho(s), de 0 (zero) a 12 (doze) anos, em consulta médica ou outra assistência, por ano.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESCALA 12X36**

Conforme disposto no Art. 59-A da CLT, poderão os trabalhadores junto com as Empresas, desde que seja de comum acordo, firmar acordo coletivo para laborarem em escala 12 x 36, só tendo validade se houver a participação dos Sindicatos Profissional e Patronal.

Desde que acordado, e em conformidade com o art. 612 da CLT, ficam autorizados a adotar escala denominada "12x36", em que o empregado trabalha 12 (doze) horas em uma jornada, com posterior descanso de 36 (trinta e seis) horas consecutivas, nos termos da súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo primeiro: O labor prestado na décima primeira e décima segunda hora não representará o direito de recebimento de adicional pelos empregados.

Parágrafo segundo: Não se aplica o acordo de banco de horas para os empregados praticantes desta escala.

Parágrafo terceiro: O intervalo para refeição ou repouso será conforme disposto no art. 71 da CLT.

Parágrafo quarto: As horas noturnas e o adicional noturno serão conforme disposto na cláusula 19ª desta CCT.

Parágrafo quinto: Os acordos individuais para a escala 12 x 36 serão permitidos somente para os novos contratados, e durante a vigência do acordo coletivo específico para esse fim; no acordo individual, deverá constar o número de registro junto ao Ministério da economia desse instrumento, sendo vedado qualquer outra forma de acordo individual.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

§ 1º- Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com 30 (trinta) dias de antecedência.

§ 2º- Início das férias coletivas totais ou parciais, ou férias 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.

§ 3º- As empresas que mantêm escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

§ 4º- Desde que haja a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LANCHE**

As empresas que possuem 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.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO – UNIFORMES**

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI) gratuitamente nos casos em que lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos empregados.

§ ÚNICO: Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, as mesmas fornecerão em quantidade necessária para poder permitir a sua lavagem, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios, devendo ser devolvidos por ocasião de término do contrato.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO**

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 devam ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, ao 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.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas arcarão com as despesas dos exames médicos admissionais, demissionais e periódicos, que deverão ser realizados, preferencialmente, por médicos do trabalho, em período não coincidente com o gozo de férias do empregado.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos para dispensa dos serviços por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado, na seguinte ordem de preferência:

- A) Médico da empresa ou Convênio;
- B) Médico do Sistema Único de Saúde (SUS);
- C) Médico do SESC ou SESI;
- D) Médico mantido pela Entidade Sindical que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social, e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

As empresas fornecerão aos empregados, obrigatoriamente, comprovante de recebimento do atestado.

Na hipótese da empresa possuir serviço médico/odontológico próprio, a validade dos atestados dependerá de visto dos profissionais deste. Havendo contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

§ 1º - Para a validade da justificação da ausência do empregado deverá ainda o atestado médico conter obrigatoriamente os seguintes requisitos:

- 1) Data e horário de atendimento;
- 2) Carimbo constando nome e CRM do médico;
- 3) Tempo de dispensa concedido ao segurado, por extenso e numericamente.



§ 2º - Os atestados médicos deverão, impreterivelmente, ser entregues até 24 (vinte e quatro) horas após a cessação dos efeitos deste, excetuando quando a folga coincidir com esta data, ocasião que deverá ser entregue no dia subsequente, sob pena de ser considerada injustificada(s) a(s) falta(s).

§ 3º - Caso o atestado determine afastamento superior a 02 (dois) dias, deverá o empregado em até 24(vinte e quatro) horas da data de confecção do atestado, comunicar o empregador por escrito, ou por meio eletrônico, quanto ao número total de dias que ficará afastado, a fim de que, possa a empresa adotar providências para suprir a ausência do empregado, e evitar prejuízos à atividade negocial.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

As Guias de Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT – deverão ser entregues ao Sindicato dos Empregados, no prazo máximo de 48 horas, que ficará responsável de repassá-lo a Secretaria de Saúde.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão dois dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada de até 20 (vinte) dias sucessivos, ou alternados e cumulativos, no ano, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 07 (sete) dias corridos.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ENTREGA DA RAIS – RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

Para permitir ao cumprimento da presente Convenção, todas as empresas ficam obrigadas a entregar cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), diretamente na Sede do Sindicato Profissional, até o dia 30 de julho de cada ano.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Com base no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal Brasileira, combinado com o artigo 513, alínea 'e', da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e do Tema 935, de Repercussão Geral do STF, combinado com a Nota Técnica Nº 3, de 14 de maio de 2019 do Ministério Público do Trabalho, e tendo sido deliberado e autorizado em Assembleia da Entidade Sindical profissional, de forma legítima e democrática, fica estipulada uma Contribuição Assistencial Mensal a partir do mês de maio/2026, no valor de R\$22,57 (vinte e dois reais e cinquenta e sete centavos) a ser cobrada de cada empregado e repassada pelas empresas ao sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro: Após o primeiro desconto efetuado em folha de pagamento, fica assegurado aos trabalhadores não associados o direito de oposição aos demais pagamentos da contribuição assistencial, desde que por manifestação redigida de próprio punho, assinada e apresentada direta e espontaneamente pelo empregado na sede do Sindicato Profissional, no prazo máximo de dez (10) dias consecutivos contados do dia em que ocorrer o pagamento do primeiro salário com o valor reajustado, com o primeiro desconto da contribuição assistencial. Fica vedada a oposição ao desconto promovida, incentivada ou intermediada pela empresa ou por seus funcionários exercentes de cargos de chefias ou análogos, sendo tal procedimento caracterizado como conduta antissindical.

Parágrafo Segundo: Atendidos os requisitos previstos no § 1º, a empresa estará desobrigada de efetuar o 2º (segundo) desconto da contribuição assistencial somente após o funcionário apresentar a carta de oposição protocolada pelo sindicato profissional. O Sindicato também remeterá ao departamento de recursos humanos, as declarações de aceite ou recusa à contribuição.

Parágrafo Terceiro: Observadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, Lei 13.709, de 14/08/2018, os empregadores fornecerão aos Sindicatos Profissionais quando solicitado, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada.

Parágrafo Quarto: O recolhimento da Contribuição Assistencial, sem multa deverá ser efetuada até o quinto (5º) dia subsequente ao mês vencido e em guias próprias fornecidas pelo sindicato de cada base territorial, após a empresa informar o valor do mês respectivo.

Parágrafo Quinto: A multa por atraso do recolhimento é de dez por cento (10%) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ANUAL**

As partes convenientes expressamente reconhecem que a participação do Sindicato Patronal foi essencial no processo de negociação que culminou no presente instrumento coletivo de trabalho (art. 8º, VI, CF). À vista disso, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, não associadas à entidade Sindical, pagarão, a título de contribuição assistencial patronal, os valores definidos na Assembleia Geral Extraordinária da entidade Sindical Patronal:

I - Empresas com até 50 (cinquenta) empregados, o importe fixo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais);

II - Empresas com mais de 50 (cinquenta) até 100 (cem) empregados, o importe fixo de R\$ 200,00 (duzentos reais);

III - Empresas com mais de 100 (cem) empregados, o importe fixo de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

**Parágrafo Primeiro** - os valores estabelecidos nesta cláusula serão recolhidos por meio de boleto próprio, emitido pelo Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitaria do Estado do Paraná (SIPCEP), com vencimento até 30/08 de cada ano de vigência do presente instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - no caso de não pagamento nas épocas próprias, a entidade Sindical Patronal está autorizada a promover todas as medidas judiciais e extrajudiciais a fim de realizar a cobrança da contribuição prevista nesta cláusula, contabilizando inclusive atualização monetária, mais multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros de mora, despesas judiciais e honorários advocatícios na ordem de 20% (vinte por cento) necessários à cobrança.

**Parágrafo Terceiro** - o estabelecimento da contribuição assistencial patronal, obedece aos termos da decisão do STF acerca do Tema 935, a qual autoriza a instituição de contribuição assistencial tanto aos associados quanto aos não associados à entidade, desde que seja garantido o direito de oposição.

**Parágrafo Quarto** - para exercer o direito de oposição ao recolhimento da contribuição assistencial patronal, a empresa deverá manifestar-se, no prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar da data do registro da CCT junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (ou órgão equivalente), mediante envio dos seguintes documentos: a) solicitação escrita e assinada com reconhecimento de firma pelo sócio administrador ou por representante legal acompanhada de procuração pública; b) contrato social da empresa para identificação do sócio administrador e c) documento pessoal com foto para identificação do sócio administrador, exclusivamente para o endereço de e-mail: sipcep@sipcep.org.br.

**Parágrafo Quinto** – qualquer manifestação de oposição em desacordo com o previsto no parágrafo quarto e sem a apresentação de todos os documentos indicados no parágrafo quarto, não será aceita pela entidade sindical patronal, que poderá promover as medidas de cobrança nos termos do parágrafo segundo.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE SERVIÇO PATRONAL**

Fica estabelecida uma taxa de serviço, em favor do SIPCEP, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), destinada ao custeio dos serviços prestados às empresas não associadas, nas hipóteses em que o sindicato patronal figure como signatário de Acordo Coletivo de Trabalho.

A referida taxa tem por finalidade custear as despesas administrativas, operacionais e jurídicas decorrentes da participação do sindicato patronal nas negociações coletivas, em representação e defesa dos interesses das

empresas abrangidas em sua base territorial.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

Fica estabelecido taxa assistencial patronal, no valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por empregado, que será recolhido pelas empresas a favor do sindicato patronal (Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitaria no Estado do Paraná), em guias próprias, até o último dia do mês subsequente ao mês vencido, na rede bancária indicada nas mesmas, o atraso no recolhimento da taxa assistencial patronal implicará em juros de mora de 0,33% ao dia após o vencimento e multa de 2% após o vencimento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente Convenção Coletiva de Trabalho será o da Junta de Conciliação e Julgamento, ou Juízo de Direito, da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria econômica e profissional das indústrias de panificação e confeitarias sediadas nos municípios de: Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Doutor Ulisses, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais, Tijucas do Sul e Tunas do Paraná.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas mais benéficas dos contratos individuais de trabalho prevalecerão sobre as da presente Convenção. Havendo dúvidas na interpretação deste instrumento ou da legislação vigente, a decisão a ser adotada deverá ser a que resultar mais benéfica ao trabalhador.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - INFORMAÇÕES E DOCUMENTOS**

Com o objetivo de evitar e combater fraudes no segmento, as Entidades convenientes se comprometem a permanentemente permutarem informações, documentos e outros dados que revele o comportamento das empresas quanto aos descumprimentos dos termos pactuados nesta Convenção e outros decorrentes de disposição legal.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo 2º, do artigo 614 da CLT, as empresas, deverão, além de afixar no Quadro de Avisos, quando o tiverem, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia desta Convenção Coletiva de Trabalho, entregar mediante recibo cópia da Convenção Coletiva por ocasião da admissão dos empregados, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da direção da empresa.

**CAROLINNE SERVIDONI GARCIA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS TRAB NAS IND DE PANIF E CONF, DE PROD DE CAC E BALA**

**VILSON FELIPE BORGMANN**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA NO ESTAD**

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



