

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000409/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/04/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014720/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.101719/2023-76
DATA DO PROTOCOLO: 14/04/2023

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

SIND DA IND DE MASSAS ALIM E BISCOITOS NO EST DO CEARA, CNPJ n. 69.376.176/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL MOTA GUTIERREZ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUST.DE PANIFICACAO E CONFEITARIA, MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISC. DO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.949.472/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO LINDOLFO DE LIMA;

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 março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS**, com abrangência territorial em Abaiara/CE, Acarape/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Amontada/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracoiaba/CE, Ararendá/CE, Araripe/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Baixio/CE, Banabuiú/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Barroquinha/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/CE, Campos Sales/CE, Canindé/CE, Capistrano/CE, Caridade/CE, Cariré/CE, Caririaçu/CE, Cariús/CE, Carnaubal/CE, Cascavel/CE, Catarina/CE, Catunda/CE, Caucaia/CE, Cedro/CE, Chaval/CE, Choró/CE, Chorozinho/CE, Coreaú/CE, Crateús/CE, Croatá/CE, Cruz/CE, Deputado Irapuan Pinheiro/CE, Ererê/CE, Eusébio/CE, Farias Brito/CE, Forquilha/CE, Fortaleza/CE, Fortim/CE, Frecheirinha/CE, General Sampaio/CE, Graça/CE, Granja/CE, Granjeiro/CE, Groaíras/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Guaramiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibareta/CE, Ibiapina/CE, Ibicuitinga/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Iguatu/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Ipueiras/CE, Iracema/CE, Irauçuba/CE, Itaiçaba/CE, Itaitinga/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Itapiúna/CE, Itarema/CE, Itatira/CE, Jaguaratama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Jijoca de Jericoacoara/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Marco/CE, Martinópolis/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Miraima/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacoti/CE, Pacujá/CE, Palhano/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Pires Ferreira/CE, Poranga/CE, Porteiras/CE, Potengi/CE, Potiretama/CE, Quiterianópolis/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixeré/CE, Redenção/CE, Reriutaba/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, Salitre/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, São João do Jaguaribe/CE, São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Senador Sá/CE, Solonópolis/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tamboiril/CE, Tarrafas/CE, Tauá/CE, Tejuçuoca/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Tururu/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetama/CE, Uruoca/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º (primeiro) de março de 2023, o piso salarial na categoria dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção, passará a ser de **R\$1.360,00 (UM**

MIL, TREZENTOS E SESENTA REAIS) por mês.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **1º (primeiro) de março de 2023** as empresas concederão a seus empregados reajuste salarial de **5,47% (CINCO VÍRGULA QUARENTA E SETE POR CENTO)**, reajuste este incidente sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de Março de 2022, à exceção do piso salarial que se regulará pela cláusula antecedente.

Parágrafo Primeiro - A forma de reajuste pactuada na presente cláusula faculta a compensação ou o desconto de todos os reajustes, adiantamentos e antecipações salariais, compulsórios ou espontâneos, concedidos pelas empresas, de 1º de Março de 2022 a 28 de Fevereiro de 2023, excetuando-se os casos de promoção ou mérito individual.

Parágrafo Segundo – Todas as antecipações salariais que vierem a ser concedidas pelas empresas, a partir de 1º (primeiro) de Março de 2023, poderão ser compensadas em reajustes compulsórios futuros, exceto os decorrentes de aumentos por promoção ou mérito individual.

Parágrafo Terceiro – No caso do empregado perceber salários por produção, o reajuste incidirá sobre o valor da peça ou serviço por ele produzido, assegurado a percepção do reajuste mínimo indicado no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Quarto - Os percentuais de reajustes desta cláusula operam como repositores de perdas salariais dos períodos de 01.03.2022 a 28.02.2023, qualquer que seja a origem da perda, ou da provocação da perda, quitando, em consequência, toda e qualquer perda salarial desse período.

Parágrafo Quinto – As empresas que adotam sistema de pagamento de salários através de depósitos dos créditos em conta salário ou em conta corrente do empregado, ficam dispensadas de colher as assinaturas dos empregados assim remunerados nos contracheques ou nas folhas de pagamento, bastando para comprovação dos pagamentos, os documentos de depósitos individuais ou coletivos.

Parágrafo Sexto – Qualquer que seja a forma de pagamento dos salários, as empresas ficam obrigadas a fornecer, mensalmente, a seus empregados o comprovante de pagamento (contra-cheques), detalhados os respectivos créditos e débitos, inclusive o valor do FGTS.

Parágrafo Sétimo – Para os empregados originários de outras unidades das empresas que estavam, ou não, sob a abrangência do SINDICATO, inclusive os empregados que tenham sido transferidos, fica autorizado a compensação de valores de reajustes salariais anteriormente concedidos, bem como, se for o caso no que couber, a aplicação de reajuste na forma proporcional.

Parágrafo Oitavo – Empregados admitidos a partir do mês de **março/2022**, fica facultada as empresas a aplicação do reajuste, podendo adotar de forma integral ou proporcional, bem como não aplicar qualquer reajuste.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA QUINTA - BASE DE CÁLCULO QUANDO SALARIO VARIÁVEL

Ao demitir o empregado remunerado com salário variável, bem assim ao efetuar o pagamento das férias e 13º salário, deverá o empregador calcular os valores devidos, tomando como base de cálculo, a média da remuneração variável auferida pelo empregado nos últimos 06 (seis) meses.

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

CLÁUSULA SEXTA - DO OBJETO

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** tem por objeto fixar as condições de trabalho no âmbito das respectivas categorias profissional e econômica, inclusive quanto aos aspectos salariais, sociais e sindicais, aplicáveis às relações individuais e coletivas de trabalho mantidas entre empresas e empregados definidos nas cláusulas.

CLÁUSULA SÉTIMA - IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIOS, VANTAGENS, CONVÊNIOS, REEMBOLSO, AJUDA DE CUSTO

Nenhum empregado poderá ter seu salário diminuído, nem reduzidas às vantagens que perceba, por motivo da aplicação do preceituado na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – As empresas comprometem-se a procurar fazer convênios com postos de combustíveis objetivando a que seus empregados, que possuem veículos automotores, adquiram combustíveis (gasolina, álcool, diesel, etc) e demais produtos, para desconto mensal em folha de pagamento, desconto que será procedido pelo preço cobrado pelo fornecedor, de uma só vez.

Parágrafo Segundo – As empresas deverão ressarcir aos empregados, exercentes de funções ou atividades externas, na própria folha de pagamento e ou contracheque, sem natureza salarial, as despesas relativas a deslocamento, estadia, alimentação, etc., ou seja, as ajudas de custo, desde que devidamente comprovadas, bem como as diárias, também sem natureza salarial, respeitado o limite máximo previsto no parágrafo 2º, do artigo 457, CLT.

Parágrafo Terceiro – Aos casos de mercadorias danificadas pelo empregado, antes de entregues aos clientes, serão aplicadas, na solução de cada caso, as normas internas do empregador, normas estas que o empregado receberá, por escrito, concedendo ao empregador cópia com o seu ciente e a sua concordância às normas internas referidas

CLÁUSULA OITAVA - DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA / SEGUNDA E TERÇA-FEIRA CARNAVAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem o dia **10 (DEZ) de ABRIL**, como o "**DIA DO TRABALHADOR NAS INDÚSTRIAS DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS**", devendo, por tal, em referido dia, remunerarem seus empregados, com 1/30 (um trinta avos) de seu salário, desde que o empregado seja associado ao sindicato laboral e no mês de ABRIL de 2023 não tenha faltado injustificadamente ao serviço.

Parágrafo Primeiro - Os valores correspondentes aos empregados não associados serão repassados ao sindicato laboral em parcela única no mes de MAIO/2023.

Parágrafo Segundo - As empresas concederão folga obrigatória durante o período de carnaval (**segunda e terça-feira**) que serão consideradas como feriados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Em caso de demissão imotivada de empregado que conte com oito (8) anos ou mais de serviços ininterruptos na mesma empresa, terá o mesmo direito a uma indenização equivalente a um (1) piso salarial da categoria independente das demais verbas rescisórias.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Aos empregados que trabalhem no período noturno, as horas trabalhadas no referido período serão pagas com acréscimo legal de 20% (vinte por cento) da remuneração da hora diurna.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Será devido o adicional de insalubridade de, no mínimo, 20% (vinte por cento) do salário mínimo, sempre que houver laudo pericial ou por enquadramento da função na legislação pertinente e restar comprovada a obrigatoriedade de pagamento do referido adicional, consoante legislação vigente.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

O valor facial do vale-refeição e/ou vale-alimentação das empresas que os concedem para os empregados que realizam exclusivamente serviços externos, como motoristas, vendedores, promotores, etc, será de **R\$28,00 (VINTE E OITO REAIS)**.

Parágrafo Primeiro: Este benefício fornecido pelas empresas, por qualquer meio, seja cartão, ticket-refeição ou vale-alimentação, não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais, revestindo-se de natureza indenizatória e sem qualquer incidência de contribuição previdenciária.

Parágrafo Segundo: Se as empresas se utilizarem do PAT poderão se valer do presente instrumento para sua comprovação junto à Superintendência do Trabalho, devendo o Sindicato dos Trabalhadores colaborar para sua instituição.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

O valor do vale-alimentação para aquisição da cesta básica, a partir do mês de Março/2023 passa a ser **R\$190,00 (CENTO E NOVENTA REAIS)** mensais, fornecido através de meios impresso ou eletrônico.

Parágrafo Primeiro: Este benefício fornecido pelas empresas, por qualquer meio, seja cartão, ticket-refeição ou vale-alimentação, não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais, revestindo-se de natureza indenizatória e sem qualquer incidência de contribuição previdenciária.

Parágrafo Segundo: Se as empresas se utilizarem do PAT poderão se valer do presente instrumento para sua comprovação junto à Superintendência do Trabalho, devendo o Sindicato dos Trabalhadores colaborar para sua instituição.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL OU SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas empregadoras obrigam-se a pagar aos dependentes econômicos comprovados do empregado que vier a falecer durante a vigência da presente Convenção Coletiva, um auxílio funeral, sem natureza salarial, equivalente a **02** (dois) pisos salariais da categoria.

Parágrafo Primeiro – As empresas poderão ainda contratar seguro de vida em grupo para seus empregados, em condições mais vantajosas, hipótese que a eximirá do pagamento do auxílio-funeral.

Parágrafo Segundo - A concessão do auxílio-funeral ou do seguro não exime o empregador de qualquer outra indenização a que estiver obrigado legalmente, por decisão judicial ou extra-judicial no caso de acidente do trabalho ou doença profissional com equivalente desfecho.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO-CRECHE E INCENTIVO À INFÂNCIA

As empresas reembolsarão a título de auxílio-creche, o valor de **R\$147,21 (CENTO E QUARENTA E SETE REAIS, VINTE E UM CENTAVOS)** para cada filho de suas empregadas-mães, até doze meses após o retorno da licença-maternidade, independentemente do número de mulheres do estabelecimento, para fazer face às despesas realizadas mensalmente com estes, nos termos dispostos nos art. 214, § 9º, XXIII e XXIV, do Regulamento da Previdência Social Decreto nº 3.048/99.

Parágrafo Primeiro – O pagamento do *auxílio creche* será concedido no mês subsequente ao do retorno da licença maternidade por até doze meses e mediante a entrega, na empresa, da certidão de nascimento de cada filho.

Parágrafo Segundo – O “auxílio creche” também beneficiará a empregada que, admitida na empresa após o nascimento do filho, enquadrar-se nas demais condições ora acordadas.

Parágrafo Terceiro – O benefício será concedido da mesma forma aos empregados do sexo masculino que, sendo solteiros, separados judicialmente, divorciados ou viúvos, detenham, comprovadamente, a guarda do filho.

Parágrafo Quarto – O *auxílio creche* será igualmente concedido aos empregados que detenham o Termo Judicial de Guarda a adotante ou guardiã, por força de sentença transitada em julgado, conforme prevê a Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, que alterou o art. 392 da CLT.

Parágrafo Quinto – O referido pagamento pecuniário, a título de *auxílio creche* não integrará a remuneração dos empregados, nem terá reflexo para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS e demais encargos trabalhistas.

Parágrafo Sexto – O beneficiário do auxílio creche deverá apresentar, mensalmente, ao empregador, comprovante de despesas com creches, escolas, colégios ou entidades congêneres, a fim de ser ressarcido da respectiva despesa até o valor estabelecido no caput da presente cláusula.

Parágrafo Sétimo – A empresa divulgará por todos os meios acessíveis aos empregados a existência do benefício *auxílio creche*.

Parágrafo Oitavo – Em caso de parto múltiplo, o *auxílio creche* será devido em relação a cada filho.

Parágrafo Nono – Na ocorrência de demissão o benefício será devido proporcionalmente até o último dia efetivamente trabalhado, devendo o valor ser pago no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Décimo – O *auxílio creche* deixará de existir caso a empresa firme convenio com creche de acordo com a lei ou instale creche própria, ressalvado, entretanto, o pagamento do auxílio pecuniário no mês da instalação da creche própria ou a assinatura do convênio.

Parágrafo Décimo Primeiro – O empregado que não disponha de meios para comprovar as respectivas despesas – em conformidade com o Parágrafo Sexto, *supra* –, mas que atenda a todos os demais requisitos para recebimento do *auxílio creche*, terá direito a receber, em substituição a este, uma verba denominada *incentivo à infância*, no valor de **R\$100,14 (CEM REAIS, CATORZE CENTAVOS)** aplicando-se a este benefício, no que couber, o regramento estabelecido para o *auxílio creche*. O *incentivo à infância*, a despeito de sua transitoriedade, constitui-se em salário indireto, integrando a base de cálculo de recolhimento dos tributos, na conformidade da legislação previdenciária vigente.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CTPS

A CTPS do empregado será devidamente anotada com a função exercida pelo trabalhador, em caráter efetivo ou experimental, bem como com todas as alterações de função e remuneração, além das anotações decorrentes da aplicação dos dispositivos da presente Convenção Coletiva ou prevista em Lei.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DEMISSÃO ANTES DA DATA-BASE

O empregado demitido nos 30 (trinta) dias que antecedem à data-base da categoria, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, fará jus à indenização

igual ao valor do salário-base percebido quando desfazimento da relação de emprego, nos termos do art. 9º da Lei 7238/84.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO E HOMOLOGAÇÕES RESCISÓRIAS

Na comunicação de aviso prévio ao empregado, deverá constar, obrigatoriamente:

- a) a forma como será cumprido (se trabalhado ou com dispensa do trabalho);
- b) a redução da jornada de trabalho exigida por Lei, bem como o início e o término da jornada;
- c) a data do pagamento das verbas rescisórias (que será a data em que o empregado dispensado deverá comparecer à Empresa ou ao Sindicato, conforme seja o caso, para o recebimento de referidas verbas).

Parágrafo Único – Fica pactuado, que o Sindicato Laboral assistirá e procederá à homologação de rescisões de contrato de trabalho de empregados de uma mesma empresa, com mais de um ano de vigência, quando por esta solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de cinco dias, na sede da própria empresa, quando as rescisões envolverem mais de dez empregados, simultaneamente, visando-se com isso maior segurança no resgate dos créditos trabalhistas resultantes das rescisões. Essa condição não torna o instituto da homologação rescisória obrigatória, permanecendo a mesma conforme os termos da Lei 13.467/2017.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

As empresas se comprometem a dar garantia de emprego às empregadas gestantes, desde a confirmação da gravidez até 30 (trinta) dias após o término da estabilidade assegurada pela Constituição Federal.

Parágrafo Único – Verificada a gravidez no período do contrato de trabalho incluindo o período do aviso prévio, quer trabalhado ou indenizado, deverá a empregada retornar à empresa para que a rescisão seja suspensa e reintegrada a empregada.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ACORDOS E CONVÊNIOS

As empresas poderão celebrar com seus empregados acordos individuais, desde que tais acordos não contrariem norma legal ou convencional.

Parágrafo Único - Poderão ainda celebrar convênios externos com empresas e instituições para obtenção de produtos e serviços com o fito de beneficiar seus empregados, repassando-os a preço de custo, podendo referidos descontos serem efetuados diretamente na folha de pagamento mediante expressa autorização dos mesmos.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FIXAÇÃO, PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados beneficiados pelo presente Acordo será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo ser prorrogada diariamente, visando a supressão dos trabalhos aos sábados, ou cumprindo em regime de compensação de horário, dentro da mesma semana ou até a semana seguinte. Para encontrar o valor da hora normal, no caso do salário mensal, este será dividido por 220 (duzentos e vinte) horas.

Parágrafo Primeiro: As empregadoras poderão prorrogar a jornada diária de trabalho, visando a supressão dos trabalhos aos sábados, adotando-se o regime de compensação, independente de acordo individual.

Parágrafo Segundo: Para os empregados submetidos ou não ao sistema de Banco de Horas, poderá a empresa adotar o sistema de compensação de domingos e/ou de dias santos e feriados por outro dia, desde que haja concordância de mais de 50% dos empregados consultados, através de lista de concordância.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados em escala administrativa ou 6 x 1, fica autorizada a troca do DSR por outro dia de folga, não sendo devido o pagamento de hora extra.

Parágrafo Quarto: As compensações a que se referem aos parágrafos segundo e terceiro, dar-se-á na proporção de 1 dia trabalhado por 1 dia de folga, não sendo devida a empregado a dobra, em virtude de trabalho nos domingos, dias santos e feriados.

Parágrafo Quinto: Não se computará como jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado para colocação do uniforme.

Parágrafo Sexto: Os relógios de ponto poderão ficar próximos ao posto de trabalho do empregado.

Parágrafo Sétimo: Faculta-se a adoção da modalidade de trabalho pelo regime "home office" ou "teletrabalho" cabendo as partes interessadas firmarem acordo individual de trabalho com o Colaborador optante, discriminando as condições, políticas e particularidades.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Fica autorizado às empresas, como forma de estabilizar o nível de emprego no setor, a adoção do regime de compensação de horas, permitido pela Lei 9.601/98, através do *banco de horas*, sistema que computa os créditos e débitos de horas para compensação futura, envolvendo horas trabalhadas em caráter extraordinário dispensando os empregados de suas atividades laborais, obedecendo aos critérios discriminados nos itens a seguir:

- A. Para fins de crédito no banco de horas, serão consideradas as horas extras provenientes de prorrogação de jornada diária normal de trabalho e das horas extras realizadas aos sábados, respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.
- B. Fica autorizada a prorrogação da jornada de trabalho nos dias normais da semana para compensar em eventual dia impensado.

- C. Quanto às horas extras trabalhadas nos domingos e nos feriados as mesmas não serão computadas no sistema banco de horas, devendo serem pagas com acréscimo de 100% sobre a hora normal.
- D. O saldo de horas extras positivas a compensar será zerado, obrigatoriamente, nos dias 31 de Agosto de 2023 e 29 de Fevereiro de 2024, enquanto o saldo de horas extras negativas a compensar será zerado apenas ao final do período, ou seja, em 29 de Fevereiro de 2024. Na hipótese de não ser compensado nas datas estabelecidas na presente cláusula, o saldo de horas extras computadas no *banco de horas* será obrigatoriamente remunerado.
- E. As empresas manterão um controle das horas trabalhadas a mais, das não trabalhadas e das compensadas, no qual constem, no mínimo, nome do empregado, data, horas a mais, horas a menos, horas compensadas, saldo mensal e saldo total (débito / crédito), entregando de tudo cópia ao empregado, trimestralmente.
- F. Em caso de demissão, um extrato deverá ser entregue ao Sindicato laboral, por ocasião da homologação da rescisão.
- G. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.
- H. Os casos omissos serão resolvidos de comum acordo entre a empresa e o sindicato profissional, *ad referendum* dos trabalhadores.
- I. Para os empregados submetidos ou não aos sistema de Banco de Horas, poderão as empresas adotar o sistema de compensação de domingos, dias santos e/ou feriados por outro dia, desde que haja concordância de mais de 50% dos empregados consultados, através de lista de consulta.

Parágrafo Primeiro - A aplicação da presente cláusula não se contrapõe aos limites legais de jornada de trabalho, intervalos para repouso e alimentação, intervalos entre jornadas e descansos remunerados.

Parágrafo Segundo - As empresas deverão comunicar ao Sindicato dos Trabalhadores no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, os acordos de compensação de horário firmados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ELIMINAÇÃO DA JORNADA AOS SÁBADOS

Para eliminar a jornada de trabalho aos sábados, as empresas ficam autorizadas, sem necessidade de quaisquer outras formalidades, a prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados nos dias normais de semana, observados os limites legais de prorrogação.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO

As empresas que atenderem integralmente às exigências legais concernentes à organização de refeitório, ficam autorizadas, pela presente cláusula, a reduzirem o limite mínimo de intervalo para repouso e alimentação, do Artigo 71, da CLT, de uma hora para quarenta e cinco minutos, respeitado a exigência do parágrafo 3º do mesmo artigo.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATIVIDADES EXTERNAS

Os empregados que exerçam atividades externas, como o vendedor, supervisor, promotor, não estarão sujeitos a quaisquer controles de jornada ou de horário, nem a qualquer fiscalização, enquadrando-se na norma inciso I, art. 62, CLT, ficando, ainda, estes responsáveis pela elaboração de seus horários de trabalho, sobretudo quanto ao início, intervalo para repouso e alimentação, e fim.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DE REGISTRO INDIVIDUAL DO INTERVALO DE REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Facultativamente, na vigência desta Convenção, as empresas poderão liberar seus empregados do registro dos intervalos ou dos períodos de repouso e alimentação, nos cartões ou controle de ponto, passando, a partir de então, na forma da Portaria Nº 3.082 de 11/04/1984, do Ministério do Trabalho, a marcação dos períodos destinados ao repouso ou alimentação dos trabalhadores, nos cartões ou controles de ponto, a serem indicados pelas empresas, de forma impressa ou não.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão, por liberalidade, adotar sistemas de registros eletrônicos de ponto, conforme autorizado por este instrumento coletivo de trabalho e pela Portaria Nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo Primeiro - em sendo adotado sistema de registro de ponto eletrônico, esse sistema não admitirá: (I) restrições à marcação do ponto; (II) marcação automática de ponto; (III) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; (IV) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Segundo - a fim de permitir a fiscalização, o sistema eletrônico adotado deverá: (I) estar disponível no local de trabalho; (II) permitir a identificação do empregador e do empregado; (III) possibilitar, através de central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE PONTO DO EMPREGADO ESTUDANTE

Ao trabalhador estudante será assegurado o abono de sua ausência ao trabalho durante o horário de prestação de exames curriculares ou vestibulares, desde que

pré-avisada a empresa até 24 (vinte e quatro) horas antes, no mínimo, e subordinado à comprovação posterior, por escrito, em cinco dias, sob pena de desconto das horas de ausência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RECEBIMENTO DO PIS

As empresas que não mantiverem convênio com a Caixa Econômica Federal para pagamento do PIS na empresa, concederão a seus empregados um expediente, sem prejuízo de seus salários, para estes poderem receber o PIS na agência pagadora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FOLGA MENSAL DA EMPREGADA GESTANTE

As empregadas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, no período de gestação, terão direito a um dia de folga em cada mês, remunerado pelo empregador, sem qualquer diminuição dos salários, para realização de procedimento médico pré-natal, desde que a empresa não possua médico próprio ou convênio de assistência médica habilitado para este fim, devendo, ainda, a ausência ser pré-avisada com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas e comprovado, o procedimento médico, nas 24 (vinte e quatro) horas seguintes à realização do mesmo, sob pena de conversão da ausência em falta injustificada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO / HOME OFFICE

As empresas poderão, a seu critério, colocar à disposição do empregado o regime de teletrabalho/trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, podendo determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Parágrafo Primeiro: A possibilidade de alteração do trabalho presencial para o remoto/teletrabalho será notificada ao empregado por qualquer meio físico ou eletrônico.

Parágrafo segundo: As despesas relativas ao teletrabalho/trabalho remoto ficarão às expensas do empregado, que utilizará seus equipamentos pessoais para execução de suas atividades, quando não houver equipamentos de propriedade da empresa disponíveis.

Parágrafo terceiro: Resta autorizado que a empresa adote sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho para os empregados que estejam em teletrabalho/*home office*.

FÉRIAS E LICENÇAS **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS NO MÊS DO CASAMENTO

Fica facultado ao empregado, desde que solicitado, por escrito, com trinta dias de antecedência, gozar férias no período coincidente com o mês de seu casamento civil, exceto no mês de dezembro.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GRATUIDADE DO FARDAMENTO E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Os uniformes usados nos serviços internos da empresa, bem como os EPIs (equipamentos de proteção individuais), inclusive calçados especiais, quando exigidos pelo empregador ou quando a atividade determinar seu uso, serão custeados em sua totalidade pelo empregador, em quantidade a critério da empresa, sendo tal obrigação enquadrada no que dispõe o parágrafo 2º do Art. 458 da CLT. O empregado, por sua vez, fica obrigado a usar tanto o uniforme, como, sobretudo, os EPIs, quando em serviço, sob pena de, não o fazendo, por motivo injustificado e na reincidência, praticar falta grave enquadrável no artigo 482 e incisos da CLT. Na contratação do empregado que necessite, para o exercício de sua função, usar EPI, receberá treinamento para o respectivo uso, antes de exercer a função, isto se já não contar com a prática necessária para a utilização do equipamento.

Parágrafo Primeiro - É de responsabilidade do empregado o uso indevido do uniforme, que não em serviço ou no transporte para o mesmo. Na eventualidade de substituição por perda, extravio ou uso inadequado do uniforme, este será pago pelo empregado ao preço de custo de reposição.

Parágrafo Segundo - A substituição de uniformes, quando desgastado pelo uso regular, dar-se-á conforme a real necessidade da atividade exercida pelo empregado.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPOSIÇÃO DA CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de acordo com os artigos 163 e 164 e seus parágrafos, da CLT, e com o item 5.6 da Norma Regulamentadora da Lei 6.514, de 22.12.1977, será composta de representantes do empregador e dos empregados, com o dimensionamento previsto no Quadro I daquela NR, ressalvada a limitação de um percentual por setor não superior a 30% do número de seus integrantes e a vedação da participação de empregados que possuam exclusivamente atividades externas.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO

As empresas reconhecerão, nos termos das leis da Previdência Social, os atestados médicos fornecidos aos empregados: **a)** por médico conveniado a plano de saúde patrocinado pelo empregador; **b)** por instituições conveniadas com o Sistema Único de Saúde - SUS; **c)** pelo setor médico ou odontológico do sindicato da categoria profissional ou por este conveniado;

Parágrafo Primeiro – Do documento em que for fornecido o atestado médico deve constar identificação da instituição conveniada (timbre, carimbo etc.); o Código de Identificação da Doença (CID), se autorizado pelo paciente; carimbo e o número de registro no CRM do profissional que expedir o documento.

Parágrafo Segundo – Dispondo a empresa de convênio médico custeado pelo empregador, os atestados admitidos para abono de faltas serão aqueles expedidos por médicos deste ou credenciados.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL LABORAL

As empresas obrigam-se a liberar seus empregados que sejam dirigentes sindicais, sem qualquer prejuízo de ordem salarial ou funcional, sempre que o Sindicato Profissional conveniente solicitar por escrito, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sendo que tal liberação restringe-se a 10 (dez) dias durante 1 (um) ano, podendo tal período ser contínuo ou intercalado.

Parágrafo único - independente do disposto no *caput*, fica facultado às empresas liberação de seu (s) empregado (s) eleito (s) dirigente (s) sindical (is) (efetivos ou suplentes), para exercício de funções no Sindicato laboral por todo o período do mandato ou parcialmente, sem prejuízo de seu (s) salário (s) e demais vantagens decorrentes do vínculo de emprego, inclusive recolhimento dos encargos sociais. Neste caso, o sindicato laboral deverá enviar, por escrito, à empresa solicitação do (s) empregado (s) que será (ão) liberado (s), cabendo ao empregador, no prazo de 30 dias, emitir a resposta, por escrito, ao pedido formulado, observada a faculdade contida na presente cláusula.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL LABORAL

As empresas procederão durante o prazo de vigência da presente Convenção Coletiva, a título de contribuição assistencial/negocial, aprovada pela assembleia geral da categoria profissional, aos descontos, dos salários nominais mensais já reajustados, de todos os empregados abrangidos por esta Convenção, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores, a favor deste, por exclusiva e única responsabilidade do mesmo, para fazer face às despesas em decorrência da elaboração da Convenção Coletiva e posterior acompanhamento do cumprimento da mesma, bem como para o custeio da estrutura de assistência ao trabalhador no caso de verificação de suas verbas rescisórias quando de sua dispensa, em substituição à homologação obrigatória, e que deverão ser efetuados quando do pagamento dos salários do mês de **NOVEMBRO de 2023** o valor de **R\$28,00 (VINTE E OITO REAIS)** por empregado.

Fica assegurado aos empregados o direito de oposição aos descontos, a ser

exercido em única vez durante a vigência desta convenção, no período de 01 a 20 de novembro, mês do desconto.

Quanto aos empregados que não puderem exercer a oposição nas condições já mencionadas, por se encontrarem com o contrato de trabalho suspenso na forma da lei, terão os seus descontos postergados até o seu retorno ao serviço, oportunidade a partir da qual poderão se opor aos descontos até 10 (dez) dias após este retorno. Por sua vez, os empregados admitidos durante a vigência da presente convenção, também será observado o prazo de 10 (dez) dias a contar da data de admissão para o exercício da oposição.

A oposição deverá ser feita através de carta, em duas vias, protocoladas na Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores, exceto para o empregado analfabeto, para quem o próprio Sindicato dos Trabalhadores preparará e protocolará, no prazo previsto, as duas vias da carta referida, mediante simples manifestação verbal, por parte do empregado, do desejo de exercer seu direito de oposição aos descontos, feita pessoalmente na Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores.

Não serão aceitos pelo Sindicato laboral o envio de abaixo assinados ou quaisquer manifestações que não atendam o estipulado nesta cláusula, exceto se o empregado desautorizar de forma expressa e individual a empresa a proceder os descontos objeto desta cláusula.

O empregado deverá entregar uma destas vias à empresa, mediante recibo, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis, a partir do dia seguinte ao do protocolo no Sindicato dos Trabalhadores.

As partes não criarão quaisquer incentivos ou obstáculos a que o empregado exerça seu direito de oposição aos descontos, no entanto, as empresas poderão divulgar em seus quadros de avisos o período de oposição, sem que isto incorra em suspeição de incentivo à oposição.

O desconto, cumprido o requisito do registro do instrumento coletivo, deverá ser efetuado pela empresa sobre os salários do mês de NOVEMBRO de 2023 e o repasse ao Sindicato laboral deverá ocorrer até o dia 10 de Dezembro 2023. Os repasses serão efetuados mediante boleto bancário emitido pelo Sindicato laboral.

A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores as contribuições indicadas nesta cláusula, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida a favor daquela entidade sindical.

Ocorrendo pedido administrativo, extrajudicial ou judicial de devolução ou reembolso dos descontos previstos na presente cláusula, inclusive com seus acréscimos legais, por parte do empregado, o Sindicato Profissional assumirá exclusiva e integralmente o referido ônus, confessando expressamente neste instrumento a sua única e exclusiva responsabilidade por qualquer pedido de devolução de contribuição que tenha recebido e que seja posteriormente considerada indevida ou irregular, isentando as empresas e o Sindicato patronal de qualquer responsabilidade, inclusive perante possíveis procedimentos de lavra do Ministério Público do Trabalho e ou do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo restituir de forma imediata e sem a necessidade de qualquer procedimento às empresas eventuais valores que as mesmas forem obrigadas a devolver aos seus empregados e ex-empregados, podendo até mesmo a empresa reter de repasses futuros, o valor que eventualmente tenha sido obrigada a devolver por decisão judicial ou administrativa, pelo que fica, desde já, a Empresa autorizada pelo Sindicato Profissional signatário da presente

Convenção Coletiva de Trabalho.

A contribuição assistencial/negocial prevista nesta cláusula substitui inteiramente a denominada contribuição confederativa, tratada no inciso IV do art. 8º. da Constituição Federal, ainda pendente de regulamentação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADES PARA O SINDICATO LABORAL

As empresas se comprometem a descontar em folha de pagamento de seus empregados sindicalizados, desde que por estes autorizados, a contribuição mensal correspondente de **R\$28,00 (VINTE E OITO REAIS)**, recolhendo referido valor, até o 5º. dia útil após o desconto, através de boleto bancário que será remetido à empresa pelo sindicato laboral, devendo ser encaminhada pelas empresas ao sindicato laboral a lista dos empregados descontados para conferência, bem como os que estiverem de férias e os afastados pelo INSS.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS PARA DIVULGAÇÃO DE MATÉRIAS SINDICAIS

As empresas permitirão que o sindicato laboral afixe no quadro de avisos, instalados em dependências da empresa, material de divulgação do sindicato, desde que não contenham matérias ofensivas à honra das pessoas e não propaguem conteúdo de ordem político-partidária.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPOSIÇÃO PARA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Em caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido que os convenientes deverão primeiramente instituir mesa de entendimento visando à composição do conflito. A iniciativa de negociação dar-se-á através de correspondência escrita ao sindicato patronal que, em resposta, envidará esforços para solução do conflito no prazo de cinco dias úteis.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS BENEFICIÁRIOS DESTA CONVENÇÃO

São beneficiários das condições previstas na presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** indistintamente do cargo ou função ocupadas, todos os trabalhadores que, abrangidos no âmbito da representação sindical da categoria profissional, no Estado do Ceará e laborem para as empresas cuja categoria econômica é representada pelo Sindicato Patronal, com exceção dos seguintes municípios: Crato, Barbalha, Juazeiro do Norte, Maracanaú, Sobral e Aracati que tem representação laboral própria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORO COMPETENTE

As controvérsias porventura resultantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho do Ceará, se antes não forem solucionadas pelas partes convenientes

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA EFICÁCIA / ULTRATIVIDADE

As partes pactuam que esta Convenção, embora com validade limitada a um ano, terá sua eficácia estendida até que novo instrumento seja celebrado entre as partes.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Em caso de descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por qualquer das partes abrangidas por este pacto laboral, as partes convenientes negociarão a solução antes de adotarem qualquer procedimento judicial, sem prejuízo da iniciativa de ação pelo trabalhador.

Parágrafo Primeiro-Em não se chegando a acordo, em caso de obrigação de fazer, estabelece-se à parte infratora a multa de 10% (dez por cento) do salário básico, reversível a favor do empregado prejudicado, na forma do Precedente Normativo 73, do TST.

Parágrafo Segundo - Não havendo a negociação prevista no *caput* desta cláusula, resguarda-se ao empregado que se sentir prejudicado, o direito de ajuizar ação reclamatória, caso em que não se aplicará o disposto no parágrafo primeiro anterior.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTEGRIDADE E VALIDADE JURÍDICA DE DOCUMENTOS EM FORMA ELETRÔNICA

A fim de agilizar o fluxo dos trabalhos e garantir pronta formalização do presente instrumento, fica acertada pelas partes a sua assinatura na forma eletrônica, nos termos da MP 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, ficando expressamente tida como válida pelos Sindicatos envolvidos, nos termos do § 1º do art. 10 da MP 2.200-2, ainda que eventualmente não realizada por certificado digital, nos termos do § 2º do mesmo dispositivo.

}

DANIEL MOTA GUTIERREZ
PRESIDENTE
SIND DA IND DE MASSAS ALIM E BISCOITOS NO EST DO CEARA

CARLOS ALBERTO LINDOLFO DE LIMA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUST.DE PANIFICACAO E CONFEITARIA,MASSAS
ALIMENTICIAS E BISC. DO ESTADO DO CEARA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINDIPAN

[Anexo \(PDF\)](#)

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