

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000805/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/08/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042965/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 19955.101645/2021-41  
DATA DO PROTOCOLO: 16/08/2021

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

SIND DA IND DE TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ NO EST CEARA, CNPJ n. 07.346.364/0001-77, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND TRAB IND ACUCAR DOCES CONS ALIM CAFÉ RACOES BAL COND ESPEC PESCA CARNES E SEUS DERIVADOS ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.137.953/0001-45, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ**, com abrangência territorial em **CE**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **1º (primeiro) de OUTUBRO de 2021**, o piso salarial, que é o menor salário mensal pago ao empregado das empresas será reajustado com percentual de **5,45%** (CINCO VÍRGULA QUARENTA E CINCO CENTO), ou seja, as empresas com até 500 (quinhentos) empregados integrantes da categoria econômica terão um piso salarial de **R\$1.140,44 (UM MIL, CENTO E QUARENTA REAIS E QUARENTA E QUATRO CENTAVOS)**. Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados o piso salarial será de **R\$1.178,45 (UM MIL, CENTO E SETENTA E OITO REAIS, QUARENTA E CENTAVOS)**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Excepcionalmente, não haverá retroatividade para o período de janeiro a setembro de 2021.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **1º de OUTUBRO de 2021** os salários dos trabalhadores das empresas do setor e que recebem **até R\$6.351,21 (SEIS MIL, TREZENTOS E CINQUENTA E UM REAIS, VINTE E UM CENTAVOS)**, à exceção do piso salarial que é regulado pela cláusula antecedente, **serão reajustados em 4% (QUATRO POR CENTO)** incidentes sobre os salários vigentes em 1º (PRIMEIRO) de NOVEMBRO de 2020, sendo deduzida toda e qualquer reposição salarial e aumentos concedidos a título de antecipação no período, exceto para os casos de promoção de cargo, recompondo o poder aquisitivo dos trabalhadores e quitando toda e qualquer perda ocorrida no período compreendido entre 1º de Janeiro a 31 de Dezembro de 2020.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Excepcionalmente, não haverá retroatividade no período compreendido entre JANEIRO a SETEMBRO de 2021.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os trabalhadores que recebem salários superiores a **R\$6.351,21 (SEIS MIL, TREZENTOS E CINQUENTA E UM REAIS, VINTE E UM CENTAVOS)** deverão negociar livremente seus reajustes.

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O adiantamento salarial quinzenal, a que se obriga a proceder a empresa, deverá ser levado a efeito no máximo até o dia 20 (VINTE) de cada mês em quantidade nunca inferior a 40% (quarenta por cento) do salário, devendo a empresa efetuar o referido pagamento em horário comercial, exceto para aquelas que se utilizam de meios magnéticos ou similar.

**Parágrafo Único:** Para as empresas se eximirem do disposto nesta cláusula, fica facultada a celebração de Acordo Coletivo com o Sindicato laboral contendo medida compensatória aplicável exclusivamente aos seus trabalhadores.

### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO VARIÁVEL

Para as funções que são remuneradas com salário variável, a título de comissão, prêmios ou assemelhados, fica estabelecido que estes possam ser concedidos mediante atingimento de metas a ser alcançadas, variando seus percentuais, e observados a realidade de cada empresa e as condições de mercado, não podendo receber remuneração mensal inferior ao piso salarial.

## CLÁUSULA SÉTIMA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Por ocasião dos créditos de remuneração do empregado ser-lhe-á entregue na data do efetivo pagamento um demonstrativo que discrimine todas as parcelas pagas ou descontadas, inclusive a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Referido demonstrativo poderá ser substituído por extrato de crédito emitido por estabelecimento bancário em conta de titularidade do empregado favorecido e que atenda aos requisitos constantes no *caput* desta cláusula, tornando-o, dessa forma, efetivo comprovante de quitação das remunerações especificadas.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Prêmios

## CLÁUSULA OITAVA - DO ABONO CCT 2021

Em caráter excepcional, as empresas do setor, pagarão a seus empregados, a título de abono, nos moldes previstos no parágrafo segundo do art.457 CLT, consoante definições a seguir:

I - Para os trabalhadores que percebem PISO SALARIAL das empresas com até 500 empregado o valor de **R\$530,46** (QUINHENTOS E TRINTA REAIS, QUARENTA E SEIS CENTAVOS).

II - Para os trabalhadores que percebem PISO SALARIAL das empresas com mais de 500 empregados, o valor de **R\$548,10** (QUINHENTOS E QUARENTA E OITO REAIS, DEZ CENTAVOS)

III - Para os trabalhadores que percebam salários acima do piso salarial e no limite de até R\$6.351,21 o valor correspondente a 36% (TRINTA E SEIS POR CENTO) do salário em 31.12.2020.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A verba prevista nesta cláusula, será paga de única vez, em forma de abono tendo como limite na folha salarial do mês de **OUTUBRO de 2021**, não integrando a remuneração do empregado, não incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base para incidência de qualquer encargo trabalhista e ou previdenciário, nos termos do parágrafo segundo do artigo 457, CLT.

### Auxílio Morte/Funeral

## CLÁUSULA NONA - DO AUXÍLIO FUNERAL

Falecendo o empregado, a empresa pagará ao dependente habilitado, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e demais verbas remanescentes, **1,5** (um e meio) piso salarial da categoria por ocasião de morte natural e **2,5** (dois e meio) pisos em caso de morte por acidente de trabalho, exceto se a empresa possuir seguro de vida em condições mais vantajosas para os empregados.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXÍLIO CRECHE**

Para o cumprimento no disposto do Art.389, parágrafos 1º e 2º da CLT e da Portaria Nº3.296/86 do MTb, as empresas pagarão às empregadas lactantes, desde o primeiro dia de retorno ao trabalho, após o término da licença-maternidade e/ou somada às férias, se cumulada com a licença-maternidade, até o sexto mês completo de vida do filho natural ou adotado, **o valor de R\$74,07 (SETENTA E QUATRO REAIS, SETE CENTAVOS)** a título de auxílio-creche, sem que sobre este valor recaia encargos de quaisquer natureza. Caso a empresa mantenha creche, convênio-creche ou qualquer benefício em melhores condições aqui estipuladas e capazes de suprir a finalidade deste parágrafo ficam dispensados de seu cumprimento pecuniário.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO DO ESTÁVEL POR FALTA GRAVE**

O empregado estável despedido sob alegação de prática de falta grave, incorrendo nos fatos a que se refere o art. 482 da CLT, e submetido ao devido inquérito judicial, deverá ser notificado com os motivos desencadeadores da demissão, sob pena da omissão gerar presunção de desligamento imotivado.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BASE DE CÁLCULO - DEMISSÃO SALÁRIO VARIÁVEL**

Ao demitir o empregado que perceba salário variável, deverá o empregador tomar como base de cálculo a média da remuneração auferida por aquele nos últimos 06 (seis) meses. Esta mesma base de cálculo deve ser tomada para os cálculos de férias e 13º salário.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR**

Não poderão ser demitidos os empregados beneficiados por esta convenção e em sua vigência, por um período de 6 (seis) meses, desde que igual tempo seja o necessário para completar sua aposentadoria, exceto nos casos de cometimento de falta grave, nos termos da Lei.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PRAZO PARA ENTREGA DE DOCUMENTOS**

As empresas obrigam-se a fornecer, no prazo máximo de 05 (CINCO) dias úteis, os documentos exigidos por órgãos públicos, quando forem solicitados pelo empregado para fins de obtenção de seguro-desemprego, auxílio doença, aposentaria e outros.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS DOS MOTORISTAS**

Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados fica autorizada a partir de 01.01.2016 a prorrogação da jornada dos motoristas e ajudantes por até 04 (quatro) horas-extraordinárias/dia, nos termos do artigo 235-C, alterado pela Lei 13.103/2015.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As duas primeiras horas extras serão remuneradas com acréscimo legal de 50% (cinquenta por cento) e as duas horas-extras subsequentes, se realizadas, serão remuneradas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA DURAÇÃO DO TRABALHO DAS FUNÇÕES GERENCIAIS, DE VENDAS E DE SERV. EXTERNO**

Nos termos do Artigo 62 da CLT, não se aplicam aos que exercem atividades incompatíveis com a fixação de horário, em geral funções de serviços externos e cargos gerenciais, os limites de jornada previstos nos Artigos 58 e 61 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria nº 373, de 25.02.2011, do MTE, adotar sistemas alternativos de controle de horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos de horários que não devem admitir: restrições à marcação de ponto; marcação automática de ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação de empregador e empregado; possibilitar através da central de dados a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ficam dispensadas as demais obrigações constantes da Portaria MTE nº1510, de 21.08.2009, especialmente o mecanismo impressor em bobina de papel.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADOÇÃO DE SISTEMA ALTERNATIVO PARA EMPREGADOS EXTERNOS**

Ficam as empresas autorizadas a adotar sistema alternativo de controle da jornada de trabalho para qualquer função que tenha atividade externa, nos termos do artigo 611-A, X, da CLT e da Portaria 373 do MTE, de 25 de fevereiro de 2011.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO ABONO DE PONTO AO ESTUDANTE**

Serão abonadas, sem qualquer prejuízo de ordem econômica e/ou funcional, as faltas do empregado, para prestar exames escolares ou vestibulares, sendo exigida a devida comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA AUSÊNCIA PARA O RECEBIMENTO DE PIS**

O empregado terá direito a 01 (um) dia de expediente de ausência para recebimento de quantitativos do PIS, direito que poderá ser renovado se nos prazos em que se deva apresentar para receber mencionadas verbas, se for de todo impossível tal pagamento, desde que o fato impeditivo tenha sido comprovadamente gerado pelo agente pagador e que a empresa não mantenha com este convênio que autorize a proceder referidos pagamentos.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS HORAS PARADAS**

Ocorrendo paralisação de produção, desde que por motivos alheios à vontade do empregado, este não sofrerá qualquer diminuição na sua remuneração final. Nos casos de sazonalidade de produção, paralisações programadas e as decorrentes de supressão súbita no fornecimento de energia ficam facultadas a adoção da prorrogação de trabalho prevista no artigo 61, caput e parágrafo 3º, da CLT, para compensação das horas paradas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA FOLGA DA EMPREGADA GESTANTE**

Todas as empregadas abrangidas por esta convenção, no período de gestação, terão direito a um dia de folga em cada mês, remunerado pelo empregador, para realização de exame médico pré-natal, exceto se a empresa possuir serviço médico próprio ou convênio de assistência médica habilitado para este fim. Nos casos da necessidade de folga deverá haver comunicação prévia de 24 (vinte e quatro) horas da ausência, assim como a comprovação no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após a realização do exame.

#### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS FÉRIAS DE QUEM EXERCE FUNÇÃO DE VENDAS OU GERENCIAIS**

Nos termos do Art.134, parágrafo 1º da CLT, as férias dos que exercem funções de vendas e gerenciais poderão, a critério do empregador, e com a anuência do empregado, serem concedidas em até três períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (DEZ) dias corridos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregador comunicará ao empregado, por escrito, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo das férias, não podendo ser concedido dois dias antes da folga (descanso semanal), feriado ou dia já compensado.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Equipamentos de Proteção Individual

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS UNIFORMES E EPI'S

Os uniformes usados no serviço interno ou externo das empresas, assim como os equipamentos de proteção individual e segurança, inclusive calçados especiais, quando exigidos pelo empregador ou quando a atividade determinar seu uso, serão fornecidos gratuitamente ao empregado, no limite de até 02 (DOIS) ao ano, comprovado seu desgaste pelo uso regular.

#### Aceitação de Atestados Médicos

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO ATESTADO MÉDICO

As empresas reconhecerão os atestados médicos apresentados por seus empregados para justificativas de faltas, conforme a prioridade e requisitos previstos pela legislação trabalhista e previdenciária.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Referidos atestados deverão ser entregues pessoalmente no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas úteis, a contar da primeira ausência do empregado que, estando impossibilitado de fazê-lo, poderá enviar por outros meios, inclusive por terceiros, mediante protocolo na empresa.

#### Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA COMPRA DE MEDICAMENTOS

As empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados providenciarão aos seus trabalhadores, afastados exclusivamente por acidente de trabalho, ajuda ou auxílio para aquisição de medicamentos no limite de até **R\$358,42 (trezentos e cinquenta e oito reais, quarenta e dois centavos)**, sendo necessária a apresentação de cópia da receita médica para a devida comprovação e providências. As empresas regulamentarão a forma de aplicação desse benefício que se aplica na vigência do ano de 2021.

#### Relações Sindicais

#### Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA SINDICALIZAÇÃO**

As empresas abrangidas por este pacto disponibilizarão em suas instalações, um local de fácil acesso para campanha de sindicalização. Esta concessão poderá ocorrer duas vezes por ano desde que as datas sejam acertadas previamente entre a empresa e o sindicato laboral.

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO USO DOS QUADROS DE AVISO**

As empresas concederão espaço em local por elas determinado para a colocação de quadro de avisos, para a afixação de comunicados oficiais do Sindicato dos Trabalhadores, assinados pela Coordenação Geral ou Diretoria Colegiada deste, sendo vedado o de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL LABORAL**

As empresas da categoria econômica abrangidas por esta Convenção obrigam-se a liberar seus empregados que sejam dirigentes sindicais em pleno exercício do mandato eletivo, sem prejuízo de ordem salarial ou funcional, para participar de reuniões ordinárias do Sindicato, que ocorram exclusivamente aos sábados, devendo este solicitar por escrito com cinco dias de antecedência, indicando data e horário das referidas reuniões, sendo tais liberações limitadas a 04 (quatro) por ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Independente do disposto no *caput* desta cláusula, as empresas poderão liberar seus empregados que sejam dirigentes sindicais eleitos e no exercício do mandato, para participação em congressos e seminários externos de interesse do Sindicato laboral, mediante prévia solicitação.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS**

Ficam as empresas abrangidas por esta convenção, representadas pelo SINDCAFÉ, obrigadas a recolherem as seguintes contribuições patronais:

a) **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**: no valor de **R\$500,00 (QUINHENTOS REAIS)** no mês de **OUTUBRO/2021**, para a cobertura das despesas havidas com a realização do processo negocial da categoria representada pela entidade patronal.

b) **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**: no valor de **R\$500,00 (QUINHENTOS REAIS)** no mês de **NOVEMBRO/2021**, para o custeio do sistema confederativo da representação sindical patronal, nos termos do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO ÚNICO**: As empresas deverão enviar ao Sindicato patronal, no prazo máximo de dez dias após o efetivo recolhimento, cópias das Guias devidamente recolhidas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL LABORAL**

As empresas procederão na folha do mês de **OUTUBRO de 2021**, 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 e negociação 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, o **valor fixo de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)** de cada empregado abrangido por esta Convenção Coletiva.

Fica assegurado aos empregados o direito de oposição aos descontos, a ser exercido em única vez durante a vigência desta convenção, até 15 (QUINZE) dias da data do registro do presente instrumento no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

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.

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, o sindicato enviará ofício para divulgação nos quadros

de avisos da empresa do período de oposição e as empresas poderão divulgar o referido período sem que isso incorra em suspeição de incentivo à oposição.

O desconto deverá ser efetuado pela empresa sobre o salário mensal de OUTUBRO 2021 e o repasse ao Sindicato laboral deverá ocorrer até o dia 10 do mês subsequente ao desconto. Os repasses serão efetuados mediante boleto bancário emitido pelo Sindicato laboral.

A empresa que deixar de recolher e repassar 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. De acordo com os critérios da presente cláusula a empresa que não recolher os valores se obrigará a fazer o repasse dos valores não recolhidos.

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 SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

Os descontos das mensalidades sindicais, devidamente autorizados pelo empregado, serão efetuados em folha de pagamento nos termos do art. 545 da CLT e recolhimento em favor do sindicato laboral até o quinto dia útil após a data do desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** caso as empresas não efetuem o devido desconto em tempo hábil, não poderão fazê-lo cumulativo, ou seja, descontar dos sócios duas ou mais mensalidades no mesmo mês, devendo justificar ao Sindicato laboral o motivo pelo qual não tenha efetuado o referido desconto.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO DESCUMPRIMENTO**

Na hipótese de violação de qualquer cláusula desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, os que derem diretamente causa à infração, acordantes - empresas ou sindicato laboral, comprovada sua culpa, ficam sujeitos a multa de UM PISO SALARIAL, em favor da parte atingida pela violação.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA EXCESSÃO DA BASE TERRITORIAL DE SOBRAL/CE**

Por tratar-se de base territorial com representação própria, excetua-se da vigência e eficácia deste instrumento coletivo o Município de Sobral/CE.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO FORO COMPETENTE**

É competente para dirimir dúvidas decorrentes da aplicação dos dispositivos deste instrumento, o Juízo Trabalhista da Comarca onde se der a causa.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS**

Quando da ocorrência de feriados nacionais, estaduais e municipais, a empresa poderá movê-los para outro dia anterior ou posterior ao feriado trabalhado, devendo tal compensação, se posterior, ocorrer no prazo de até 30 dias após o feriado trabalhado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica facultado às empresas que não se localizem no Município de Fortaleza, a observância estrita dos feriados municipais da capital do Estado do Ceará, em número máximo de 4 (quatro), nos termos do artigo 2º da Lei 9.093/95.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas que concederem integralmente as folgas referentes aos feriados municipais de Fortaleza, ficam exoneradas da observância dos feriados de seus municípios-sede.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para aplicação do disposto no caput desta cláusula, as empresas deverão divulgar a compensação de forma que todos os trabalhadores tomem conhecimento da mesma com a antecedência mínima de 07 (sete) dias da data do feriado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Quando ocorrer trabalho em feriados, nos termos do caput desta cláusula e não for concedida folga compensatória no prazo previsto, o dia referente ao feriado laborado deverá ser remunerado em dobro.

MILENE ALVES PEREIRA  
Presidente  
SIND DA IND DE TORREFACAO E MOAGEM DE CAFE NO EST CEARA

PAULO MOURAO ALVES  
Presidente  
SIND TRAB IND ACUCAR DOCES CONS ALIM CAFE RACOES BAL COND ESPEC PESCA  
CARNES E SEUS DERIVADOS ESTADO DO CEARA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA CAFÉ 2021**

[Anexo \(PDF\)](#)

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