

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000954/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/10/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038911/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.104598/2022-33  
DATA DO PROTOCOLO: 17/10/2022

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E RACOES BALANCEADAS NO ESTADO DO CEARA - SINDIALIMENTOS/CE, CNPJ n. 05.352.406/0001-57, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND TRAB IND ACUCAR DOCES CONS ALIM CAFE 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 2022 a 31 de dezembro de 2022 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 TEMPEROS, CONDIMENTOS E ESPECIARIAS; PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS; POLPAS DE FRUTAS**, com abrangência territorial em Abaiara/CE, Acarape/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Aarendá/CE, Araripe/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Baixio/CE, Banabuiú/CE, Barbalha/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/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, Choró/CE, Chorozinho/CE, Coreaú/CE, Crateús/CE, Crato/CE, Croatá/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, Granjeiro/CE, Groaíras/CE, Guaiúba/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, Itapiúna/CE, Itatira/CE, Jaguaratama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Juazeiro do Norte/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Maracanaú/CE, Maranguape/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacatuba/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, Sobral/CE, Solonópole/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tamboril/CE, Tarrafas/CE, Tauá/CE,

Tejuçuoca/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruoca/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

A partir de **1º (primeiro) de JANEIRO de 2022**, o piso salarial, que é o menor salário mensal pago ao empregado da categoria, será de **R\$1.245,00** (UM MIL, DUZENTOS E QUARENTA E CINCO REAIS).

**Parágrafo Único:** As diferenças de valores do piso salarial retroativas ao mês de janeiro de 2022, poderão ser pagas em até três parcelas nas folhas dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2022.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

A partir de **1º de JANEIRO de 2022**, os salários dos trabalhadores de todas as faixas salariais, à exceção daqueles que percebem o piso - que está regulado nos termos da cláusula terceira, serão reajustados com o percentual de **10% (DEZ POR CENTO)** incidentes sobre os salários vigentes em 31 (TRINTA E UM) de DEZEMBRO de 2021, podendo ser 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 nos períodos anteriores a esta.

**Parágrafo Primeiro:** O reajuste previsto no caput desta cláusula não se aplica aos empregados no cargo de gestão, conforme o art.62, II da CLT, os quais terão o reajuste de salários negociados diretamente com as empresas.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento de diferença de valores retroativos a janeiro de 2022 poderão ser quitados em até três parcelas nas folhas dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2022.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - DO 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 montante que o trabalhador tenha percebido no mês anterior, devendo a empresa efetuar o referido pagamento em horário comercial de 08:00 às 17:00hs, exceto para aqueles que se utilizam de sistemas magnéticos ou meios eletrônicos.

**Parágrafo Único:** No primeiro mês em que o empregado for admitido na empresa o adiantamento salarial não será obrigatório.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DO ERRO NO PAGAMENTO DE SALARIOS**

Na ocorrência de eventuais falhas ou erros em valores comprovados e incontroversos que ocorram no pagamento de salários, a empresa se obriga a efetuar a devida correção, ou seja, o pagamento da diferença devida, no prazo máximo de **10 (DEZ) dias**, a contar da data da notificação, mesmo que verbal, por parte do empregado.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DO COMPROVANTE DO PAGAMENTO**

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

**Parágrafo Único:** As empresas que se utilizam de meios de pagamentos eletrônicos que permitem a impressão de extratos e ou demonstrativos pelo próprio empregado em terminais de auto-atendimento, ficam dispensadas do cumprimento do estabelecido no caput desta cláusula, devendo, no entanto, fornecer demonstrativo mediante solicitação do empregado em caso de necessidade para comprovação de renda.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Por ocasião do afastamento do empregado por aposentadoria e que conte com pelo menos 06 (seis) anos ininterruptos de serviço na mesma empresa, receberá da empregadora uma

gratificação correspondente a 02 (DOIS) pisos salariais da categoria, vigente no desligamento, como reconhecimento pelo seu trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em mesmas condições de requisitos, aos empregados que se aposentarem e continuarem opcionalmente no exercício de suas atividades profissionais na mesma empresa, receberão como reconhecimento de seu trabalho, no mês subsequente à concessão de sua aposentadoria, 01 (UM) piso salarial.

#### **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 outras verbas remanescentes, 2 (dois) pisos salariais da categoria por ocasião de morte, exceto se a empresa possuir seguro de vida em condições mais vantajosas para os empregados que inclua esse benefício em valor igual ou superior ao previsto nesta cláusula.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DO REEMBOLSO CRECHE**

Para fins de cumprimento do disposto no art.389, parágrafos 1º e 2º da CLT, complementado pela Portaria Nº 3.296/98 do MTb, as empresas pagarão às empregadas mulheres lactantes, do primeiro dia após o término da licença-maternidade até o sexto mês completo de vida do filho natural ou adotado, a título de reembolso-creche, sem que referido valor incorra em natureza salarial para qualquer fim, a importância de **R\$100,00 (CEM REAIS)**.

**Parágrafo Único:** Ficam dispensadas do cumprimento do previsto no caput desta cláusula as empresas que oferecerem vagas em creches, próprias ou mediante convênios.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO DISPONIBILIZADO PELO SINDICATO LABORAL**

As empresas do setor se comprometem a descontar de seus empregados, em folha de pagamento, a assistência odontológica disponibilizada aos trabalhadores pelo Sindicato laboral, sendo esta integralmente custeada pelo empregado, desde que por estes devidamente autorizadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A adesão ao plano odontológico, por parte do empregado, será facultativa, podendo o mesmo estender a contratação dos serviços para seus dependentes (pelo mesmo valor para cada dependente), devendo ser formalizada e assinada pelo empregado, na qual constará a autorização expressa do desconto integral do custo em seu contra-cheque, devendo ser repassado pela empresa para o Sindicato laboral mediante boleto bancário emitido por este. O Sindicato laboral apresentará às empresas cópia da adesão ao plano odontológico e a autorização expressa de desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas deverão realizar o repasse dos valores mensalmente descontados até o 5º (QUINTO) dia útil de cada mês, encaminhando posteriormente o comprovante devido ao Sindicato laboral.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas deverão permitir, em comum acordo com o Sindicato laboral, a entrada de representantes deste e das empresas conveniadas (plano de assistência odontológica), em horário de intervalo, para divulgação do benefício, devendo ainda facilitar a permanência destes em local adequado.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O sindicato laboral disponibilizará dois tipos de plano de assistência odontológica através de convênio com empresa prestadora de serviços devidamente habilitada e conveniada ao Sindicato, que serão: **a)** O plano P.S.E. (Prevenção de Saúde Especial) pelo preço de **R\$12,50** (DOZE REAIS, CINQUENTA CENTAVOS) por usuário; **b)** O plano executivo pelo valor de **R\$15,00** (QUINZE REAIS) por usuário.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os planos serão integralmente custeados pelo empregado, podendo estes sofrerem reajustes anuais de acordo com as regras da agência reguladora, podendo ainda a empresa realizar o convênio direto com o Sindicato laboral sem prejuízo de disponibilizar benefícios similares com operadora de sua conveniência.

**PARÁGRAFO SEXTO** - As empresas do setor terão sob sua responsabilidade tão somente o desconto e o devido repasse previstos nesta cláusula, não assumindo quaisquer outras responsabilidades quanto a qualidade de atendimento e ou problemas decorrentes dos serviços prestados e da relação entre empregado e operadora contratada e disponibilizada pelo Sindicato laboral.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Os valores previstos no parágrafo quarto da presente cláusula serão devidos pelos trabalhadores que estejam em dia com as contribuições laborais (associativa, negociais e assistenciais) previstas neste instrumento. Aos demais trabalhadores que não colaboram com nenhuma dessas contribuições ao Sindicato, podem aderir ao convênio, porém o custo será de 100% do valor integral cobrado pela operadora para pessoa física, ou seja, R\$25,00 (vinte e cinco reais) por usuário, sendo os repasses da mesma forma prevista nesta cláusula.

**PARÁGRAFO OITAVO** -As empresas poderão optar pela modalidade de plano com a participação destas e dos empregados, inclusive com benefícios extensivos aos dependentes.

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

**Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP**

Por ocasião do desligamento do empregado a empresa fica obrigada a fornecer no ato da sua rescisão cópia do PPP.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA HOMOLOGAÇÃO FACULTATIVA DE RESCISÕES**

Fica facultado às empresas solicitarem ao Sindicato laboral, por meios eletrônicos (e-mail), análise documental e homologação das rescisões de contrato de trabalho dos seus empregados demitidos. Para isso, será cobrada taxa de serviço no valor de **R\$30,00 (TRINTA REAIS)** por rescisão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** as empresas que comprovarem serem associadas à representação patronal (por meio de declaração atualizada) pagarão o valor de **R\$20,00 (VINTE REAIS)** por homologação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** as empresas poderão solicitar que as homologações sejam realizadas de forma virtual, remetendo a documentação pelo e-mail [alimentacaoceará@gmail.com](mailto:alimentacaoceará@gmail.com) ou pelo link a ser disponibilizado no sítio eletrônico da entidade laboral para este fim.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA CARTA DE REFERÊNCIA**

No ato do desligamento sem justa causa, as empresas devem fornecer ao trabalhador demitido carta de referência funcional, no sentido de contribuírem com a sua recolocação.

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

**Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Os empregados beneficiados por este acordo, estando a 12 (doze) meses ou menos do direito à aquisição de aposentadoria e desde que contem com pelo menos 05 (cinco) anos consecutivos na empresa, não poderão ser demitidos, exceto nos casos de falta grave que

enseje justa causa, e desde que comprovem o tempo de contribuição e comunique formalmente o início do período de 12 (doze) meses.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL**

As empresas disponibilizarão aos seus empregados água potável em condições de higiene e resfriada, por meio de copos individuais ou bebedouros.

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

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA AOS SÁBADOS**

As empresas poderão prorrogar a jornada diária de trabalho na semana visando a supressão do trabalho aos sábados, independente de acordo individual.

##### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO**

As empresas poderão dispensar seus empregados da marcação de ponto nos horários de início e término dos INTERVALOS DE REFEIÇÕES, procedendo conforme a Portaria Nº3.082 de 11.04.1984, desde que os empregados não se ausentem do recinto da empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será obrigatório a anotação do cartão de ponto nas entradas e saídas pelo empregado, sendo vedada qualquer anotação por outra pessoa, que não o próprio. Na prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser registrado no cartão de ponto do empregado

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em razão da situação de pandemia decorrente do COVID 19, excepcionalmente, para contribuir na redução de riscos de contaminação, as empresas que adotam marcação de ponto eletrônico por contato digital, poderão substituir por outra forma de controle de ponto manual ou mecânico.

##### **Faltas**

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

Serão abonadas, sem qualquer prejuízo de ordem econômica ou funcional, as faltas do empregado, no decorrer de sua vida estudantil, para prestar exames escolares ou vestibulares, sendo exigida a devida comprovação posterior.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA FOLGA E ESTABILIDADE 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 procedimento médico pré-natal, exceto se a empresa possuir serviço médico próprio ou conveniado de assistência médica habilitada 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 48 (quarenta e oito) horas após a realização do procedimento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empregadas gestantes terão direito à estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até a data em que a criança complete 06 (seis) meses de vida. A mesma garantia se estende às mães e pais adotivos que detenham a guarda da criança.

## **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, fica facultado a adoção da prorrogação de trabalho prevista no artigo 61, caput e parágrafo 3º, da CLT, para compensação das horas paradas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O teor do caput desta cláusula não se aplica à situação de endemias e pandemias, calamidade pública e sinistros.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA AUSÊNCIA PARA RECEBIMENTO DO PIS**

As empresas que não dispuserem de convênio para realização do pagamento das cotas do PIS de seus empregados e/ou, caso os empregados não tenham o recebimento de suas cotas efetuadas por meio de crédito automático em suas contas individuais ou ainda não disponham do cartão cidadão, se obrigam a dispensar os empregados uma única vez, por meio expediente,



preferencialmente pelo período da tarde, para o recebimento do PIS, sem prejuízo do salário do trabalhador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIOS - PONTO ELETRONICO**

As empresas poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria MTP nº 671/2021 de 08.11.2021 e alterada pela Portaria 1.486 de 03.06.2022 do MTP, adotar sistemas alternativos de controle de horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos que não devem admitir: restrições à marcação do ponto; marcação automática de ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** para fins de fiscalização, os sistemas eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação do empregador e do 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 especialmente quanto ao mecanismo impressor em bobina de papel.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA TROCA FERIADOS MUNICIPAIS**

Fica facultado às empresas localizadas nos municípios integrantes da Região Metropolitana de Fortaleza a observância estrita dos feriados municipais da capital do Estado do Ceará, devendo as mesmas comunicar com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas aos seus empregados a troca dos feriados.

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

#### **Férias e Licenças**

##### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS**

O empregador deverá comunicar ao empregado, por escrito, com trinta dias de antecedência, a data do início do gozo de férias que não poderá ocorrer em dia que coincida com folga (descanso semanal), feriado ou dia já compensado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS UNIFORMES E EPI'S**

Os uniformes usados no serviço interno ou externo das empresas, assim como 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 ou comprovado seu desgaste pelo uso regular.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 **02 (dois) dias 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.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOS PRIMEIROS SOCORROS E TRANSPORTE ACIDENTADO**

As empresas ficam obrigadas a manter materiais de primeiros socorros, conforme previsto nas Normas Regulamentadoras que disciplinam o assunto, para o atendimento nos casos de acidentes e e prestação de socorro de urgência que for necessário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas obrigam-se a garantir o transporte gratuito do empregado acidentado no trabalho ou no percurso, imediatamente após a ocorrência, até o local de efetivação do atendimento médico.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ficam excluídos do disposto no parágrafo anterior, os empregados alvo de acidentes no percurso, fora do horário de funcionamento da empresa, bem como os acidentados que, pela natureza do acidente, não necessitem de transporte.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Havendo hospitalização do acidentado, por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção devidamente atestada pelo médico, a empresa obriga-se a custear o transporte ou transportá-lo até sua residência.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para fins de cumprimento do estabelecido no parágrafo terceiro caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO**

A empresa deverá comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência do mesmo e, em caso de óbito, imediatamente à autoridade competente. Da comunicação a que se refere esta cláusula, receberá cópia o acidentado ou um de seus dependentes. O Sindicato profissional deverá receber cópia da comunicação de acidente que resulte em afastamentos superiores a 15 (quinze) dias.

#### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA SINDICALIZAÇÃO**

As empresas abrangidas por este pacto disponibilizarão local de fácil acesso para campanha de sindicalização. Esta concessão poderá ocorrer uma vez por ano e condicionada ao acerto prévio de data e horário entre a empresa e o Sindicato laboral

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas facilitarão, mediante solicitação e agendamento prévio, o acesso dos Dirigentes sindicais em pleno exercício do mandato, para realização de visitas com objetivo de tratar de interesses da categoria.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA PATRONAL**

Ficam as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, representadas pelo SINDIALIMENTOS, obrigadas a recolherem as seguintes contribuições:

**a) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** no valor de **R\$350,00** (TREZENTOS e CINQUENTA RÉAIS) no mês de **OUTUBRO/2022** 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\$350,00** (TREZENTOS e CINQUENTA RÉAIS) no mês de **NOVEMBRO/2022** para o custeio do sistema confederativo da representação sindical patronal nos termos do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas deverão enviar ao Sindicato patronal, no prazo máximo de dez dias após o efetivo recolhimento, cópia da Guia devidamente recolhida

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

Em razão das atribuições sindicais por ocasião do processo de negociação coletiva, as empresas descontarão de seus empregados, em **03 (três)** parcelas, sobre os salários dos meses de **outubro a dezembro** de 2022 no percentual de 1% (um por cento) mensais nos referidos meses, a título de contribuição assistencial, conforme aprovação na Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 20 de janeiro 2022, na sede do sindicato dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As importâncias acima referidas serão repassadas nas datas apontadas ao sindicato laboral, via boleto bancário, até o dia 10 (dez) do mês seguinte aos descontos, devendo ser enviada cópia do comprovante de depósito ao Sindicato laboral até cinco dias após efetivado o depósito, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o montante a ser recolhido pela empresa, corrigidos monetariamente os valores retidos, a contar do dia imediato ao término do prazo para o repasse. Incidirão juros de 1% ao mês pela mora causada pela empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Qualquer empregado que deseje se opor aos descontos previstos no caput desta cláusula, deverá manifestar expressamente a sua oposição, até 20 (VINTE) dias

após o registro desta Convenção protocolando pessoalmente em duas vias, no endereço de sua sede: Rua Olímpio de Paiva 3898 – Carlito Pamplona, Fortaleza/ CE CEP 60311-770.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados das empresas nas regiões e cidades da região metropolitana de Fortaleza que não tenha sede ou sub sedes do sindicato da categoria, abrangido por esta convenção coletiva de trabalho, de acordo com o parágrafo segundo, poderão enviar sua carta de oposição ao desconto pelos correios (via postal), podendo também a referida manifestação de oposição ser entregue ao representante da Diretoria do Sindicato que figure como empregado nas empresas sediadas nas cidades não integrantes da região metropolitana de Fortaleza.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O SIND TRAB IND AÇUCAR DOCES CONS ALIM CAFÉ TRIGO RAÇÕES BAL COND ESPEC PESCA CARNE E SEUS DERIVADOS ESTADO DO CEARÁ assume o compromisso de cumprir unilateralmente as condições previstas nos Termo do despacho, nº 000662.2014.07.000/4, firmado pelo o sindicato laboral com o Ministério Público do Trabalho e ocorrendo pedido administrativo, extrajudicial ou judicial de devolução ou reembolso dos descontos da presente cláusula, inclusive com seus acréscimos legais, por parte do empregado, o Sindicato laboral 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 procedimentos de lavra do Ministério Público do Trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As manifestações de oposição ao desconto da contribuição assistencial que forem enviadas por meio dos correios (via postal) deverão ser individuais, contendo a identificação e o endereço do remetente, dentro do prazo estabelecido nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS MENSALIDADES SINDICAIS LABORAIS**

Os descontos das mensalidades sindicais laborais serão efetuadas em folha de pagamento nos termos do Art. 545, CLT, e o repasse ao Sindicato profissional deverá ocorrer até o décimo dia após a efetivação do desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso as empresas não efetuem o devido desconto em tempo hábil, não poderão fazê-lo de forma cumulativa, ou seja, descontar dos sócios duas ou mais mensalidades no mesmo mês, devendo, no entanto, justificar ao Sindicato laboral o motivo de não ter realizado o desconto.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO USO DO QUADRO DE AVISOS**

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 vedados os de conteúdo político ou partidário ou ofensivo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento coletivo a firmar junto ao Sindicato dos Trabalhadores o TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL das obrigações trabalhistas de seus empregados, devendo encaminhar os seguintes documentos de cada exercício requerido:

1. Extrato da conta vinculada do empregado no FGTS e as guias de recolhimento dos meses que eventualmente não constem como quitados no extrato;
2. Comprovante de recolhimento previdenciário;
3. Recibo de férias;
4. Comprovante de pagamento do décimo terceiro salário;
5. Comprovante de pagamento do vale-transporte ou opção de não adesão ao mesmo firmada pelo empregado;
6. Comprovante de pagamento de horas-extras ou do controle de banco de horas;
7. Comprovante de pagamento de insalubridade e ou periculosidade, quando for o caso;
8. Os doze últimos contracheques dos empregados que trabalham por comissão ou planilha com demonstrativo de valores recebidos referente aos últimos doze meses, quando for o caso;
9. Comprovante de pagamento do auxílio-creche, quando for o caso;
10. Comprovante do pagamento de vale alimentação, quando for o caso;
11. Comprovante do seguro obrigatório (apólice vigente);
12. Comprovante de pagamento de diárias de viagens e ajuda de custo, quando houver;
13. Comprovante de pagamento de salários, bonificações, comissões, prêmios, etc, quando for o caso;
14. Comprovante de pagamento da PLR, caso a empresa tenha acordo firmado com o Sindicato dos trabalhadores;
15. Comprovante do adicional noturno, quando for o caso;

16. Carta de preposto firmada pela empresa;

17. CTPS atualizada, podendo ser o aplicativo do trabalhador;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para a realização do TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL é imprescindível a presença do empregado, em qualquer circunstância.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas poderão encaminhar a documentação por meio eletrônico (e-mail) e solicitar agendamento para a solicitação do TERMO. O Sindicato laboral informará em resposta a data, horário e local para comparecimento do preposto e do empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Pelo serviço prestado a empresa pagará ao Sindicato dos Trabalhadores o valor de **R\$50,00 (CINQUENTA REAIS) por TERMO** firmado. As empresas associadas ao Sindicato patronal, mediante comprovação de regularidade, **terão desconto de 50% (CINQUENTA POR CENTO)** do valor estabelecido. Os valores serão recolhidos mediante depósito ou transferência bancária na conta da entidade laboral.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em caso de falta de documentação ou de documentação irregular, a empresa terá prazo de até 15 (quinze) dias para sanar a documentação e retomar o processo.

**PARÁGRAFO QUINTO:** No TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL poderá constar, se solicitado pela empresa, a quitação quanto a danos extrapatrimoniais, no entanto, para isso, o trabalhador deverá ser entrevistado reservadamente pelo dirigente sindical responsável pelo atendimento.

#### **Disposições Gerais**

##### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO DESCUMPRIMENTO**

Na hipótese de violação de qualquer cláusula desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, aos que derem diretamente causa à infração, acordantes - empresas ou sindicato laboral, comprovada sua culpa, ficam sujeitos a multa não cumulativa por cláusula de 50% (CINQUENTA POR CENTO) DO PISO SALARIAL, em favor da parte atingida pela violação.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A aplicação da multa deve preceder a tentativa de resolução prévia envolvendo as entidades patronal e laboral, além da empresa supostamente infratora.

**ISAAC MATOS BLEY**

Presidente

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E RACOES BALANCEADAS NO ESTADO  
DO CEARA - SINDIALIMENTOS/CE**

**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 ASSEMBLEIA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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