



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2005/2006

O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DO ESTADO DO CEARÁ, sediado nesta Capital, na Av. Barão de Studart, 1.980 - 4º andar, Aldeota, órgão representativo da categoria econômica do Estado do Ceará, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ABRAÃO SAMPAIO SALES e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA, MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DO ESTADO DO CEARÁ, com sede nesta capital, Estado do Ceará, na rua Graça Aranha nº 359, Colônia, órgão representativo da categoria profissional no estado do Ceará, com exceção dos municípios de Crato, Barbalha, Juazeiro do Norte, Sobral e Aracati, neste ato representado por seu presidente, Sr. ARISTIDES RICARDO DE ABREU, ambos devidamente autorizados pelas respectivas assembleias gerais extraordinárias, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, decidem celebrar a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO tem por objeto fixar as condições de trabalho no âmbito da respectiva categoria 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 na cláusula seguinte.

### CLÁUSULA SEGUNDA - DOS BENEFICIÁRIOS

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, com exceção dos municípios Crato, Barbalha, Juazeiro do Norte, Sobral e Aracati, laborem para as empresas cuja categoria econômica é representada pelo Sindicato Patronal.

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º (primeiro) de Maio de 2005, data-base da categoria profissional abrangida no presente pacto, as empresas concederão a seus empregados um reajuste salarial de 7,6% (sete vírgula seis por cento) para trabalhadores que percebam até R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por mês, à exceção do piso salarial que se regulará pela cláusula subsequente, reajuste este incidente sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de Maio de 2004. Os salários acima de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) serão reajustados através de livre negociação entre empregado e empresa.

**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 Maio de 2004 a 30 (trinta) de Abril de 2005, 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 Maio de 2005, 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.

**Parágrafo Quarto** - O percentual de reajuste desta cláusula opera como repositivo de perdas salariais do período de 01.05.2004 a 30.04.2005, qualquer que seja a origem da perda, ou da provocação da perda, quitando, em consequência, toda e qualquer perda salarial desse período.

**Parágrafo Quinto** – Os empregados admitidos após 01.05.2004 farão jus ao reajuste de forma proporcional, considerando o tempo de serviço de cada um na empresa.

**Parágrafo Sexto** – 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.

## CLÁUSULA QUARTA - DOS PISOS SALARIAIS

A partir de 1º (primeiro) de Maio de 2005, o piso salarial da categoria dos trabalhadores nas indústrias de massas alimentícias e biscoitos do Estado do Ceará passará a ser de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais) por mês, salvo as situações ou funções adiante indicadas, que terão pisos próprios.

**Parágrafo Primeiro** - Sobre os pisos salariais da presente cláusula não incidirá o reajuste salarial concedido nos termos da cláusula terceira do presente instrumento, porque quando da apuração e cálculo de dito piso salarial, tal reajuste já foi considerado ou levado em conta.

**Parágrafo Segundo** - Não terão direito ao piso salarial da presente cláusula: a) os empregados admitidos em caráter experimental, com até 90 (noventa) dias de trabalho, cujo salário, em dito período, será de R\$ 305,00 (trezentos e cinco reais); b) os ajudantes de vendedor-motorista, ajudante de motorista e auxiliar de serviços gerais que será de R\$ 305,00 (trezentos e cinco reais); c) os empregados aprendizes.

## CLÁUSULA QUINTA - DA MAIOR REMUNERAÇÃO QUANDO SALÁRIO VARIÁVEL

Ao demitir o empregado remunerado com salário variável, bem assim ao efetuar o pagamento das férias e do 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.



# SINDIPAN - CE.



## **CLÁUSULA SEXTA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

## **CLÁUSULA SETIMA - DO ADICIONAL NOTURNO**

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

## **CLÁUSULA OITAVA - DO FARDAMENTO**

Os uniformes usados nos serviços internos da empresa, bem como os Equipamentos de Proteção Individual e Segurança, 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 § 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 seus 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, e, também, do EPI, estes serão pagos 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, a critério do empregador. A liquidação de contas, quando do processo de desligamento do empregado, só ocorrerá com a devolução dos uniformes de trabalho então em poder do empregado.

## **CLÁUSULA NONA - DA FOLGA 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 exame 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 exame médico, nas 24 (vinte e quatro) horas seguintes à realização do exame, sob pena de conversão da ausência em falta injustificada.



# SINDIPAN - CE.



## CLÁUSULA DÉCIMA - DA ESTABILIDADE DO PÓS-NATAL

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** – Não comprovada a gravidez no exame médico demissional, pela via própria, e nem comunicada a sua suspeita, pela empregada, ao empregador, até o momento da ruptura contratual – para que a rescisão seja suspensa e reintegrada a empregada – fica o empregador isento de toda e qualquer responsabilidade trabalhista, civil ou previdenciária, não existindo, neste caso, estabilidade provisória nem indenização correspondente.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIOS E VANTAGENS, DESCONTOS E CONVÊNIOS, REEMBOLSO DE AJUDA DE CUSTO

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

**Parágrafo Primeiro** – No entanto, na forma do parágrafo 1º, do Artigo 462 consolidado, caso o empregado provoque dano ao empregador, por culpa ou dolo, devidamente comprovado, ficará obrigado a ressarcir-lo, através de desconto em folha de pagamento ou em verbas trabalhistas, descrevendo-se como dano, dentre outros, multas decorrentes de infrações de trânsito; quebra, defeitos ou extravio de equipamentos, ferramentas, coletor de dados; recebimentos de cheques sem as precauções e as formalidades determinadas em normas escritas, pelo empregador, vedada em qualquer hipótese o recebimento de cheques de terceiros. No caso da devolução de cheques, o empregado receberá as normas internas do empregador, por escrito, a este concedendo cópia com o seu ciente e a sua concordância às normas internas referidas.

**Parágrafo Segundo** – 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 Posto de Combustível, de uma só vez.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas poderão ressarcir aos empregados, exercentes de funções ou atividade externas, na própria folha de pagamento ou contra-cheque, 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 § 2º, do artigo 457, da CLT.

**Parágrafo Quarto** – 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 internas que o empregado receberá, por escrito, concedendo ao empregador cópia com o seu ciente e a sua concordância às normas internas referidas.



## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO BANCO DE HORAS

Fica facultado às empresas, como forma de estabilizar o nível de emprego no setor, a adoção do sistema banco de horas através do sistema de crédito e débito para compensação futura, envolvendo horas trabalhadas em caráter extraordinário dispensas os empregados de suas atividades laborais, obedecendo aos critérios discriminados nos itens a seguir:

I - 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 em sábados, domingos e feriados.

II - O saldo de horas trabalhadas a mais não poderá ser crescente por mais de 12 (doze) meses, contados a partir do último dia do primeiro mês que apresentar dito saldo positivo de horas, respeitada a data limite no mínimo de um zeramento do saldo no período, quando deverão ser compensadas ou pagas como horas extraordinárias aquelas que ultrapassem o período limite aqui estabelecido;

III - As horas a menos ou a mais a trabalhar pelo empregado, para compensar, poderão ser distribuídas diariamente, semanalmente ou de qualquer outra forma que venha a ser definida pela empresa;

IV - A empresa manterá 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).

V - Em caso de demissão, um extrato deverá ser apresentado ao Sindicato profissional, na homologação da rescisão;

VI - Em sendo a demissão imotivada, proceder-se-á ao zeramento das horas favoráveis ao trabalhador, com o pagamento das mesmas no valor da hora extra, conforme o período em que tenha sido realizado o trabalho. Os saldos de horas existentes em favor da empresa não serão descontados;

VII - Os casos omissos serão resolvidos de comum acordo entre a empresa e o sindicato profissional, *ad referendum* dos trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro** - A adoção pelas empresas do pactuado na presente cláusula, não afasta a aplicação e incidência do conteúdo da cláusula 25ª (DA COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO).

**Parágrafo Segundo** - 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 Terceiro** - Os caso omissos e as particularidades da presente cláusula, serão resolvidos de comum acordo, entre o Sindicato Laboral e a Empresa interessada.



# SINDIPAN - CE.



## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO DIA DO TRABALHADOR

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem o dia 20 (vinte) de Junho, como o "DIA DO TRABALHADOR NAS INDUSTRIAS DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS", devendo, por tal, em referido dia, remunerarem seus empregados, com 1/30 (um trinta avos) de seu salário, a título de ajuda de custo, desde que o empregado, no mês de junho não tenha faltado injustificadamente ao serviço, não tendo dita ajuda de custo natureza salarial, para nenhum fim.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Respeitado o Precedente Normativo Nº 119 do TST e o direito de oposição do empregado, até dez dias após o desconto, as empresas descontarão dos seus empregados o valor de R\$ 18,00 (DEZOITO REAIS), em duas parcelas iguais de R\$ 9,00 (NOVE REAIS) dos salários dos meses de JULHO e NOVEMBRO do corrente ano, isto é, em 30.07.2005 e 30.11.2005, a título de contribuição assistencial laboral e recolherão os valores descontados ao Sindicato da categoria profissional em até dois dias úteis subsequentes aos descontos, através de guia de pagamento própria, emitida pelo Sindicato laboral.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS MENSALIDADES PARA O SINDICATO

As empresas descontarão de seus empregados sindicalizados, mediante autorização destes, as mensalidades previstas no Artigo 545 da CLT, correspondentes a 3% (três por cento) do Piso Salarial da Categoria e recolherão o valor resultante à tesouraria do sindicato da categoria profissional, após o referido desconto, acompanhado da relação dos associados opcionalmente das seguintes formas: **a)** mediante depósito bancário em conta corrente da entidade dos trabalhadores ou **b)** mediante o pagamento em cheque nominal ao Sindicato profissional, na sede da empresa, a representante do mesmo devidamente credenciado.

**Parágrafo Único** - O empregado sindicalizado e seus dependentes têm direito aos serviços assistenciais proporcionados pelo sindicato profissional, tais como: consultas médicas (clínico geral), atendimento odontológico, advogados, auxílio-funeral, participação nas premiações, além de acesso livre e gratuito à sede campestre onde funciona o SINDIPAN CLUBE, com toda estrutura de lazer (campo de futebol, clube de dança, piscinas, bares, churrascaria, área verde, etc.)

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AUXÍLIO FUNERAL

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, salvo se a empresa já possuir seguro de vida em condições mais vantajosas para o empregado.



# SINDIPAN - CE.



## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO ATESTADO MÉDICO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO ABONO DE PONTO AO 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 subordinada à comprovação posterior, por escrito, em cinco dias, sob pena de desconto das horas de ausência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS 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 previstos em Lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva não poderão ter mais de 2 (dois) candidatos por chapa sindical, na concorrência de pleitos a cargos de direção ou representação no Sindicato Profissional, inclusive como suplente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas empregadoras 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO 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.



# SINDIPAN - CE.

DRT / CE  
Fls. No  
67

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

O empregado demitido imotivadamente nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base da categoria, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, fará jus a indenização igual ao valor do salário-base percebido quando do desfazimento da relação de emprego, nos termos do artigo 9º da lei 7.238/84.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO / DOMINGOS

Na vigência da presente Convenção Coletiva as empresas ficam autorizadas (sem necessidade de quaisquer outras formalidades senão o que se contém na presente cláusula), a adotar sistema de compensação de horas de trabalho, respeitados os limites estabelecidos pela legislação vigente, sem alteração do salário percebido pelo empregado, visando eliminar a jornada dos sábados. Fica acordado, ainda, que as empresas poderão estabelecer horários de trabalho que permitam a compensação dos dias impresos, visando oferecer aos trabalhadores mais um dia destinado ao lazer, repouso ou atividades particulares. Estes horários poderão ser definidos havendo pura e simples concordância entre empresa e empregados, excluídos os menores de idade.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas que necessitarem dos trabalhos de seus empregados, nos dias de domingos e feriados poderão fazê-lo mediante remuneração da hora normal acrescida de 50% (cinquenta por cento), de até no máximo 3 (três) domingos no mês. A jornada diária poderá ser composta de oito horas com dois expedientes, sendo assegurado entre os expedientes 60 (sessenta) minutos de intervalo remunerado para repouso e alimentação. Nos domingos e feriados laborados, as empresas se comprometem a fornecer aos empregados refeições adequadas. Não se aplica o conteúdo da presente cláusula, caso a empresa adote sistema de trabalho por escala de revezamento.

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas se comprometem a descontar a contribuição sindical de seus empregados, consoante a CLT, e promover o recolhimento respectivo no prazo legal, ou seja até o trigésimo dia subsequente ao mês vencido, na Caixa Econômica Federal.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO AVISO PRÉVIO

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).



# SINDIPAN - CE.

DRT / CE  
Fls. No. 68

**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 ano de vigência, quando por esta solicitado, 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOS EMPREGADOS ADMITIDOS**

Comprometem-se as empresas a, mensalmente, remeter ao Sindicato Profissional, até o 10º (décimo) dia do mês seguinte, relação com o nome e endereço dos empregados admitidos no mês anterior.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO INTERVALO DE QUINZE MINUTOS**

Fica pactuado, com formal e expressa concordância do Sindicato dos Trabalhadores (incisos III e IV do Artigo 8º da Constituição Federal), que as empresas poderão conceder o intervalo de quinze minutos, no expediente que exceder de 04 (quatro) horas, no início da jornada diária, ou no final desta, a fim de propiciar aos empregados um menor tempo de permanência na empresa, em cada dia, quer pela entrada do empregado quinze minutos mais tarde ao serviço, quer pela saída deste quinze minutos mais cedo do trabalho. O instrumento para este fim dispensará a participação do Sindicato profissional, em consequência da autorização por este dada, pela presente cláusula, para a consecução ou realização do que nesta cláusula restou pactuado pelos convenientes.

**Parágrafo Único** - 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 § 3º do referido artigo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOS PERÍODOS 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 e Emprego, 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS REGULAMENTAÇÕES E BENEFÍCIOS**

As empresas poderão celebrar com seus empregados acordos individuais e ou coletivos, independentes de participação ou interferência do Sindicato profissional, para regulamentar operacionalmente direitos e deveres decorrentes do que for estabelecido nesta Convenção Coletiva e na Legislação vigente, desde que tais acordos não contrariem o teor normativo geral destas.



**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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – FÉRIAS PARA 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, exceto no mês de dezembro.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DO AUXÍLIO-CRECHE**

As empresas farão o pagamento a título de “auxílio-creche” no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) para cada filho de suas empregadas-mães, independentemente do número de mulheres do estabelecimento, para fazer face às despesas realizadas mensalmente com estes, até que atinjam a idade de 01 (um) ano.

**Parágrafo Primeiro** – O benefício será concedido às empregadas a partir do retorno do afastamento previsto no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, e da 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 período de afastamento de que trata o item XVIII, do art. 7º, da Constituição Federal em vigor, 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 guardião, por força de sentença transitada em julgado, conforme prever a Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, que alterou o art. 392 da CLT.

**Parágrafo Quinto** – O benefício “auxílio creche”, objeto desta convenção coletiva de trabalho não alcança as pessoas que mantêm contrato de prestação de serviço com as empresas, sem vínculo empregatício.

**Parágrafo Sexto** – 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 Sétimo** – A empresa dará ciência da existência do sistema “auxílio Creche” e dos procedimentos necessários para utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para todos os empregados.



# SINDIPAN - CE.

DR. C.  
Fls. Nº  
20

**Parágrafo Oitavo** – O “auxílio-creche” deixará de existir caso a empresa firmem convênio com creche, de acordo com a lei, ou instalem creche própria, ressalvado, entretanto, o pagamento do auxílio pecuniário no mês em curso ao da instalação da creche própria ou assinatura do convênio.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DA COMPOSIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DA CIPA**

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, de acordo com os arts. 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, ressalvadas a limitação de um percentual por setor não superior a 30% (trinta por cento) do número de seus integrantes e a vedação de participação de empregados que possuam atividades externas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO 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.

**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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO – SUA EFICÁCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de 12 (doze) meses, iniciando-se a sua vigência no dia 1º (primeiro) de Maio de 2005 e findando em 30 (trinta) de Abril de 2006, surtindo eficácia legal 03 (três) dias após seu depósito junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (Delegacia Regional do Ceará) para fins de registro e arquivamento.



# SINDIPAN - CE.

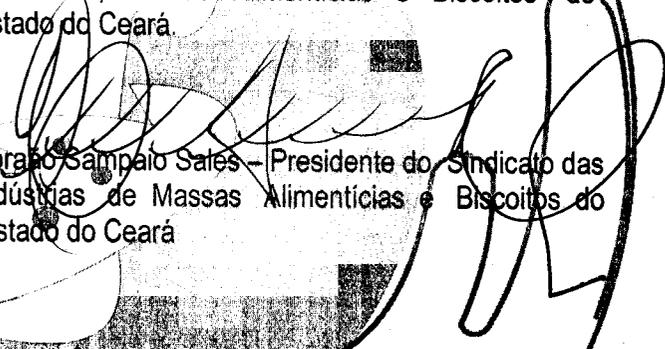
## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO FORO COMPETENTE

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 convenentes.

E por estarem assim justos e acordados, os Sindicatos convenentes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com 37 (trinta e sete) cláusulas, em quatro vias de igual teor e forma para que produza os efeitos legais e os desejados pelas partes.

Fortaleza(CE), 31 de Maio de 2005.

  
Aristides Ricardo de Abreu - Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitaria, Massas Alimentícias e Biscoitos do Estado do Ceará.

  
Abramo Sampaio Sales - Presidente do Sindicato das Indústrias de Massas Alimentícias e Biscoitos do Estado do Ceará.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO NO CEARÁ

Nos termos do artigo 614, da CLT, defiro o pedido de depósito da presente Convenção/Acordo Coletivo de Trabalho/Alterações constante do processo Nº 46205 00 7182/2005 - 67

Registrado e Arquivado na DRT/CE sob o nº 4575

Livro 13 Folha 05V

Fortaleza, 21 / 06 / 2005

Raimundo Nemat Xavier  
SERET - DRT/CE  
Mat 0458296

(nome, cargo, matrícula e assinatura)  
Data do Protocolo de depósito 16 / 06 / 2005