

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE001639/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/12/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR082989/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46213.022102/2017-38  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/12/2017

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 11.010.063/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HUGO GONCALVES DE SOUZA;

E

STI PROD CACAU BALAS DOCE CONS ALIMNS NO ESTADO DE PE, CNPJ n. 11.011.772/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO RODRIGUES CAVALCANTI;

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 novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissionais dos trabalhadores nas indústrias de produtos de cacau e balas e de doces e conservas alimentícias**, com abrangência territorial em **PE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**1** - Fica elevado o piso salarial da categoria profissional, para R\$ 968,00 (novecentos e sessenta e oito reais) mensais;

**2** – Fica garantido que durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o piso salarial da categoria não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo acrescido de R\$ 15,00 (quinze reais);

**3** - O piso salarial ora acordado somente será devido aos empregados, após o cumprimento do prazo experimental de que trata a letra "c" do § 2º do art. 443 da CLT, combinado com o parágrafo único do art. 445 também da CLT, ou para aqueles que, durante a vigência da presente Convenção, trabalhem, para a mesma empresa, mais de 90 dias, consecutivos ou não;

**4** - A despeito da menção feita ao valor mensal deste piso, o modo de pagamento (mensal, quinzenal, semanal, diário, p/hora, por produção, por peça ou tarefa, etc...) será o que melhor convier à empresa, respeitados, porém, os direitos dos atuais empregados.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

1 - Os salários vigentes em 31 de outubro de 2017, serão reajustados em 1º de novembro de 2017, mediante aplicação do percentual de 1,83% (um vírgula oitenta e três por cento);

2 - O percentual constante do item 1 desta cláusula, será aplicado até a parcela máxima correspondente a R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) do salário do empregado;

3 - O empregado que perceba salário mensal superior a R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), poderá negociar diretamente com a empresa o índice correspondente a parcela excedente àquele valor;

4 - A fixação do percentual de reajuste salarial, orientou-se pelo princípio da livre negociação, de maneira que nestes percentuais estão incluídos, aumentos reais e reposições de perdas, a qualquer título, ficando assim, transacionado, por essa via, todo e qualquer resíduo salarial porventura devido até 31.10.2017, o que reconhecem as partes expressamente;

5 - Os salários dos empregados admitidos após 1º de novembro de 2016, serão reajustados em 1º de novembro de 2017, proporcionalmente ao número de meses trabalhados;

6 - Todos os aumentos e adiantamentos concedidos pelas empresas a partir de 01.11.2016, serão deduzidos do reajuste salarial previsto no item 1 desta cláusula.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS**

1 - Na forma do artigo 462 da CLT, ficam permitidos descontos sobre os salários do empregado, desde que originários de convênios médicos, farmacêuticos, óticas e de alimentação, seguros gerais, associação recreativa da empresa, fundação de seguridade social, de empréstimos pessoais concedidos pela a empregadora, sendo suficiente uma única autorização individual e escrita do empregado;

2 - Também podem ser objeto de desconto, os valores decorrentes de adiantamentos, de dispositivo de lei, de contrato coletivo e de dissídio ou convenção coletiva.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento da remuneração com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, em papel, contendo a sua identificação.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - REFEIÇÕES GRATUITAS**

As empresas fornecerão, dentro de suas possibilidades, café gratuito para os seus empregados que iniciem a jornada de trabalho entre o horário das 20:00 às 24:00 horas.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

**CLÁUSULA OITAVA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Por ocasião da homologação do contrato de trabalho do empregado, deverá a empresa comprovar junto ao Sindicato Obreiro o pagamento da taxa assistencial e da contribuição sindical, quando devido.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA NONA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

1 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez a 05 (cinco) meses após o parto;

2 - A empregada gestante terá garantida remoção para outro setor da empresa caso através de atestado médico, declare que o seu ambiente de trabalho é prejudicial ao seu estado de gravidez.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO****CLÁUSULA DÉCIMA - UNIFORMES**

As empresas deverão fornecer, gratuitamente, uniformes, quando o seu uso por elas for exigido.

**OUTRAS NORMAS DE PESSOAL****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFEITÓRIO**

De acordo com as suas possibilidades, as empresas se obrigam a reservar local condigno para o preparo das refeições dos seus empregados.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CBO**

As empresas estarão obrigadas a anotar na CTPS as funções de seus empregados de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupação - CBO.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

1 - As empresas afixarão, em seu quadro de avisos, comunicações oficiais do sindicato, que não versem, sobre assuntos políticos ou atentem contra a empresa, seu funcionamento ou seus prepostos, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa, incumbindo-se esta da afixação em até 24 (vinte e quatro) horas de seu recebimento;

2 - Os comunicados deverão ser efetuados em papel timbrado do sindicato e assinado por seu Presidente, e os cartazes deverão vir acompanhados de ofício, solicitando sua afixação.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada semanal de trabalho das empresas representadas pelo Sindicato Patronal será de 44 horas semanais, podendo ser cumprida em regime de turnos por revezamento, bem como em compensação de horário, preferencialmente dentro da mesma semana ou até a semana

seguinte. Para encontrar o valor da hora normal, no caso do salário mensal, este será dividido pôr 220 horas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

**1-** É facultado à empresa, a implantação da Jornada Flexível de Trabalho – Banco de Horas, controlado pelo sistema “débitos e créditos”, onde o excesso de horas em 1 (hum) dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de 1 (hum) ano de sua utilização, à soma de jornadas semanais de trabalhos previstos, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias;

**2 -** A duração de trabalho semanal no período considerado normal de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas, recaindo o descanso semanal remunerado, preferencialmente, aos domingos;

**3 -** As horas trabalhadas a menor que a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, serão normalmente pagas pelas empresas e levadas a débito dos empregados sendo posteriormente compensadas até o limite e forma fixados no item 1 desta cláusula, da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

**4 -** As horas trabalhadas além da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, não serão pagas pela empresa mas, levadas a crédito dos empregados e deduzidas de eventual saldo, conforme previsto no item 3 desta cláusula, desta Convenção Coletiva de Trabalho;

**5 -** Vencido o prazo de 1 (hum) ano a contar da data de realização do evento, e não tendo havido a competente compensação, adotar-se-á, o seguinte critério:

I) - Caso o empregado tenha horas em crédito com a empresa, as mesmas serão pagas na folha de pagamento do mês subsequente, sob o título de horas extraordinárias, com acréscimo legal de 50%;

II) - Caso o empregado tenha horas em débito para com a empresa, as mesmas serão desconsideradas, não podendo ser cobradas futuramente.

**6 –** A compensação das horas extras se dará na proporção de 1 (uma) hora trabalhada por 1 (uma) hora de folga;

**7 –** Nas Rescisões Contratuais adotar-se-ão os seguintes critérios:

I) – Nas Rescisões por iniciativa da empresa:

a) havendo saldo credor para o empregado, será pago como horas extraordinárias, com acréscimo legal de 50%;

b) havendo saldo devedor em favor da empresa, o mesmo não poderá ser compensado.

II) - Nas Rescisões por iniciativa do empregado, ou por Justa Causa:

a) havendo saldo credor para o empregado, será pago como horas extraordinárias, com acréscimo legal de 50%;

b) havendo saldo devedor em favor da empresa, o mesmo será compensado, sem acréscimo, das verbas que o empregado tiver direito a receber.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA 12 X 36 HORAS**

- 1 – As empresas poderão adotar, para os empregados, a jornada de trabalho em regime de escala de 12 x 36 horas, já estando incluído neste horário o período de refeição;
- 2 – O horário de trabalho mediante a escala de 12 x 36 horas, já consagra a compensação dos dias de repouso, não sendo devido ao empregado a dobra, em virtude do trabalho nos domingos, dias santos e feriados;
- 3 – A observância da escala de 12 x 36 horas não gera direito ao empregado do recebimento de horas extras.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE 6 DIAS DE TRABALHO POR 2 DE FOLGA**

- 1 – As empresas poderão adotar a jornada de trabalho de 6 (seis) dias de 8 (oito) horas trabalhadas por 2 (dois) dias de folga;
- 2 – O horário de trabalho mediante o aqui acordado consagra a compensação dos dias de repouso, não sendo devido ao empregado a dobra, em virtude do trabalho nos domingos, dias santos e feriados;
- 3 – A observância da escala de 6 dias de trabalho por 2 dias de folga não gera direito ao empregado do recebimento de horas extras.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTROLE INFORMATIZADO DA JORNADA DE TRABALHO**

A empresa fica autorizada, nos termos das Portarias expedidas pelo Ministério do Trabalho, a introduzir como sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de seus empregados, o sistema informatizado de ponto que consiste em leitura nas entradas e saídas da empresa do crachá pessoal do empregado e/ou outro tipo de identificação, devidamente identificado por nome, foto e número de registro. Se o empregado tiver qualquer dúvida ou mesmo discordância em relação à remuneração que lhe foi atribuída em decorrência da jornada anotada, deverá formalizar sua dúvida junto a EMPRESA em até 72 (setenta e duas) horas após o recebimento de seu pagamento.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FERIADOS**

As empresas localizadas na área metropolitana do Recife, poderão permutar os feriados municipais onde se localiza seus parques fabris, pelos feriados municipais estabelecidos para a Cidade do Recife.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
INSALUBRIDADE****CLÁUSULA VIGÉSIMA - INSALUBRIDADE**

- 1 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura ao empregado a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo;
- 2 - A eliminação da insalubridade, contudo, seja pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, seja pela adoção de medidas que

conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, excluem o direito de perceber o adicional que trata o item 1 desta cláusula.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

As empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados associado ao Sindicato Profissional, a mensalidade social no valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário mínimo, que deverá ser recolhida ao referido órgão de classe até o dia 15 do mês subsequente, desde que autorizado pelo empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL OBREIRA**

As empresas pagarão ao Sindicato Obreiro, uma contribuição assistencial correspondente a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por cada empregado em 15.12.2017, para fazer face às despesas com o custeio das atividades sindicais e execução de programas de interesse da Categoria Profissional.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

1 – As empresas associadas ao sindicato representante da categoria patronal conveniente, contribuirão anualmente com o pagamento de uma taxa a título de Contribuição Assistencial, conforme disposto em assembleia, com a finalidade de custear as ações e operacionalidade do sindicato Patronal, Conforme artigo 8º da Constituição Federal e alínea “e” do artigo 513 da CLT.

2 - O valor da referida taxa será determinada em tabela específica, com base no valor do capital social e do número médio de funcionários na data do acordo coletivo, a ser definida em assembleia geral extraordinária destinada especificamente para este fim.

3 – A contribuição do que trata o item 1 desta cláusula, será cobrada através de boleto emitido por rede bancária em favor do Sindicato da Indústria de Doces e Conservas Alimentícia de Pernambuco em uma única parcela a ser paga até o dia 31 de março do ano corrente.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE - CONTROVÉRSIAS**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - OBJETO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho baseada, no art. 611 da CLT e demais legislações pertinentes, tem por finalidade a concessão de aumentos de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho, aplicáveis no âmbito das respectivas representações, especificamente às relações individuais de trabalho mantidas entre as empresas industriais representadas por este Sindicato, em conformidade com sua categoria econômica e com atividade na base territorial do Estado de Pernambuco, e os seus empregados definidos na cláusula BENEFICIÁRIOS.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários deste negócio jurídico os empregados que abrangidos na representação Sindical Obreira - trabalhem para as empresas cuja categoria econômica é representada pelo Sindicato Patronal (22º sub-grupo do 1º grupo da CNI - indústrias da alimentação: indústria de doces e conservas alimentícias - cf. quadro a que se refere o art. 577 da CLT), excetuados aqueles que - embora laborando para elas - pertençam à categorias profissionais diferenciadas (§ 3º do art. 511 da CLT), ou, nelas exerçam, ainda que como empregados, atividades correspondentes à profissão liberal (Lei nº 7.316, de 28.05.85).

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

A inobservância do ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer, acarretará multa no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) para o empregador, reduzida à metade se a violação partir do empregado.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

E por estarem assim justos e combinados, assinam os convenientes este documento para que produza os efeitos legais.

HUGO GONCALVES DE SOUZA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTICIAS DE PERNAMBUCO

JOAO RODRIGUES CAVALCANTI  
PRESIDENTE  
STI PROD CACAU BALAS DOCE CONS ALIMNS NO ESTADO DE PE

**ANEXOS**  
**ANEXO I - AGE DELIBERAÇÃO DA PAUTA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA AGE DELIBEROU PAUTA NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - AGE APROVAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - LISTA DE PRESENÇA AGE APROVAÇÃO NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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