

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000218/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/02/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009676/2026  
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.200576/2026-27  
DATA DO PROTOCOLO: 26/02/2026

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

STI CONG SUPERCONG SORV CONC LIOF LACT E PROD DERIV DO EST DO CEARA, CNPJ n. 05.477.294/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FERNANDO MATOS FILHO;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE SORVETES DO ESTADO DO CEARA SIND, CNPJ n. 07.493.808/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDGARD SEGANTINI JUNIOR;

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 2026 a 31 de dezembro de 2026 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 SORVETES**, com abrangência territorial em **Abaiara/CE, Acarape/CE, Acopiara/CE, Aiubá/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Ararendá/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, Guarimiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibaretama/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, Porteirias/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 - PISO SALARIAL

O Piso Salarial da Categoria, que é o menor salário pago ao empregado abrangido por essa convenção, será a partir de 01 DE JANEIRO DE 2026, no valor **de R\$ 1.708,40 (MIL SETECENTOS E OITO REAIS E QUARENTA CENTAVOS)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Quando o empregado perceber salário variável, a sua contraprestação mensal não poderá ser menor que o Piso Salarial da Categoria, acrescido dos direitos que a convenção assegura.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Qualquer vantagem pecuniária que tenha sido ou venha a ser instituída pelo empregador, inclusive prêmio de produção, deverá crescer a remuneração que o empregado perceba nos termos dessa convenção.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados que percebem salários superiores ao piso da categoria, terão reajuste em 01.01.2026 de 4,5% (QUATRO VÍRGULA CINCO POR CENTO), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2025.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O reajuste pactuado faculta a compensação ou o desconto de todos os reajustes, adiantamentos e antecipações salariais, compulsórios ou espontâneos, concedidos pelas empresas, no período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, excetuando-se os casos de promoção ou mérito individual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O percentual de reajuste desta cláusula foi livremente negociado entre as partes e opera como repositor de perdas salariais do período compreendido entre 01.01.2025 a 31.12.2025, qualquer que seja a origem da perda ou da provocação de perda, quitando, em consequência, toda e qualquer reposição salarial no referido período, tendo como referência a variação do INPC - IBGE da ordem de 3,90%.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

## **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL MENSAL**

O adiantamento salarial, a que se obriga a proceder a empresa, deverá ser levado à efeito no máximo até o dia 20 (**VINTE**) de cada mês, em quantidade nunca inferior a **40% (QUARENTA INTEIROS POR CENTO)** da remuneração do trabalhador, sendo que no caso do referido dia cair no sábado ou domingo poderá a empresa proceder ao pagamento no dia útil seguinte.

## **CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

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

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

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Desde que contem com mais de **5 (CINCO)** anos de serviço na empresa, o empregado ao ser aposentado receberá daquela, a título de gratificação, valor correspondente a **1 (UM)** salário percebido no último mês trabalhado, garantindo-se aos que se aposentaram e não se desligarem da empresa, o pagamento da gratificação referida quando do desligamento

#### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será definido e pago após a expedição de laudo elaborado por técnico na matéria, cabendo a qualquer das partes que firmam a presente convenção a iniciativa de solicitar o aludido laudo em omitindo-se a outra.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** O adicional referido nessa cláusula deverá ser calculado sempre tendo-se em conta o Piso Salarial da Categoria, vale dizer, o percentual deverá incidir sempre sobre o Piso Salarial da Categoria.

#### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA NONA - VALE REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO - REFEITÓRIO**

As empresas com mais de quinze empregados, concederão aos seus colaboradores o Benefício Alimentação. O valor do vale-refeição/alimentação será de **R\$ 17,00 (dezesete reais)** por dia trabalhado, a partir de janeiro de 2026, sendo disponibilizado no último dia útil do mês anterior ao consumo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em cumprimento à legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), a empresa descontará dos empregados optantes deste benefício o valor mensal de R\$ 1,00 (um real).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos locais onde a empresa fornece alimentação por meio de refeitório, não será disponibilizado o vale-refeição/alimentação. Nesse caso, será descontado do empregado o valor mensal de R\$ 1,00 (um real), correspondente à participação no custo da alimentação disponibilizada.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Durante a vigência da Convenção Coletiva 2026/2026, é vedado às empresas que já oferecem, a título de vale-refeição/alimentação ou refeitório, valores superiores ao aqui estabelecido, reduzir tais quantias, por se tratar de condição mais benéfica ao trabalhador.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO-FUNERAL**

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outras modalidades de seguros por essas subsidiados, em todo ou em parte, ocorrendo falecimento de seu empregado pagará ao dependente habilitado, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas remanescentes, 1(UM) salário dos que aquele percebia por ocasião da morte, em sendo essa natural ou não e 2 (DOIS) em caso de morte por acidente de trabalho.

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

##### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - READMISSÕES**

Será dispensado o período de experiência do empregado que tenha sido novamente admitido pelo mesmo empregador, desde que haja trabalhado para o mesmo, em função semelhante, por prazo igual ou superior a **90 (NOVENTA)** dias e que não tenha sido demitido pelo dito empregador há mais de **6 (SEIS)** meses.

## Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FALTA GRAVE

O empregado despedido sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo que esclareça os motivos desencadeadores da demissão, sob pena da omissão gerar presunção de desligamento imotivado.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Nessa situação, caso o empregado se negue a assinar a comunicação de dispensa, esta poderá ser assinada por **2 (DUAS)** testemunhas.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÕES

Ao demitir o empregado que perceba remuneração variável, deverá o empregador tomar como base de cálculo dos quantitativos decorrentes da rescisão a média das **12 (DOZE)** remunerações percebida pelo empregado do último ano ou período trabalhado.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EXTRATO DO FGTS

No ato da homologação do término da relação de emprego, deverá o empregador exibir o extrato de **FGTS** atualizado, sob pena de ser recusada a homologação.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DEMISSÃO ANTES DO PRAZO DO REAJUSTE

Desde que demitidos nos **30 (TRINTA)** dias que antecederem ao reajuste salarial da categoria, a ser determinado em Convenção Coletiva de Trabalho, vale dizer, na data-base, os empregados farão jus a indenização igual ao valor da remuneração percebida quando da cessação da relação de emprego.

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

### Transferência setor/empresa

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO

O empregador poderá transferir o empregado, de um estabelecimento para outro, desde que haja necessidade imperiosa do serviço, não podendo tal transferência repercutir negativamente no salário ou no horário do empregado, procedendo-se do mesmo modo quando a transferência for de um setor para outro do mesmo estabelecimento.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** A transferência ao arripio do preceituado nessa cláusula gera presunção de desligamento imotivado, sujeitando o empregador a indenizar o empregado

como se houvesse despedido sem justa causa.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Em caso de **DEMISSÃO DO EMPREGADO SEM JUSTA CAUSA** que conte com **5 (cinco)** ou mais anos de serviço na empresa, estando ele pelo menos **12 (DOZE)** meses do direito à aquisição de aposentadoria, responsabilizar-se-á o empregador pelo pagamento das contribuições à Previdência Social, devidas pelo demitido, durante o período que faltar ou até o ingresso daquele em novo emprego, tendo como remuneração base para ditas contribuições, a última percebida pelo desligado que será corrigida ou atualizada de conformidade com os dispositivos de lei ou referidos nessa convenção.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Todas as Carteiras de Trabalho e Previdência Social (**CTPS**), serão devidamente anotadas com as funções ou cargos exercidos pelo empregado, em caráter efetivo ou experimental, bem como todas as alterações de função, cargo ou remuneração, além das anotações decorrentes da aplicação dos dispositivos dessa convenção ou previstas em lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ENTREGA DE DOCUMENTO**

As empresas obrigam-se a fornecer, no prazo máximo de **8 (OITO)** dias consecutivos, os documentos exigidos por órgãos públicos em decorrência da relação de emprego, quando forem solicitados por escrito pelo empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONCESSÃO ESPECIAL**

Quando o empregador, por compatibilidade de ordem administrativa, exigir do empregado, no curso do expediente normal, a prestação de exame físico ou psicológico, para qualquer fim, as horas paradas, em qualquer hipótese, não poderão ser compensadas ou descontadas de sua remuneração.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO POR PROMOÇÃO**

A alteração de função do empregado decorrente de promoção, no âmbito da mesma estrutura organizacional da empresa, não será considerada alteração contratual lesiva, nos termos do art. 468 da CLT, desde que não implique redução salarial nem supressão de vantagens

individuais legalmente adquiridas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Poderá ser instituído período de adaptação e avaliação, por prazo máximo de até 90 (noventa) dias, destinado exclusivamente à capacitação, treinamento e verificação de aptidão do empregado para a nova função, durante o qual serão observadas, prioritariamente, as atribuições da função de origem.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Durante o período de adaptação, o empregado perceberá o salário da função de origem.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Confirmada a promoção, o salário da nova função será devido a partir da data da confirmação formal, mediante comunicação escrita ao empregado, com indicação da nova função, valor da remuneração e data de início da vigência salarial.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O exercício eventual, assistido ou supervisionado de atividades relacionadas à função em processo de promoção, nos limites do período de adaptação, não caracterizará desvio de função, acúmulo de função ou equiparação salarial, desde que respeitadas as disposições desta cláusula e a legislação trabalhista vigente.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HORÁRIO 12X36**

Fica admitido o trabalho em regime de escala de revezamento e de compensação de horas, com base na norma prevista no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, instituindo-se nesta Convenção a jornada de 12x36 (doze horas de trabalho por 36 horas de descanso). Para as Empresa que tenham a necessidade de utilizar mencionado horário.

##### **Parágrafo Primeiro:**

Os empregados que trabalham em jornada de escala de revezamento de **12x36 (doze por trinta e seis)** horas, já gozam de descanso semanal remunerado, não tendo direito, portanto, a percepção salarial em dobro ou em forma de horas extraordinárias quando o trabalho recair em domingos.

##### **Parágrafo Segundo:**

Fica assegurado aos empregados que trabalham em escala de revezamento de **12x36 (doze por trinta e seis)** horas, com intervalo de 01 (uma) hora para descanso, como também a jornada mensal será de 180(cento e oitenta) horas, jornada que servirá para efeito de cálculo do valor do salário hora normal, para cálculo de horas suplementares e noturnas.

##### **Parágrafo Terceiro:**

Fica assegurado aos empregados que trabalham em escala de revezamento **de12x36 (doze por trinta e seis)** horas, no período noturno farão jus a 15 (quinze) horas suplementares mensais com acréscimo legal para cada um.

##### **Parágrafo Quarto:**

É vedada a troca de jornada de trabalho de 180 (cento e oitenta) horas para **220 (duzentos e vinte)** horas no decorrer da jornada mensal, ficando facultada a troca para o primeiro dia do mês, desde que o empregado seja comunicado.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

As partes estabelecem a criação do denominado **BANCO DE HORAS**, como fórmula de flexibilizar as relações de trabalho, tendo como parâmetros gerais a permuta de horas (considerada hora trabalhada por uma hora compensada) e a apuração das horas a crédito ou a débito no prazo de **12 (DOZE)** meses, ficando estipulado, ainda, que o Sindicato Laboral estabelecerá posteriormente, com cada empresa, as condições que devam regular dito **BANCO DE HORAS**, considerados sempre os critérios da lei e os demais que forem indicados pelas partes.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Caso a apuração do Banco de horas a crédito ou a débito ocorra no prazo de até 06 (seis) meses, este poderá ser pactuado por acordo individual escrito entre empresa e empregado conforme prescrito na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FALTA QUANDO TRABALHA COM DIREITO A PRÊMIO DE PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham com direito ao prêmio de produção e que venham a faltar ao serviço, perderão a produção somente do dia da falta.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS PARADAS**

Ocorrendo paralisação de produção, desde que por motivos alheios à vontade do empregado e este permaneça no local de trabalho a disposição da empresa, não sofrerá esse qualquer diminuição na sua remuneração final, que fica integralmente garantida, como se o trabalhador tivesse cumprido normalmente a sua jornada. Se o mesmo for dispensado do trabalho, as horas ou fração não trabalhadas serão acrescidas no banco de horas estabelecido na **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS** para efeito de compensação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FOLGA DA EMPREGADA**

Todas as empregadas, no período da gestação, terão direito a **1 (UM)** dia de folga em cada mês, remunerado pelo empregador, vale dizer, sem qualquer desconto em sua remuneração, para a realização de exame pré-natal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TOLERÂNCIA NO PONTO**

A empresa se compromete a conceder aos seus empregados, quando do início da jornada de trabalho, uma tolerância de **10 (DEZ)** minutos, não cumulativos, limitada essa concessão a **1(UM)** dia na semana.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULHER LACTANTE**

Para amamentar o próprio filho, pelo menos até **6 (SEIS)** meses depois do repouso garantido pela Constituição Federal, terá a mulher o direito de se ausentar do serviço  $\frac{1}{2}$  (**MEIA**) hora antes do término do **1º (PRIMEIRO)** e do **2º (SEGUNDO)** expediente, sem qualquer diminuição salarial, desde que não haja creche na empresa ou convênio dessa com uma nas suas proximidades, ficando assegurado à empregada que tem jornada de trabalho corrida, a ausência, nas mesmas bases da que trabalha em jornada normal, **1 (UMA)** hora antes do final de referida jornada.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DAS FÉRIAS**

O empregador comunicará ao empregado, por escrito, com **30 (TRINTA)** dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias, não podendo tal época ser dia que anteceda ou coincida com folga (descanso semanal), feriado ou dia já compensado.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SAÚDE E DA HIGIENE**

Os banheiros, vestiários, bebedouros e os ambientes de trabalho deverão estar limpos e conservados, em condições de higiene, tudo de responsabilidade da empresa, cabendo ao empregado utilizá-los visando a sua regular conservação.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E EPI' S**

Os uniformes usados no serviço interno ou externo da empresa, 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** A substituição dos uniformes, quando desgastados pelo uso regular, dar-se-á semestralmente e serão sempre **2 (DOIS)** para cada empregado, mediante apresentação dos anteriores.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Na eventualidade de substituição por perda ou uso notoriamente inadequado, o equipamento ou uniforme será pago pelo empregado em **4 (QUATRO)** parcelas iguais e mensais, desde que tal desconto não importe em mais do que **15% (QUINZE INTEIROS POR CENTO)** de sua remuneração.

**CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FUNCIONAMENTO DA CIPA**

Quando a empresa mantiver um número de empregados que justifique a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (**CIPA**), obriga-se a mantê-la, de acordo com o estabelecido na correspondente Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho.

**Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO**

Os empregados devem recorrer, preferencialmente, aos serviços ou convênios de assistência médica mantidos pelo empregador, ficando garantido o direito de utilizar, em caso de emergência posteriormente comprovada, os serviços ou convênios de assistência médica mantidos pela Previdência Social ou pelo Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Quando o empregado fizer a entrega de atestado médico no setor competente da empresa, o responsável pelo mesmo lhe fornecerá um recibo que notifique o recebimento do referido documento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** O empregado deverá comunicar o atestado médico em no máximo 24h da ausência, ou delegar a terceiros a efetiva conduta.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE ESPECIAL**

Em caso de acidente ou necessidade de afastamento do empregado que trabalhe durante a noite, o empregador assumirá a responsabilidade pelo transporte do mesmo até sua residência, desde que no horário não haja transporte coletivo.

**Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUTORIDADE SINDICAL**

O empregador reconhece a autoridade do Dirigente Sindical, efetivando-se a comprovação dessa condição mediante a exibição de documento oficial, exigido sempre que o dirigente do Sindicato Profissional necessitar manter contato com a categoria representada, no interior da empresa, em dia, hora e local previamente indicados pelas partes, para tratar de problemas ou de interesses dos trabalhadores ligados à entidade.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL**

**PRESIDENTE, SECRETÁRIO e TESOUREIRO** do Sindicato Profissional serão afastados de suas atividades laborais, desde que a serviço do Sindicato Profissional, **1(UMA)** vez por mês, em dia previamente acordado com o empregador, garantidos os salários, vantagens ou direitos instituídos por essa convenção ou pelo empregador, percebidos a qualquer título pelos demais empregados da empresa da qual forem afastados, vedada qualquer negação de percepção de qualquer direito ou vantagem, sob qualquer alegativa, vez que os afastados devem permanecer integrados na empresa como se trabalhando estivessem.

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO ASSISTENCIAL DO EMPREGADO**

De todos os empregados, abrangidos por essa convenção, será descontado em favor do Sindicato Profissional, quando do pagamento do mês de **MARÇO**, o equivalente a 40,00 (**QUARENTA REAIS**) do salário-base que percebam, para fazer face às despesas com acompanhamento profissional das negociações dessa convenção, bem assim de outras atividades executadas a título assistencial pela mencionada Federação dos Trabalhadores nas Indústrias entidade.

**Parágrafo Primeiro** - Os valores descontados dos empregados serão recolhidas para o Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de congelados, supercongelados, sorvetes, concentrados, liofilizados, laticínios e produtos derivados do Estado do Ceará, na Conta 12956-9 na Agência 600 do BRADESCO, ou por meio da CHAVE PIX 05477294000160, até o 10º dia útil do mês de abril de 2026, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento) e juros de 8% (oito por cento), ao mês, pela Empresa que deixar de recolher.

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, a ser exercido numa única vez durante a vigência desta convenção, até o dia 20 de MARÇO de

2026.

**Parágrafo Terceiro** - O direito de oposição dar-se-á mediante a comunicação do Empregado ao Sindicato Laboral por carta de próprio punho. Não serão aceitos pelo Sindicato laboral o envio de abaixo assinados ou quaisquer manifestações que não atendam o estipulado nesta cláusula.

**Parágrafo Quarto** – Para os trabalhadores que se opuserem ao desconto previsto no CAPUT, desta cláusula, deverão dirigir-se à Sede do Sindicato Laboral, a fim de formalizar, por escrito, sua oposição, até o dia 20 de MARÇO. Ou enviar carta de próprio punho do e-mail pessoal do trabalhador para o e-mail do SINDICATO (matosffilho@hotmail.com), no mesmo prazo da oposição presencial.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

O recolhimento da Contribuição Sindical, previsto no caput do Artigo 583 da CLT, **desde que previamente autorizado pelos empregados**, poderá ser efetuado até o último dia útil do mês de **ABRIL**.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Para o custeio do sistema confederativo da representação sindical estabelecido no inciso IV, do Art. 8º da Constituição Federal, as empresas associadas, devem cumprir o recolhimento da importância de R\$ 329,15 (TREZENTOS E VINTE E NOVE REAIS E QUINZE CENTAVOS), **até o final do mês de maio de 2024**, em única parcela, obedecendo ao seguinte rateio: CNI – R\$49,40 (QUARENTA E NOVE REAIS E QUARENTA CENTAVOS); FIEC – R\$49,40 (QUARENTA E NOVE REAIS E QUARENTA CENTAVOS) e SINDICATO: R\$231,30 (DUZENTOS E TRINTA E UM REAIS E TRINTA CENTAVOS).

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

Haverá em cada empresa um Quadro de Avisos para a fixação de comunicados assinados pela Diretoria do Sindicato Profissional ou por seu Presidente, bem assim os firmados por seu Departamento Jurídico, desde que tais comunicados sejam previamente analisados pela

empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os signatários do presente instrumento comprometem-se a manter, pelo prazo pactuado, a Comissão de Conciliação Prévia, quando das suas conveniências, sem custo para o trabalhador, visando dirimir controvérsias de natureza trabalhista, entre Empregado e Empregador, mediante conciliação, nos termos da Lei nº 9958/2000.

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho, representada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivos de Trabalho, de conformidade com o disposto no artigo 625 da CLT.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - OBJETIVO**

Esse pacto laboral tem por objetivo fixar, no âmbito das respectivas categorias, condições aplicáveis às relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIOS E VANTAGENS**

Nenhum empregado poderá ter seu salário diminuído, nem reduzidas as vantagens que perceba, por motivo de aplicação do preceituado nesse pacto laboral.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RETROATIVIDADE DO PACTO**

Todas as vantagens fixadas nesse pacto laboral, qualquer que seja a data de sua assinatura, serão retroativas a **01 DE JANEIRO DE 2026**, inclusive no tocante ao reajuste salarial.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EFICÁCIA DO INSTRUMENTO COLETIVO**

Nos termos dos arts. 570 e 581, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o presente Instrumento Coletivo de Trabalho aplica-se às categorias econômicas e profissionais representadas pelas entidades sindicais signatárias, vinculadas à atividade preponderante das indústrias fabricantes de sorvetes, abrangendo, todas as atividades laborais que com esta guardem relação de conexão funcional, ainda que tenham representação como categoria diferenciada, observados os limites da representação sindical e da base territorial de cada entidade.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

Quando qualquer das partes violar a presente convenção, no todo ou em parte, pagará a inacente, a título de multa, o correspondente a **1 (UM)** valor do Piso Salarial da Categoria vigentes à época da solução da inadimplência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** A contribuição prevista na Cláusula trigésima oitava deveser recolhida aos cofres da Tesouraria do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONGELADOS, SUPERCONGELADOS, SORVETES, CONCENTRADOS, LIOFILIZADOS E LACTICÍNIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO ESTADO DO CEARÁ**, até o **8º (OITAVO)** dia do mês subsequente.

}

FERNANDO MATOS FILHO

Presidente

STI CONG SUPERCONG SORV CONC LIOF LACT E PROD DERIV DO EST DO CEARA

EDGARD SEGANTINI JUNIOR

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE SORVETES DO ESTADO DO CEARA SIND

#### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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