

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000289/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010095/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.200734/2026-49
DATA DO PROTOCOLO: 10/03/2026

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

SIND INDS QUIMICAS FARM E DA DEST E REF PETROLEO EST CE, CNPJ n. 11.334.513/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALBERTO MONTEIRO CHAVES;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE EXTRACAO E REF, CNPJ n. 07.341.530/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO HELIO CASTRO VIEIRA;

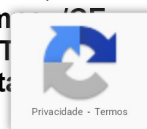
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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 FABRICAÇÃO DE SABÕES**, com abrangência territorial em Abaiara/CE, Acarape/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Aiubá/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Amontada/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, Baixo/CE, Banabuiú/CE, Barbalha/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Barroquinha/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/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, Chaval/CE, Choró/CE, Chorozinho/CE, Coreaú/CE, Crateús/CE, Croatá/CE, Cruz/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, Granja/CE, Granjeiro/CE, Groaíras/CE, Guaiúba/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Guaramiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibaretama/CE, Ibiapina/CE, Ibicuitinga/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Ipueiras/CE, Iracema/CE, Irauçuba/CE, Itaiçaba/CE, Itaitinga/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Itapiúna/CE, Itarema/CE, Itatira/CE, Jaguaratama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Jijoca de Jericoacoara/CE, Juazeiro do Norte/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Maracanaú/CE, Maranguape/CE, Marco/CE, Martinópolis/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Miraima/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/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, Solonópolis/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tamboril/CE, Tarrafas/CE, Tejuçuoca/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Tururu/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetê/CE, Uruoca/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.



SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL DA CATEGORIA

O Piso Salarial da Categoria, que é o menor salário pago ao empregado abrangido por essa Convenção, será, em **01 DE JANEIRO DE 2026**, no valor de **R\$1.668,00 (UM MIL, SEISCENTOS E SESSENTA E OITO REAIS)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor do PISO SALARIAL DA CATEGORIA será acrescido do PRÊMIO/PRODUTIVIDADE de **3% (TRÊS POR CENTO)**, conforme critérios estabelecidos na **cláusula DÉCIMA** desta Convenção.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A despeito da menção feita ao valor mensal deste PISO SALARIAL, o modo de pagamento (mensal, quinzenal, semanal, diário, por hora, por produção, por peça ou tarefas, etc) será sempre o que melhor convier aos empregadores.

PARÁGRAFO TERCEIRO: diferenças salariais decorrentes da aplicação desta cláusula correspondentes ao meses de janeiro, fevereiro e março DEVERÃO ser quitadas na folha salarial de ABRIL/2026, salvo se paga em folha complementar.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esse pacto laboral serão reajustados na data de **01 DE JANEIRO DE 2026**, aplicando-se percentual de **4,5% (QUATRO VÍRGULA CINCO POR CENTO)**, sobre os salários vigentes em 31.12.2025 limitado até salários no valor de duas vezes (2x) o valor do teto previdenciário em DEZEMBRO de 2025 ($R\$8.475,55 \times 2 = R\$16.951,10$). **Os salários acima de R\$16.951,10 poderão ser reajustados mediante livre negociação entre empresa e empregados.**

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 perda salarial no referido período, tendo como referência a variação do INPC - IBGE da ordem de **3,90%**.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados admitidos após 01.01.2025 serão reajustados em 01.01.2026 proporcionalmente ao número de meses trabalhados, excetuando-se o período de experiência, considerando-se como mês o período igual ou superior a quinze dias.

PARÁGRAFO QUARTO: diferenças salariais decorrentes da aplicação desta cláusula correspondente ao meses de janeiro, fevereiro e março, deverão ser quitadas na folha salarial de ABRIL/2026, salvo se pagas em folha suplementar.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DO ADIANTAMENTO SALARIAL

O adiantamento salarial mensal deverá ser procedido até no máximo no dia 20 (VINTE) de cada mês, em quantidade nunca inferior a 40% (QUARENTA INTEIROS POR CENTO) da remuneração que o trabalhador tenha percebido no mês anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os pagamentos efetuados pela empresa deverão ser procedidos dentro do expediente de trabalho, excluídos os horários de refeição, não se aplicando aos casos em que foram utilizados meios eletrônicos de pagamento e ou crédito em conta corrente de titularidade do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Tratando-se de empregado que perceba remuneração variável, o adiantamento poderá ser sobre o salário-base, neste em percentual não inferior 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que efetuarem o pagamento de seus empregados até o último dia do mês, poderão praticar adiantamento de 30% (TRINTA POR CENTO) até o dia 15 (QUINZE) de cada mês.

CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos até o quinto dia útil do mês subsequente laborado, e 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 utilizam meios de pagamentos que permitem a impressão de extratos e ou demonstrativos pelo próprio empregado em terminais de auto-atendimento próprios, de instituições financeiras e ou bancárias, ficam dispensadas do cumprimento das exigências estabelecidas no *caput* desta cláusula, devendo, no entanto, atender solicitação do empregado para fornecimento do demonstrativo em casos de necessidade de comprovação de renda

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS VANTAGENS SALARIAIS

Qualquer vantagem que tenha sido ou venha a ser instituída por esse instrumento coletivo ou pelo empregador, inclusive Prêmios de Produção, deverá ser acrescida ao salário que o empregado perceba, vedada sua absorção para fins de que seja atingido o Piso Salarial previsto nessa Convenção.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS EM CONDIÇÕES INSALUBRES OU PERICULOSAS

A remuneração do trabalho extraordinário, executado em ambiente insalubre ou perigoso, deverá ser calculada sobre o valor da hora do salário-base do empregado, acrescida do adicional de insalubridade ou periculosidade percebido pelo trabalhador.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

O adicional de insalubridade será definido e pago após a expedição de laudo pericial competente, aprovado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, no Estado do Ceará, enquanto que o adicional de periculosidade será pago aos empregados que exerçam a função de eletricista ou ajudante de eletricista, com base na NR -16, bem como aos empregados que trabalham com combustíveis ou explosivos.

OUTROS ADICIONAIS



CLÁUSULA DÉCIMA - DA PRODUTIVIDADE

Os salários-base percebidos pelos empregados abrangidos por essa convenção, incluindo o PISO SALARIAL DA CATEGORIA, mesmo que tenham sido corrigidos em níveis superiores aos que nesse pacto são fixados, serão acrescidos, em 01 DE JANEIRO DE 2026, a título de PRÊMIO/PRODUTIVIDADE, do percentual de **3%** (TRÊS INTEIROS POR CENTO), devendo essa parcela salarial ser demonstrada no contracheque do trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O prêmio/produtividade prevista nesta cláusula não se aplica aos salários acima de R\$10.000,00 (DEZ MIL REAIS) vigentes em 31 de DEZEMBRO de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não fará jus ao prêmio/produtividade de que trata o caput desta cláusula, o empregado que injustificadamente não cumprir integralmente a carga horária mensal, estabelecida no seu contrato individual de trabalho, assim como aqueles que tenham sofrido suspensão disciplinar.

PARAGRAFO TERCEIRO: As faltas injustificadas e ou suspensão disciplinar não serão cumulativas e operam seus efeitos, único e exclusivamente, somente dentro do mês de sua ocorrência, vale dizer: não serão reconduzidas, para o mesmo fim, para os meses subsequentes.

PARÁGRAFO QUARTO: Não são abrangidos pelo prêmio/produtividade previsto nesta cláusula:

I - os empregados que tenham remuneração na base de comissão.

II - o trabalhador que estiver em férias ou com o contrato suspenso por qualquer motivo legal.

PARÁGRAFO QUINTO - é facultativo às empresas do setor pagar ou não, o presente prêmio assiduidade para trabalhadores que ganham acima de R\$10.000,00 (DEZ MIL REAIS) vigentes em 01 de janeiro de 2025.

PARÁGRAFO SEXTO - o presente bônus/produtividade tem natureza jurídica de prêmio indenizatório e, definitivamente, não se integra para todos os efeitos legais em sua remuneração, não constituindo vantagem de habitualidade e nem gerando base de cálculo para fins de recolhimentos previdenciários e/ou fundiários, o que se aplica, inclusive, às empresas que efetuarem o pagamento desta parcela desde JANEIRO/2026.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO PRÊMIO POR APOSENTADORIA

Desde que contem com mais de **10** (DEZ) anos de serviço na empresa, o empregado ao ser aposentado receberá daquela, a título de PRÊMIO, a importância equivalente a **02** (DUAS) vezes a remuneração percebida por ocasião da aposentadoria, garantindo-se aos que se aposentaram e não se desligaram da empresa, o pagamento do referido PRÊMIO quando do efetivo desligamento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO 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, mas nunca o prêmio.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA ALIMENTAÇÃO - FORNECIMENTO, QUALIDADE E DESCONTO

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo, que disponham de refeitórios e forneçam refeições a seus empregados, sendo que tais refeições, deverão satisfazer aos padrões de higiene e nutrição indicados no Programa de Alimentação do Trabalhador – (PAT), efetuarão desconto máximo mensal não superior a **R\$15,00** (QUINZE REAIS), por cada empregado, ressaltando-se as condições mais favoráveis já praticadas. Podendo, opcionalmente, nos casos em que couber, o fornecimento ser substituído pelo sistema refeição-convênio.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO VALE TRANSPORTE

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo garantirão o pagamento de vales -transportes necessários ao trajeto residência -trabalho - residência, para os dias efetivamente trabalhados. O desconto é limitado ao valor de **6% (SEIS POR CENTO)** do salário conforme art. 9º do Decreto 95.247/87.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empregadoras efetuarão com antecedência a entrega dos vales- transportes, na conformidade do art. 2º. Do Decreto 95247/87.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de desligamento, o cartão de vale transporte deverá ser devolvido imediatamente aos empregadores ou no prazo máximo de até **01 (um)** dia útil administrativo após o desligamento. Na falta de sua devolução, o valor correspondente ao mesmo será descontado na rescisão contratual, assim como o saldo existente referente aos dias vincendos do mês não utilizados pelo empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas poderão realizar a conversão do pagamento do vale-transporte em pecúnia, não gerando direito de incorporação ao salário, também podendo, neste caso, ser efetuado desconto de até 6% (seis por cento) do salário.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas poderão, por solicitação expressa do empregado, optarem pelo fornecimento de um auxílio para aquisição de combustível, equivalente ao valor do vale transporte que seria utilizado pelo empregado se fosse utilizado o transporte público, caso este comprove que se desloca no trajeto residência - trabalho - residência em automóvel ou motocicleta de sua propriedade. Este auxílio poderá ser em pecúnia ou vale combustível e também estará sujeito ao desconto máximo de 6% do salário do empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXÍLIO FUNERAL

Falecendo o empregado, a empresa pagará ao dependente habilitado, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas remanescentes, **01 (UM)** Piso Salarial da Categoria em caso de morte natural e **02 (DOIS)** Pisos Salariais da Categoria em caso de morte por acidente de trabalho, exceto se a empresa comprovadamente mantiver apólice de seguro coletivo ou individual em condições iguais ou mais vantajosas para os beneficiários do empregado.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS VAGAS EM CRECHES E DO AUXÍLIO CRECHE

As empresas obrigam-se, por sua conta e risco, a disponibilizar vagas em creches, situadas nas suas proximidades, destinadas a crianças de até **03 (TRÊS)** anos, filhos de suas empregadas, extensivo aos filhos de empregados, nos casos de guarda judicial efetivamente comprovada, conforme a previsão contida no art. 389, §§ 1º e 2º da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de inexistência de creches nas proximidades da empresa, ou mesmo a comprovada inexistência de vagas nas existentes, a empresa poderá substituir este benefício pelo auxílio-creche, cujo valor mensal será de **R\$130,00 (CENTO E TRINTA REAIS)** para cada filho, na forma estabelecida na Portaria Nº 3296 de 03 de setembro de 1986.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas que já praticam condições mais favoráveis no tocante ao auxílio-creche, permanecerão praticando tais condições, reajustando os valores praticados até 31 de DEZEMBRO de 2025, no percentual de **6% (SEIS POR CENTO)**, vedando-se qualquer redução em tais valores.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS 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 mais de 90 (NOVENTA) dias e que não tenha se desligado da empresa a mais de 06 (seis) meses.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA DEMISSÃO POR FALTA GRAVE

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

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E JORNADA EM TEMPO PARCIAL

Aos empregados contratados sob as modalidades de contrato intermitente nos moldes do Art. 452-A, CLT e jornada em tempo parcial, nos moldes do art. 58-A, CLT, é assegurado o salário-hora com base no piso previsto nesta norma coletiva.

Parágrafo Único: Os empregados contratados sob a modalidade de contrato intermitente nos moldes do Art. 452-A, CLT, não farão jus aos benefícios normalmente concedidos aos demais empregados, tendo em vista que o labor é pontual, sem continuidade e sem vínculo efetivo, bem como em razão de o período de inatividade não ser considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO PRAZO DE FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS E DO PPP

As empresas obrigam-se a fornecer, no prazo máximo de **08** (OITO) dias úteis, quando forem solicitados pelo empregado, os documentos exigidos por entidades públicas ou privadas em decorrência da relação de emprego.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que optarem, de forma facultativa, a proceder Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho de seus empregados deverão entregar ao trabalhador demitido cópia do PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP - devidamente preenchido, nos termos do art. 58, § 4º, da Lei 8213/91.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA DEMISSÃO NO TRINÍDIO QUE ANTECEDE A DATA-BASE

Desde que demitidos nos **30** (TRINTA) dias que antecederem ao reajuste salarial da categoria, determinado em Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, na data-base, os empregados farão jus à indenização no valor de **01** (UMA) remuneração das que percebiam quando do desligamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aplica-se a presente cláusula, de modo especial, nas rescisões de contrato de trabalho com aviso prévio indenizado ou cumprido, cujo último dia de trabalho ou extensão do aviso, ocorra entre os dias **02** a **31 DE DEZEMBRO** de cada ano.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos de rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, a comunicação de dispensa será realizada pela empresa ao trabalhador por escrito, contra recibo firmado pelo mesmo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o aviso prévio legal, avisando inclusive o dia, hora e local do recebimento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

As partes signatárias deste instrumento coletivo instituem o CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO, na forma da Lei nº 9.601, de 21 de Janeiro de 1998, regulamentada pelo Decreto nº 2.490, de 04 de Fevereiro de 1998, ficando as regras que devam regular o mencionado contrato a serem implementadas, posteriormente, entre o Sindicato Laboral e a empresa interessada em sede de acordo coletivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ADAPTAÇÃO AO TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE)

As empresas privilegiarão a continuidade das atividades remotas praticadas desde março de 2020, desde que compatíveis com a natureza do serviço, dispensadas as formalidades pertinentes a contrato específico.

Parágrafo Único: Transitoriamente, as regras trabalhistas pertinentes serão relativizadas, sendo de corresponsabilidade das partes as medidas de adaptação, com o menor custo, e a regra de não execução de horas extras, tendo em vista não ser possível o controle de jornada, não sendo devidos o vale-transporte e nem o vale-refeição, salvo disposição expressa em contrário, através do aditamento ao contrato individual de trabalho.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA 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 no mesmo estabelecimento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A transferência sem observância ao preceituado no *caput* desta cláusula incorre em presunção de desligamento imotivado, sujeitando o empregador a indenizar o empregado como se houvesse despedido sem justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O disposto na presente cláusula poderá ser flexibilizado mediante negociação entre a empresa e o Sindicato representativo da categoria Laboral.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO ASSÉDIO MORAL / SEXUAL E OUTRAS AÇÕES AFIRMATIVAS

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo, ensejarão esforços para cientificar aos seus trabalhadores que não será admitida nenhuma prática de assédio moral e sexual em suas dependências, se obrigando a apurar e fazer cessar imediatamente os casos eventualmente e formalmente denunciados pelos trabalhadores ou pelo Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Sindicatos também convencionam, conjuntamente, que instituirão comissão paritária para desenvolvimento de campanhas educativas, visando a prevenir eventuais práticas de assédio moral e sexual junto às empresas do setor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os Sindicatos convenientes desenvolverão, conjuntamente, campanhas de orientação e prevenção de DSTs (Doenças Sexualmente Transmissíveis).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os Sindicatos signatários desta convenção ajustam que desenvolverão, conjuntamente, campanha educacional, visando a diminuir o impacto dos resíduos industrializados e suas consequências no meio-ambiente.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA ESTABILIDADE POR DOENÇA OCUPACIONAL

Aos empregados acometidos por doença ocupacional, que apresentem redução de sua capacidade laboral, mas em condições de exercer outra função compatível com seu estado e situação física, será garantido emprego ou salário por um período de **12 (DOZE) meses**, contados estes da data de seu retorno à atividade, desde que tenham recebido benefício acidentário B-91 (concedido aos trabalhadores que sofreram algum tipo de acidente de trabalho ou sofrem alguma doença ocupacional).

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA ESTABILIDADE DO PRÉ-APOSENTADO

Em caso de demissão de empregado que conte com **10 (DEZ) ou mais anos** de serviço na empresa, estando ele pelo menos **6 (SEIS) meses** do direito à aquisição de aposentadoria, responsabilizar-se a o empregador pelo pagamento das contribuições à Previdência Social, devidas pelo demitido, durante o período que faltar ou até seu ingresso em novo emprego, tendo como remuneração base para ditas contribuições, o último montante remuneratório registrado pela empresa na sua "CTPS", montante este que será corrigido ou atualizado em conformidade com os dispositivos de lei ou previstos nessa Convenção.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS EM CASO DE FILIAIS

As empresas da categoria econômica que desenvolvem atividades industriais no Estado do Ceará, cujo estabelecimento matriz seja localizado em outra unidade da federação, deverão proporcionar aos empregados da filial aqui localizada igual política de benefícios praticados na matriz, desde que mais benéficos do que os contidos nesta Convenção, incluindo-se a participação nos lucros e ou resultados, sem prejuízo da obrigatoriedade de cumprimento do disposto no presente instrumento.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA ESTABILIDADE NA DISPENSA COLETIVA

Em sendo necessário a dispensa de mais de **50% (CINQUENTA INTEIROS POR CENTO)** do contingente de empregados, deverá o empregador preservar o emprego dos trabalhadores com **03 (TRÊS) ou mais anos** de serviço na empresa e que contem com mais de **50 (CINQUENTA)** anos de idade, bem como, informar à entidade representante dos trabalhadores.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA ELIMINAÇÃO DOS TRABALHO AOS SÁBADOS E OU NOS DIAS PONTES

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo, para evitar o trabalho aos sábados, em decorrência da carga semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, ficam autorizadas, sem necessidade de quaisquer outras formalidades, a praticar a compensação nos demais dias da semana, respeitados os limites legais permitidos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o sábado a ser compensado for feriado a empresa, poderá alternativamente:

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente trabalhado como horas extraordinárias;
- c) Incluir essas horas no sistema anual de dias pontes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De forma idêntica, ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, a jornada excedente diária, ou seja, os minutos que seriam trabalhados a mais a título de compensação do sábado, serão distribuídos entre os demais dias da semana ou incluídos no banco de horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Poderão ainda liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana (dias - ponte), por meio de compensação anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que a referida liberação e forma de compensação seja aceita mediante simples concordância dos empregados. O aqui disposto é também aplicável no caso de feriados religiosos municipais e eventos esportivos que os trabalhadores desejem assistir ou participar

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO USO DE SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA - PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão, na forma do permissivo estabelecido na PORTARIA MTP 671/2021, 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 sobre jornada; 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: ficam dispensadas da marcação do ponto no período de repouso ou alimentação as empresas que adotarem registros manuais, mecânicos ou eletrônicos individualizados de controle de horário de trabalho, devendo estarem pré-assinalados tais intervalos.

PARÁGRAFO QUARTO: as empresas do setor poderão adotar outros meios alternativos de controle de jornada, como controles eletrônicos, distintos dos registradores eletrônicos de pontos instituídos pela Portaria MTE Nº1510/2019, que poderão utilizar registros biométricos de impressões digitais, reconhecimento facial, reconhecimento de íris e outros afins. Também poderão adotar controles de jornada utilizando-se de aplicativos instalados em computadores, totens eletrônicos, telefones celulares, smartwatch e demais dispositivos afins ou que venham a ser lançados.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO ABONO DE PONTO DO EMPREGADO ESTUDANTE EM DIAS DE EXAMES

Será abonada a falta do empregado estudante nos dias de exames, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-aviso ao empregador com no mínimo **48** (QUARENTA E OITO) horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONCESSÃO DE FOLGA DA GESTANTE PARA EXAMES

Todas as empregadas, no período da gestação, terão direito a **01** (UM) dia de folga em cada mês, remunerado pelo empregador, sem qualquer desconto em sua remuneração, para a realização de exames pré-natal desde que comprove a ida ao médico com o respectivo atestado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA AUSÊNCIA DA EMPREGADA MÃE PARA ACOMPANHAMENTO

DE FILHOS AO MÉDICO

A empregada mãe terá sua falta abonada, no caso de necessidade de consulta médica a filhos de até **07** (SETE) anos ou inválidos, mediante comprovação, comunicada à empresa com antecedência e desde que as ausências não ultrapassem a **01** (UM) dia por mês e **10** (DEZ) ao ano.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO BANCO DE HORAS

As partes convenientes acordam que, na vigência da presente CCT e respeitando o disposto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988, combinado com o artigo 59 da CLT, as empresas abrangidas por este instrumento coletivo poderão operar um sistema de compensação de horas (BANCO DE HORAS), envolvendo o trabalho em horas extraordinárias e eventuais folgas ou dispensas concedidas aos empregados, como forma de flexibilizar as relações de trabalho e obedecendo aos critérios discriminados a seguir:

I. Para fins de crédito do empregado no banco de horas, serão consideradas as horas, decorrentes de prorrogação da jornada de trabalho diária ou mensal, respeitando-se o limite de duas horas diárias, ou em dia que não faça parte da jornada habitual de trabalho, exceto as horas trabalhadas em domingos, feriados nacionais e sexta-feira da paixão, que deverão obrigatoriamente ser pagas a título de horas extras.

II. Para fins de débito do empregado, serão consideradas as horas não trabalhadas nas seguintes situações:

a) As horas decorrentes de faltas e dispensas do trabalho normal, feitas por solicitação do empregado, desde que previamente acordadas com a chefia correspondente;

b) As horas em que, por exigência das autoridades competentes, não for possível desenvolver o trabalho normal;

c) As horas em que, por falta de matéria prima, programas de manutenção ou paralisações operacionais previsíveis com, pelo menos, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, e não seja possível a normalidade do trabalho;

d) Liberação de trabalho aos sábados sem prévia compensação, nos dias impresados entre feriados e nos dias em que, por tradição, não haja trabalho (segunda-feira, terça-feira e quarta-feira de carnaval, por exemplo).

III. O saldo de horas trabalhadas a mais ou eventuais folgas ou dispensas concedidas aos trabalhadores, terá períodos de apuração anual na vigência dessa Convenção, quando deverão estar compensadas ou processadas para apuração das horas extraordinárias realizadas no período;

IV. Após apuração do período, ocorrendo saldo positivo de horas extraordinárias para os trabalhadores, estas poderão ser: pagas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal até o mês subsequente ao da vigência dessa Convenção e ou gozadas mediante acerto com o empregado nos seguintes casos: folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas; compensação de dias coincidentes com "pontes de feriados"; entradas e saídas antecipadas; folgas mensais acordadas com a chefia e podendo ainda serem transferidas para o período subsequente de um novo instrumento coletivo. Ocorrendo saldo negativo de horas extraordinárias para os trabalhadores estas deverão ser zeradas anualmente.

V. Em nenhum dos casos previstos no item "II", letra "c", acima descrito, a suspensão de trabalho, as dispensas ou faltas consecutivas poderão superar o período de 10 (dez) dias consecutivos.

VI. A compensação de horas deve obedecer aos itens acima, sempre a critério das empresas, desde que o aviso de dispensa do trabalho seja feito com a antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

VII. O trabalho em horários prolongados será facultativo para o empregado estudante para permitir-lhe a frequência e o aproveitamento das aulas.

VIII. O controle dos saldos será individual por empregado, obrigando-se a empresa a dar conhecimento a este, mensalmente, de sua situação.

IX. Nos casos de desligamento do empregado, as empresas procederão da seguinte forma:

a) Se a demissão for imotivada (sem justa causa), receberá o empregado às horas trabalhadas e não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras conforme a lei; as horas a compensar, se houver, serão absorvidas pela empresa demissionária, sem nenhum ônus para o trabalhador;

b) Se a demissão ocorrer por justa causa ou por pedido de demissão, as horas trabalhadas e não compensadas serão igualmente pagas com o adicional legal; contudo, se houver horas a compensar, estas serão descontadas nas verbas rescisórias do empregado;

X. Os casos omissos serão resolvidos de comum acordo entre a empresa optante pelo sistema de compensação de horas e o sindicato profissional signatário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS HORAS PARADAS POR MOTIVOS ALHEIOS À VONTADE DO EMPREGADO

Ocorrendo paralisação de produção, desde que por motivos alheios à vontade do empregado, este não sofrerá qualquer diminuição na sua remuneração final, que fica integralmente garantida, como se o trabalhador tivesse cumprido normalmente a sua jornada, ressalvadas outras condições a serem negociadas entre empresa e Sindicato Laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA LIBERAÇÃO DO EMPREGADO PARA RECEBIMENTO DE ABONO DO PIS

As empresas que não dispuserem de convênio para realização do pagamento das cotas do PIS em seus estabelecimentos e, caso os empregados não tenham o recebimento de suas cotas efetuados por meio de crédito automático em suas contas individuais, se obrigam a dispensar os empregados por **01** (UM) período do expediente, preferencialmente pela manhã, para tal finalidade, sem prejuízo do salário do trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA LIBERAÇÃO DA MÃE LACTANTE PARA AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, na forma do Art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, terá a mulher o direito de se ausentar do serviço $\frac{1}{2}$ (MEIA) hora antes de terminar o primeiro e o segundo expediente, sem diminuição salarial, desde que não haja creche na empresa ou convênio dessa com uma situada nas suas proximidades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DOS EXAMES FÍSICOS OU PSICOLÓGICOS DURANTE O EXPEDIENTE

Quando o empregador, por compatibilidade de ordem administrativa, exigir do empregado, no curso do expediente normal, a realização de exames físicos ou psicológicos, para qualquer fim, as horas paradas, em qualquer hipótese, não poderão ser compensadas ou descontadas de seu salário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA TROCA E COMPENSAÇÃO DE FERIADOS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica facultado às empresas que se localizem na região metropolitana de Fortaleza, a observância estrita dos feriados municipais da capital do Estado do Ceará, em número máximo de 4 (quatro), nos termos do artigo 2º da Lei 9.093/95.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para aplicação do dispositivo no *caput* desta cláusula, as empresas deverão divulgar em seus quadros de avisos a compensação de forma que todos os trabalhadores tomem conhecimento da mesma com antecedência mínima de 05 (cinco) dias da data do feriado.

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO DE FÉRIAS E DAS RESTRIÇÕES DE INÍCIO

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 esta data ser em dia que anteceda ou coincida com folga (descanso semanal), feriado ou dia já compensado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Considerando a situação de calamidade pública decorrente da Covid-19 e enquanto perdurar essa situação, o empregador poderá comunicar ao empregado, por escrito, com 05 (cinco) dias de antecedência, da data do início do período de gozo de férias individuais ou coletivas, que poderão ser gozadas em três períodos, não podendo o início das férias ocorrer em dia coincidente com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados. Nos casos em que o empregado não possuir período aquisitivo completo na data da concessão das férias coletivas, mesmo assim fará jus ao descanso sem alteração do período aquisitivo, sendo compensado os dias devidos a cada mês completo de trabalho, até a quitação dos dias de gozo antecipado. Em caso de rescisão antes da quitação os dias devidos poderão ser descontados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA CONSERVAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPIS

Os uniformes usados no serviço interno ou externo da empresa, bem assim os Equipamentos de Proteção Individual e Segurança (**EPI's**), inclusive calçados especiais, quando exigidos pelo empregador ou quando a atividade determinar seu uso, serão fornecidos gratuitamente ao empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Havendo extravio por parte do colaborador no que se refere aos EPIs e/ou uniformes, arcará o mesmo com o valor, considerando a empresa o preço de custo, inclusive podendo ser descontado da sua remuneração mensal.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA CIPA E SUAS ATRIBUIÇÕES

Prevista pela legislação brasileira, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), trata-se de um grupo de

peçoas que se reúne com o objetivo de prevenir acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais, logo, é uma comissão mista, formada por empregados e empregadores, eleitos para atuarem voluntariamente no mencionado colegiado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas assegurarão a eleição dos membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), nos termos da legislação vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As atribuições da CIPA são solicitar, planejar, implantar e manter medidas preventivas capazes de eliminar ou reduzir riscos de acidente. Além disso, a comissão deve analisar acontecimentos e imprevistos para estabelecer um plano de ações.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos empregados que se candidatarem à CIPA na condição de representantes da categoria profissional, devem ter assegurado garantia de emprego desde o registro de suas candidaturas até a eleição.

PARÁGRAFO QUARTO: Recomenda-se aos membros da CIPA que comuniquem ao Sindicato laboral a existência de doenças ocupacionais decorrentes da D.O.R.T. (Distúrbio Ósseo Muscular Relacionado ao Trabalho) – ERGONOMIA.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Os empregados devem recorrer, preferencialmente, aos serviços ou convênios de assistência médica mantidos pelo empregador, sendo também aceitos para fins de justificativa de falta, os atestados que comprovem atendimento médico emitidos por órgãos públicos de saúde e estes, quando necessário, sejam submetidos e aprovados pelo Médico do Trabalho da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os atestados médicos serão apresentados à empresa no prazo máximo de **02** (DOIS) dias, contadas da data do dia de início da licença.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os atestados médicos serão entregues ao Serviço de Medicina do Trabalho ou em locais designados pelo Recursos Humanos, mediante protocolo.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO PLANTÃO AMBULATORIAL NO PERÍODO NOTURNO

Operando no expediente noturno com mais de **20** (VINTE) empregados, obrigam-se as empresas a manter plantão ambulatorial no mencionado período, tendo em vista a possibilidade de acidentes, assim compreendido o que estabelece a NR-7 do PCMO.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO TRANSPORTE DO EMPREGADO ACIDENTADO OU ACOMETIDO DE MAL SÚBITO

Em caso de acidente no exercício de sua atividade que resulte necessidade de afastamento do empregado, ou súbita doença que o impossibilite no trabalho, independentemente do turno, o empregador assumirá a responsabilidade pelo transporte do mesmo até o hospital e, de lá, se for o caso, até sua residência, excetuando-se aquelas situações em que o socorro médico deverá ocorrer por profissionais e/ou transporte especializado.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO CONVÊNIO COM O INSS PARA ATENDIMENTO RELACIONADO A BENEFÍCIOS

As empresas firmarão convênio com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), visando a obter delegação para assumirem o atendimento relacionado à viabilização e entrega dos benefícios previdenciários e acidentários aos seus empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS ÀS EMPRESAS

Respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de empregados/pessoas no ambiente de trabalho, e em comum acordo entre as partes, os dirigentes sindicais terão trânsito nas dependências das empresas, mediante autorização e prévio agendamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado ao SINDICATO DOS TRABALHADORES, a distribuição de boletins, panfletos e outros materiais de divulgação de interesse da categoria, nas portarias de acesso às dependências das empresas, sem que venha impedir o livre trânsito dos empregados.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA EVENTOS SINDICAIS

As empresas abonarão as faltas de seus empregados eleitos para eventos sindicais representando seus colegas, desde que notificadas no prazo previsto de 24 (vinte e quatro) horas.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA MENSALIDADE AO SINDICATO LABORAL

As empresas se comprometem a descontar em folha de pagamento a mensalidade sindical de todos os seus empregados sindicalizados, de acordo com a prévia autorização dos mesmos, recolhendo-a aos cofres do Sindicato laboral, até o 10º (DÉCIMO) dia do mês subsequente ao do desconto, obedecendo os valores aprovados pela Diretoria e associados sindicalizados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

O recolhimento da Contribuição Sindical, previsto no *caput* do artigo 579 da CLT, devidamente autorizada prévia e individualmente pelo empregado, deverá ser efetuado até o 5º (QUINTO) dia útil do mês de ABRIL de cada ano, na forma indicada pelo Sindicato da Categoria Profissional e prevista em Lei.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL LABORAL

A título de contribuição negocial, as empresas procederão ao desconto dos salários de todos os empregados abrangidos por este pacto Coletivo, representados pelo SINDICATO, a favor deste, por exclusiva e única responsabilidade do mesmo, para fazer face às despesas decorrentes da negociação e elaboração da Convenção Coletiva e posterior acompanhamento do cumprimento da mesma, bem como para o custeio da estrutura de assistência ao trabalhador, e que deverá ser efetuado quando do pagamento da folha salarial do mês de ABRIL de 2026 e recolhido até o quinto dia útil do mês de MAIO de 2026, no valor de **R\$ 38,00 (trinta e oito reais)**, por empregado.

O recolhimento deverá se dar através de crédito na conta corrente do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA EXTRAÇÃO E REFINAÇÃO DE ÓLEOS VEGETAIS E ANIMAIS E DE FABRICAÇÃO DE SABÕES DE FORTALEZA DO ESTADO DO CEARÁ (AGENCIA 0031 – OPERAÇÃO 003 – C/C 5511-9. Caixa Econômica Federal), devendo a empresa encaminhar ao sindicato, através do e-mail sindicehelio@gmail.com, a comprovação do recolhimento e a relação dos empregados a que se refere a contribuição recolhida.

Fica assegurado aos empregados o direito de oposição aos descontos, a ser exercido em única vez durante a vigência desta convenção, até 10 (dez) dias da data do registro do presente instrumento no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

Quanto aos empregados que não puderem exercer a oposição nas condições já mencionadas, por se encontrarem com o contrato de trabalho suspenso na forma da lei, terão os seus descontos postergados até o seu retorno ao serviço, oportunidade a partir da qual poderão se opor aos descontos até 10 (dez) dias após este retorno. Por sua vez, os empregados admitidos durante a vigência da presente convenção, também será observado o prazo de 10 (dez) dias a contar da data de admissão para o exercício da oposição.

A oposição deverá ser feita através de carta, em duas vias, protocoladas na Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores, na rua 14 de Maio nº 301 – Barra do Ceará, Fortaleza-CE, CEP 60334-150, exceto para o empregado analfabeto, para quem o próprio Sindicato dos Trabalhadores preparará e protocolará, no prazo previsto, as duas vias da carta referida, mediante simples manifestação verbal, por parte do empregado, do desejo de exercer seu direito de oposição aos descontos, feita pessoalmente na Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores. Os empregados sediados no interior do Estado devem se manifestar por carta registrada via correios.

Não serão aceitos pelo Sindicato laboral o envio de abaixo assinados ou quaisquer manifestações que não atendam o estipulado nesta cláusula, exceto se o empregado desautorizar de forma expressa e individual a empresa a proceder os descontos objeto desta cláusula.

O empregado deverá entregar uma destas vias à empresa, mediante recibo, no prazo de até 05 (cinco) dias, a partir do dia seguinte ao do protocolo no Sindicato dos Trabalhadores.

As partes não criarão quaisquer incentivos ou obstáculos a que o empregado exerça seu direito de oposição aos descontos, no entanto, as empresas poderão divulgar em seus quadros de avisos o período de oposição, sem que isto incorra em suspeição de incentivo à oposição.

A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores as contribuições indicadas nesta cláusula, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida a favor daquela entidade sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA PATRONAIS

As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato Patronal neste instrumento coletivo, contribuirão com o valor necessário à manutenção das atividades sindicais, assim como para o custeio do processo de negociação coletiva e também do sistema confederativo, através das contribuições especificadas a seguir:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - devida no mês de **JULHO de 2026** e recolhida mediante boleto bancário próprio emitido pelo SINDQUIMICA-CE, no valor único de **R\$400,00** (QUATROCENTOS REAIS).

PARÁGRAFO SEGUNDO: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - devida no mês de **SETEMBRO de 2026** e recolhida mediante boleto bancário próprio emitido pelo SINDQUIMICA-CE, no valor único de **R\$400,00** (QUATROCENTOS REAIS).

PARÁGRAFO TERCEIRO: O direito de oposição às duas contribuições previstas nesta cláusula, a ser exercido por empresas não associadas ao SINDQUIMICA, ocorrerá em até 15 (quinze) dias da data de registro no MTE por manifestação formal via e-mail sindquimica@sindicato.sfipec.org.br, sob pena de aceite tácito e, consequentemente, dever de recolher.



OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO USO DO QUADRO DE AVISOS DAS EMPRESAS

As empresas se comprometem a afixar em seus quadros de avisos, através de seu Departamento de Pessoal ou Recursos Humanos, comunicados do SINDINTERLIMPE, que sejam de interesse dos empregados.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO FORO COMPETENTE

É competente para resolver qualquer dúvida decorrente da aplicação dos dispositivos dessa convenção, o Juízo Trabalhista (Lei nº 8.984/95) da Comarca onde se deu o fato.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DOS OBJETIVOS E DA ABRANGÊNCIA ESPECÍFICA

Este pacto laboral tem por objetivo fixar, no âmbito das respectivas categorias, condições aplicáveis às relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas, abrangendo as indústrias da seguinte classe **CNAE: 2061-4** Fabricação de sabões.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DAS PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que violar a presente Convenção, no todo ou em parte, pagará ao SINDICATO DOS TRABALHADORES, a título de multa, o correspondente a 50% (cinquenta por cento) de um piso salarial da categoria, vigentes à época da solução da inadimplência, por cláusula infringida, suportada pela parte infratora e revertida em favor da parte prejudicada, após o devido processo legal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO PROCESSO DE PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA.

O processo de revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial desta Convenção Coletiva de Trabalho, far-se-á na forma da lei, podendo as partes estabelecerem normas complementares ou suplementares através de Termo Aditivo à este instrumento.

}

ALBERTO MONTEIRO CHAVES
PRESIDENTE
SIND INDS QUIMICAS FARM E DA DEST E REF PETROLEO EST CE

FRANCISCO HELIO CASTRO VIEIRA



**PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE EXTRACAO E REF**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA LABORAL**

[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>.



