

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000215/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/02/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008404/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.222542/2025-96
DATA DO PROTOCOLO: 21/02/2025

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

SIND DA IND DE TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ NO EST CEARA, CNPJ n. 07.346.364/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MILENE ALVES PEREIRA;

E

SIND TRAB IND ACUCAR DOCES CONS ALIM CAFÉ RACOES BAL COND ESPEC PESCA CARNES E SEUS DERIVADOS ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.137.953/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO MOURAO ALVES;

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 2025 a 31 de dezembro de 2025 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 TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ**, com abrangência territorial em Abaiara/CE, Acarape/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, 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, Guaramiranga/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, Jaguaretama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Juazeiro do Norte/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Maracanaú/CE, Maranguape/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacatuba/CE, Pacoti/CE, Pacujá/CE, Palhano/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Pires Ferreira/CE, Poranga/CE, Porteiras/CE, Potengi/CE, Potiretama/CE, Quiterianópolis/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixeré/CE, Redenção/CE, Reriutaba/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, Salitre/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, São João do Jaguaribe/CE, São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Senador Sá/CE, 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 - DOS PISOS SALARIAIS

A partir de **1º (primeiro) de JANEIRO de 2025**, o piso salarial, que é o menor salário mensal pago ao empregado das empresas integrantes da categoria econômica, serão reajustados da seguinte forma:

- As empresas com **até 500 (quinhentos)** empregados terão o piso salarial de **R\$1.564,12 (UM MIL, QUINHENTOS E SESSENTA E QUATRO REAIS, DOZE CENTAVOS)**, sendo aplicado reajuste de 7,5% sobre o valor do piso anterior vigente.

- As empresas com **mais de 500 (quinhentos)** empregados terão o piso salarial de **R\$1.596,37 (UM MIL, QUINHENTOS E NOVENTA E SEIS REAIS, TRINTA E SETE CENTAVOS)**, sendo aplicado reajuste de 7,5% sobre o valor do piso anterior vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento de retroativos referentes aos meses de JANEIRO e FEVEREIRO.2025, decorrentes do reajuste previsto no *caput* desta cláusula devem ser pagos de uma única vez na folha salarial de MARÇO de 2025 ou em folha complementar.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DO ADIANTAMENTO SALARIAL

O adiantamento salarial quinzenal, a que se obriga a proceder a empresa, deverá ser levado a efeito no máximo até o dia **20 (VINTE) de cada mês** em quantidade nunca inferior a **40% (quarenta por cento)** do salário, devendo a empresa efetuar o referido pagamento em horário comercial, exceto para aquelas que se utilizam de meios magnéticos ou similar.

Parágrafo Único: Para as empresas se eximirem do disposto nesta cláusula, fica facultada a celebração de Acordo Coletivo com o Sindicato laboral contendo medida compensatória aplicável exclusivamente aos seus trabalhadores.

CLÁUSULA QUINTA - DO SALÁRIO VARIÁVEL

Para as funções que são remuneradas com salário variável, a título de comissão, prêmios ou assemelhados, fica estabelecido que estes possam ser concedidos mediante atingimento de

metas a ser alcançadas, variando seus percentuais, e observados a realidade de cada empresa e as condições de mercado, não podendo receber remuneração mensal inferior ao piso salarial.

CLÁUSULA SEXTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Referido demonstrativo poderá ser substituído por extrato de crédito emitido por estabelecimento bancário em conta de titularidade do empregado favorecido e que atenda aos requisitos constantes no *caput* desta cláusula, tornando-o, dessa forma, efetivo comprovante de quitação das remunerações especificadas.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO REAJUSTE SALARIAL

A partir de **1º de JANEIRO de 2025** os salários dos trabalhadores das empresas do setor e que recebem até **R\$8.978,37 (OITO MIL, NOVECENTOS E SETENTA E OITO REAIS, TRINTA E SETE CENTAVOS)**, à exceção do piso salarial que é regulado pela Cláusula 3ª (TERCEIRA), serão reajustados em **4,77% (QUATRO VÍRGULA SETENTA E SETE POR CENTO)** incidentes sobre os salários vigentes em **1º (PRIMEIRO) de DEZEMBRO de 2024**, podendo ser deduzida toda e qualquer reposição salarial e aumentos concedidos a título de antecipação no período, exceto para os casos de promoção de cargo. O reajuste pactuado recompõe o poder aquisitivo dos trabalhadores e quita toda e qualquer eventual perda ocorrida no período compreendido entre 1º de Janeiro a 31 de Dezembro de 2024 tendo como referência o INPC do mesmo período
= 4,77%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento de retroativos referentes aos meses de JANEIRO e FEVEREIRO.2025, decorrentes do reajuste previsto no *caput* desta cláusula devem ser pagos de uma única vez na folha salarial de MARÇO de 2025 ou folha complementar.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os trabalhadores que recebem em dezembro de 2024 salários superiores a **R\$8.978,37 (OITO MIL, NOVECENTOS E SETENTA E OITO REAIS, TRINTA E SETE CENTAVOS)** deverão negociar livremente seus reajustes.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA OITAVA - DO AUXÍLIO FUNERAL

Falecendo o empregado, a empresa pagará ao dependente habilitado, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e demais verbas remanescentes, **1,5** (um e meio) piso salarial da categoria por ocasião de morte natural e **2,5** (dois e meio) pisos em caso de morte por acidente de trabalho, exceto se a empresa possuir seguro de vida em condições mais vantajosas para os empregados.

Auxílio Creche

CLÁUSULA NONA - DO AUXÍLIO CRECHE

Para o cumprimento no disposto do art.389, parágrafos 1º e 2º da CLT e da Portaria Nº3.296/86 do MTb, as empresas pagarão às empregadas lactantes, desde o primeiro dia de retorno ao trabalho, após o término da licença-maternidade e/ou somada às férias, se cumulada com a licença-maternidade, até o sexto mês completo de vida do filho natural ou adotado, o valor de **R\$96,32 (NOVENTA E SEIS REAIS, TRINTA E DOIS CENTAVOS)** a título de auxílio-creche, sem que sobre este valor recaia encargos de quaisquer natureza. Caso a empresa mantenha creche, convênio-creche ou qualquer benefício em melhores condições aqui estipuladas e capazes de suprir a finalidade desta cláusula ficam dispensados de seu cumprimento pecuniário.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA - DA AQUISIÇÃO DE MEDICAMENTOS

As empresas com mais de **500 (quinhentos) empregados** providenciarão aos seus trabalhadores, afastados exclusivamente por acidente de trabalho, ajuda ou auxílio para aquisição de medicamentos no limite de até **R\$455,70 (QUATROCENTOS E CINQUENTA E CINCO REAIS, SETENTA CENTAVOS)**, sendo necessária a apresentação de cópia da receita médica para a devida comprovação e providências. As empresas regulamentarão a forma de aplicação desse benefício que se aplica na vigência do ano de 2025.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO DO ESTÁVEL POR FALTA GRAVE

O empregado estável despedido sob alegação de prática de falta grave, incorrendo nos fatos a que se refere o art. 482 da CLT, e submetido ao devido inquérito judicial, deverá ser notificado

com os motivos desencadeadores da demissão, sob pena da omissão gerar presunção de desligamento imotivado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BASE DE CÁLCULO - DEMISSÃO SALÁRIO VARIÁVEL

Ao demitir o empregado que perceba salário variável, deverá o empregador tomar como base de cálculo a média da remuneração auferida por aquele nos últimos 06 (seis) meses. Esta mesma base de cálculo deve ser tomada para os cálculos de férias e 13º salário.

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

Não poderão ser demitidos os empregados beneficiados por esta convenção e em sua vigência, por um período de 6 (seis) meses, desde que igual tempo seja o necessário para completar sua aposentadoria, exceto nos casos de cometimento de falta grave, nos termos da Lei.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PRAZO PARA ENTREGA DE DOCUMENTOS

As empresas obrigam-se a fornecer, no prazo máximo de 05 (CINCO) dias úteis, os documentos exigidos por órgãos públicos, quando forem solicitados pelo empregado para fins de obtenção de seguro-desemprego, auxílio doença, aposentaria e outros.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS DOS MOTORISTAS

Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados fica autorizada a partir de 01.01.2016 a prorrogação da jornada dos motoristas e ajudantes por até 04 (quatro) horas-extraordinárias/dia, nos termos do artigo 235-C, alterado pela Lei 13.103/2015.

PARÁGRAFO ÚNICO: As duas primeiras horas extras serão remuneradas com acréscimo legal de 50% (cinquenta por cento) e as duas horas-extras subsequentes, se realizadas, serão remuneradas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal.

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA DURAÇÃO DO TRABALHO DAS FUNÇÕES GERENCIAIS, DE VENDAS E DE SERV. EXTERNO

Nos termos do Artigo 62 da CLT, não se aplicam aos que exercem atividades incompatíveis com a fixação de horário, em geral funções de serviços externos e cargos gerenciais, os limites de jornada previstos nos Artigos 58 e 61 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PONTO ELETRÔNICO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação de empregador e 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 constantes da Portaria MTE nº1510, de 21.08.2009, especialmente o mecanismo impressor em bobina de papel.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADOÇÃO DE SISTEMA ALTERNATIVO PARA EMPREGADOS EXTERNOS

Ficam as empresas autorizadas a adotar sistema alternativo de controle da jornada de trabalho para qualquer função que tenha atividade externa, nos termos do artigo 611-A, X, da CLT e da Portaria 373 do MTE, de 25 de fevereiro de 2011.

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO ABONO DE PONTO AO ESTUDANTE

Serão abonadas, sem qualquer prejuízo de ordem econômica e/ou funcional, as faltas do empregado, para prestar exames escolares ou vestibulares, sendo exigida a devida comprovação posterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA AUSÊNCIA PARA O RECEBIMENTO DE PIS

O empregado terá direito a 01 (um) dia de expediente de ausência para recebimento de quantitativos do PIS, direito que poderá ser renovado se nos prazos em que se deva apresentar para receber mencionadas verbas, se for de todo impossível tal pagamento, desde que o fato impeditivo tenha sido comprovadamente gerado pelo agente pagador e que a empresa não mantenha com este convênio que autorize a proceder referidos pagamentos.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS HORAS PARADAS

Ocorrendo paralisação de produção, desde que por motivos alheios à vontade do empregado, este não sofrerá qualquer diminuição na sua remuneração final. Nos casos de sazonalidade de produção, paralisações programadas e as decorrentes de supressão súbita no fornecimento de energia ficam facultadas a adoção da prorrogação de trabalho prevista no artigo 61, caput e parágrafo 3º, da CLT, para compensação das horas paradas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA FOLGA DA EMPREGADA GESTANTE

Todas as empregadas abrangidas por esta convenção, no período de gestação, terão direito a um dia de folga em cada mês, remunerado pelo empregador, para realização de exame médico pré-natal, exceto se a empresa possuir serviço médico próprio ou convênio de assistência médica habilitado para este fim. Nos casos da necessidade de folga deverá haver comunicação

prévia de 24 (vinte e quatro) horas da ausência, assim como a comprovação no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após a realização do exame.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS FÉRIAS DE QUEM EXERCE FUNÇÃO DE VENDAS OU GERENCIAIS

Nos termos do Art.134, parágrafo 1º da CLT, as férias dos que exercem funções de vendas e gerenciais poderão, a critério do empregador, e com a anuência do empregado, serem concedidas em até três períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (DEZ) dias corridos.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregador comunicará ao empregado, por escrito, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo das férias, não podendo ser concedido dois dias antes da folga (descanso semanal), feriado ou dia já compensado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS UNIFORMES E EPI'S

Os uniformes usados no serviço interno ou externo das empresas, 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, no limite de até 02 (DOIS) ao ano, comprovado seu desgaste pelo uso regular.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO ATESTADO MÉDICO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Referidos atestados deverão ser entregues pessoalmente no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas úteis, a contar da primeira ausência do empregado que,

estando impossibilitado de fazê-lo, poderá enviar por outros meios, inclusive por terceiros, mediante protocolo na empresa.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA SINDICALIZAÇÃO

As empresas abrangidas por este pacto disponibilizarão em suas instalações, um local de fácil acesso para campanha de sindicalização. Esta concessão poderá ocorrer duas vezes por ano desde que as datas sejam acertadas previamente entre a empresa e o sindicato laboral.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO USO DOS QUADROS DE AVISO

As empresas concederão espaço em local por elas determinado para a colocação de quadro de avisos, para a afixação de comunicados oficiais do Sindicato dos Trabalhadores, assinados pela Coordenação Geral ou Diretoria Colegiada deste, sendo vedado o de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL LABORAL

As empresas da categoria econômica abrangidas por esta Convenção obrigam-se a liberar seus empregados que sejam dirigentes sindicais em pleno exercício do mandato eletivo, sem prejuízo de ordem salarial ou funcional, para participar de reuniões ordinárias do Sindicato, que ocorram exclusivamente aos sábados, devendo este solicitar por escrito com cinco dias de antecedência, indicando data e horário das referidas reuniões, sendo tais liberações limitadas a 04 (quatro) por ano.

PARÁGRAFO ÚNICO: Independente do disposto no *caput* desta cláusula, as empresas poderão liberar seus empregados que sejam dirigentes sindicais eleitos e no exercício do mandato, para participação em congressos e seminários externos de interesse do Sindicato laboral, mediante prévia solicitação.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA MENSALIDADE SINDICAL

Os descontos das mensalidades sindicais, devidamente autorizados pelo empregado, serão efetuados em folha de pagamento nos termos do art. 545 da CLT e recolhimento em favor do sindicato laboral até o quinto dia útil após a data do desconto.

PARÁGRAFO ÚNICO: caso as empresas não efetuem o devido desconto em tempo hábil, não poderão fazê-lo cumulativo, ou seja, descontar dos sócios duas ou mais mensalidades no mesmo mês, devendo justificar ao Sindicato laboral o motivo pelo qual não tenha efetuado o referido desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

Ficam as empresas abrangidas por esta convenção, representadas pelo SINDCAFÉ, obrigadas a recolherem as seguintes contribuições patronais mediante boletos emitidos pela entidade patronal:

a) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: no valor de **R\$500,00 (QUINHENTOS REAIS)** no mês de **MAIO/2025**, para a cobertura das despesas havidas com a realização do processo negocial da categoria representada pela entidade patronal.

b) CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL: no valor de **R\$500,00 (QUINHENTOS REAIS)** no mês de **JULHO/2025**, para o custeio do sistema confederativo da representação sindical patronal, nos termos do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O direito de se opor às contribuições acima, a ser exercido pelas empresas não associadas, conforme entendimento do STF proclamado nos Embargos de Declaração que modificou a decisão exarada em 2017 nos autos do Agravo ao Recurso Extraordinário ARE 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), na sessão virtual realizada de 1º a 11 de setembro de 2023, poderá ocorrer mediante e-mail endereçado ao SINDCAFÉ (sindcafe@sindicato.sfiec.org.br) no período de até dez dias corridos após o registro deste instrumento coletivo, sob pena de aceite tácito e, conseqüentemente, dever de recolher.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas deverão enviar ao Sindicato patronal, no prazo máximo de dez dias após o efetivo recolhimento, cópias das Guias devidamente recolhidas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

As empresas procederão **na folha do mês de ABRIL de 2025**, a título de contribuição assistencial/negocial, aprovada pela assembleia geral da categoria profissional, aos descontos,

dos salários nominais mensais já reajustados, de todos os empregados abrangidos por esta Convenção, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores, a favor deste, por exclusiva e única responsabilidade do mesmo, para fazer face às despesas em decorrência da elaboração e negociação da Convenção Coletiva e posterior acompanhamento do cumprimento da mesma, bem como para o custeio da estrutura de assistência ao trabalhador no caso de verificação de suas verbas rescisórias quando de sua dispensa, em substituição à homologação obrigatória, o valor fixo de **R\$35,00 (TRINTA E CINCO REAIS)** de cada empregado abrangido por esta Convenção Coletiva.

Fica assegurado aos empregados o direito de oposição aos descontos, a ser exercido em única vez durante a vigência desta convenção, até 15 (QUINZE) 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, 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.

O empregado deverá entregar uma destas vias à empresa, mediante recibo, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis, 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, o sindicato enviará ofício para divulgação nos quadros de avisos da empresa do período de oposição e as empresas poderão divulgar o referido período sem que isso incorra em suspeição de incentivo à oposição.

O desconto deverá ser efetuado pela empresa sobre o salário mensal de **ABRIL 2025** e o repasse ao Sindicato laboral deverá ocorrer até o dia 10 do mês subsequente ao desconto. Os repasses serão efetuados mediante boleto bancário emitido pelo Sindicato laboral.

A empresa que deixar de recolher e repassar 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. De acordo com os critérios da presente cláusula a empresa que não recolher os valores se obrigará a fazer o repasse dos valores não recolhidos.

Ocorrendo pedido administrativo, extrajudicial ou judicial de devolução ou reembolso dos descontos previstos na presente cláusula, inclusive com seus acréscimos legais, por parte do empregado, o Sindicato Profissional assumirá exclusiva e integralmente o referido ônus, confessando expressamente neste instrumento a sua única e exclusiva responsabilidade por qualquer pedido de devolução de contribuição que tenha recebido e que seja posteriormente considerada indevida ou irregular, isentando as empresas e o Sindicato patronal de qualquer responsabilidade, inclusive perante possíveis procedimentos de lavra do Ministério Público do

Trabalho e ou do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo restituir de forma imediata e sem a necessidade de qualquer procedimento às empresas eventuais valores que as mesmas forem obrigadas a devolver aos seus empregados e ex-empregados, podendo até mesmo a empresa reter de repasses futuros, o valor que eventualmente tenha sido obrigada a devolver por decisão judicial ou administrativa, pelo que fica, desde já, a Empresa autorizada pelo Sindicato Profissional signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

A contribuição assistencial/negocial prevista nesta cláusula substitui inteiramente a denominada contribuição confederativa, tratada no inciso IV do art. 8º. da Constituição Federal, ainda pendente de regulamentação.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO DESCUMPRIMENTO

Na hipótese de violação de qualquer cláusula desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, os que derem diretamente causa à infração, acordantes - empresas ou sindicato laboral, comprovada sua culpa, ficam sujeitos a multa de UM PISO SALARIAL, em favor da parte atingida pela violação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO FORO COMPETENTE

É competente para dirimir dúvidas decorrentes da aplicação dos dispositivos deste instrumento, o Juízo Trabalhista da Comarca onde se der a causa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA EXCEÇÃO DAS BASES TERRITORIAIS

Por tratarem-se de bases territoriais com representação própria, excetuam-se da eficácia desta Convenção Coletiva, as indústrias de TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ localizadas nos municípios de Acaraú, Amontada, Barroquinha, Bela Cruz, Camocim, Chaval, Cruz, Granja, Itapipoca, Itarema, Jijoca de Jeriquaquara, Marco, Martinopóle, Miraíma, Morrinhos, **Sobral**, Tururu e Uruburetama.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA 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 não se localizem no Município 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 disposto no caput desta cláusula, as empresas deverão divulgar a compensação de forma que todos os trabalhadores tomem conhecimento da mesma com a antecedência mínima de 07 (sete) 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.

}

MILENE ALVES PEREIRA
Presidente
SIND DA IND DE TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ NO EST CEARA

PAULO MOURAO ALVES
Presidente
SIND TRAB IND ACUCAR DOCES CONS ALIM CAFÉ RACOES BAL COND ESPEC PESCA
CARNES E SEUS DERIVADOS ESTADO DO CEARA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL 2025

[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>.