

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE000785/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/08/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR041703/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19955.101568/2021-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/08/2021

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

SIND DAS INDS MET MEC E DE MAT ELET NO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.155.104/0001-14, neste ato representado(a) por seu ;

E

S T I SID ME MEC M E EL AC B B G H I IT MAR P Q QU RED, CNPJ n. 23.719.727/0001-29, neste ato representado(a) por seu ;

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 maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO**, com abrangência territorial em **Acarape/CE, Banabuiú/CE, Baturité/CE, Guaiúba/CE, Horizonte/CE, Iguatu/CE, Itaitinga/CE, Maracanaú/CE, Pacajus/CE, Quixadá/CE, Quixeramobim/CE e Redenção/CE**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial é o menor salário pago ao empregado abrangido por este pacto laboral.

§ 1º - As micro-empresas, assim definidas na legislação pertinente, poderão manter negociações diretas com o Sindicato laboral, em relação ao piso salarial.

§ 2º - Em caso de alteração da política oficial em vigor para o salário mínimo, que venha a comprometer o piso salarial aqui pactuado, as partes convenientes comprometem-se a reabrir negociação, visando solucionar o problema.

§ 3º - As empresas ficam desobrigadas de pagar o piso salarial desta cláusula por 90 (noventa) dias ao empregado admitido que não tenha experiência comprovada de, no mínimo 90 (noventa) dias, em empresa siderúrgica, metalúrgica, mecânica ou de material elétrico ou eletrônico na função contratada. Da mesma forma, os menores aprendizes não serão obrigatoriamente remunerados com o piso salarial pactuado nesta convenção, até sua efetivação como empregados. O conteúdo desta cláusula não impede, porém, a contratação de empregados mediante contrato de experiência, na forma da lei, que visará os demais aspectos da contratação por período experimental, ressalvado o disposto na cláusula que trata das readmissões.

§ 4º - Fica estipulado o piso salarial único da categoria, a partir de **1º de MAIO de 2021**, no valor de **R\$1.140,00 (UM MIL, CENTO E QUARENTA REAIS)**.

§ 5º - Sobre o piso salarial da presente cláusula não incidirá, a qualquer tempo, o previsto na cláusula de reajuste salarial da presente Convenção Coletiva, porque referido piso mensal, ao ser estabelecido e pactuado, já teve nele inserido e considerado o dito reajuste salarial.

§ 6º - Não terão direito ao piso salarial da presente cláusula:

a) os empregados, com até 90 (noventa) dias de trabalho na empresa, admitidos em caráter experimental, salvo se comprovarem haver trabalhado em indústria metalúrgica, em função idêntica à contratada, pelo menos pelo prazo de 90 (noventa) dias (caso em que, contudo o contrato continuará sendo de experiência, a prazo determinado para fins legais);

b) os empregados aprendizes, regulamentados por legislação específica.

§ 7º - Ocorrendo reajuste do salário mínimo, em JANEIRO de 2022, e caso o seu valor iguale ou ultrapasse o piso salarial definido no § 4º desta cláusula, o piso salarial da categoria passará a ser o valor do salário mínimo acrescido de R\$5,00 (cinco reais) a título de antecipação a ser compensada na próxima data-base (maio/2022).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica assegurado aos empregados abrangidos por este pacto laboral, reajuste salarial a partir de 1º de MAIO de 2021, aplicado sobre os salários vigentes em 01.10.2020, à exceção do piso salarial que é regulado na cláusula anterior, da seguinte forma:

a) **5,0%** (CINCO INTEIROS POR CENTO) para salários até duas vezes o valor do teto previdenciário em maio 2021 (R\$6.433,27,00 x 2 = R\$12.867,14).

b) Os salários acima de R\$12.867,14 poderão ser reajustados mediante livre negociação entre empresa e empregados.

§ 1º - A forma de reajuste pactuada na presente cláusula faculta a compensação de todos os adiantamentos e antecipações salariais, compulsórios ou espontâneos, concedidos pelas empresas, de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, desde que outorgados em forma geral e linear.

§ 2º - Todas as antecipações salariais, exceto as decorrentes de aumentos, promoções e mudanças de função com aumento de salário, que vierem a ser concedidas pelas empresas a partir de 01 de maio de 2021 até a data da assinatura deste instrumento, poderão ser compensadas. As antecipações concedidas após a data de assinatura desta CCT poderão ser compensadas em reajustes compulsórios futuros, desde que outorgados em forma geral e linear.

§ 3º - No caso do empregado perceber salários por produção, o reajuste incidirá sobre o valor da peça ou serviço por ele produzido.

§ 4º - As empresas devem proceder à aplicação do reajuste aqui pactuado, nas condições especificadas, para todos os salários existentes; no caso de assim procedendo, ficar algum salário com valor inferior ao correspondente piso aqui estabelecido deve se adotar o maior dos valores como novo salário.

§ 5º - O percentual de reajuste aplicado nesta cláusula opera como repositor de perdas salariais do período de doze meses que antecede a data-base (Maio/2020 a Abril/2021), medido pelo INPC/IBGE = 7,59%, o que repõe eventuais perdas salariais no referido período, mesmo para aqueles pactuadas livremente com índices inferiores ao mencionado índice de referência.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO SALARIAL

Por ocasião do pagamento do salário, cada empregado o receberá acompanhado de comprovante que discrimine todas as parcelas pagas e descontadas.

As empresas que utilizarem o sistema de processamento de dados para o preparo dos documentos salariais, no comprovante referido nesta cláusula, farão inserir o valor do depósito do FGTS do mês do pagamento.

As empresas que utilizam meios de pagamentos que permitem a impressão de extratos e ou demonstrativos pelo próprio empregado em terminais de auto-atendimento de instituições financeiras e ou bancárias, ficam dispensadas do cumprimento das exigências anteriormente estabelecidas, devendo atender solicitação do empregado em caso de necessidade de comprovação de renda.

## CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As empresas obrigam-se a pagar ao empregado um adiantamento salarial equivalente a 40% (quarenta por cento) do seu salário reajustado até o dia 20 (vinte) de cada mês, exceto quando referida data não for dia útil, quando se antecipará o prazo para o primeiro dia útil antecedente. O pagamento salarial restante ocorrerá até o quinto dia útil do mês subsequente, nos termos da legislação vigente.

§ 1º - Excetuam-se desta cláusula melhores condições se já praticadas por empresas da categoria econômica.

§ 2º - Nas datas de pagamento dos salários ou antecipações quinzenais, a empresa deverá efetuá-los dentro do horário de expediente diurno da empresa.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Salvo o previsto na cláusula vigésima sétima desta Convenção, na ocorrência de trabalho extraordinário, nos dias úteis, e quando este exceder a 20 (vinte) horas extras por mês, o pagamento da 21ª (vigésima primeira) hora extra em diante será feito com acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal.

### ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno, em conformidade com artigo 73 e parágrafo da CLT, e para esse efeito, sua remuneração terá acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora diurna.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS RESULTADOS DA EMPRESA

Os sindicatos convenientes acordam mutuamente, que na vigência da presente norma coletiva, os empregados abrangidos por esta, e que tenham um absenteísmo, por faltas injustificadas, situado nos limites abaixo descritos, nos dias úteis dos períodos semestrais considerados entre **01 de março de 2021 e 31 de agosto de 2021**, participarão dos resultados das empresas para as quais trabalham, recebendo uma parcela correspondente ao limite de faltas abaixo descrito até **10 (dez) Outubro de 2021** e outra parcela até **15 (quinze) de março de 2022**, referente ao período de **01 de setembro de 2021 a 28 de fevereiro de 2022**:

- Para empresas com até 50 (cinquenta) empregados: 20% do valor do piso salarial (R\$228,00) em duas parcelas nas condições abaixo:

Até 05 (cinco) faltas no semestre: **R\$114,00** (CENTO E QUATORZE REAIS);

De 06 (seis) a 13 (treze) faltas no semestre: **R\$103,32** (CENTO E TRÊS REAIS, TRINTA E DOIS CENTAVOS) ;

De 14 (quatorze) a 26 (vinte e seis) faltas no semestre: **R\$75,16** (SETENTA E CINCO REAIS, DEZESSEIS CENTAVOS);

Mais de 26 (vinte e seis) faltas: não terá direito à participação

- Para empresas com 51 (cinquenta e um) até 100 (cem) empregados: 30% do valor do piso salarial (R\$342,00) em

duas parcelas, nas condições abaixo:

Até 05 (cinco) faltas no semestre: **R\$171,00** (CENTO E SESENTA E UM REAIS);

De 06 (seis) a 13 (treze) faltas no semestre: **R\$153,90** (CENTO E CINQUENTA E TRÊS REAIS, NOVENTA CENTAVOS);

De 14 (quatorze) a 26 (vinte e seis) faltas no semestre: **R\$119,70** (CENTO E DEZENOVE REAIS, SETENTA CENTAVOS);

Mais de 26 (vinte e seis) faltas: não terá direito à participação.

**- Para empresas com 101 (cento e um) até 200 (duzentos) empregados:** 40% do valor do piso salarial (R\$456,00) em duas parcelas, nas condições abaixo.

Até 05 (cinco) faltas no semestre: **R\$228,00** (DUZENTOS E VINTE E OITO REAIS);

De 06 (seis) a 13 (treze) faltas no semestre: **R\$205,20** (DUZENTOS E CINCO REAIS, VINTE CENTAVOS);

De 14 (quatorze) a 26 (vinte e seis) faltas no semestre: **R\$159,60** (CENTO E CINQUENTA E NOVE REAIS, SESENTA CENTAVOS);

Mais de 26 (vinte e seis) faltas : não terá direito à participação.

**- Para empresas com mais de 200 (duzentos) empregados:** 60% do valor do piso salarial (R\$684,00) em duas parcelas, nas condições abaixo:

Até 05 (cinco) faltas no semestre: **R\$342,00** (TREZENTOS E QUARENTA E DOIS REAIS);

De 06 (seis) a 13 (treze) faltas no semestre: **R\$307,80** (TREZENTOS E SETE REAIS, OITENTA CENTAVOS);

De 14 (quatorze) a 26 (vinte e seis) faltas no semestre: **R\$239,40** (DUZENTOS E TRINTA E NOVE REAIS, QUARENTA CENTAVOS);

Mais de 26 (vinte e seis) faltas: não terá direito à participação.

**§ 1º** - Os empregados que sejam admitidos ou demitidos durante a vigência deste acordo terão sua participação aferida, calculada e paga de forma proporcional, sendo que o pagamento da mesma será efetuado por ocasião da rescisão.

**§ 2º** - As partes convenientes também acordam que qualquer sistema de participação nos lucros ou resultados, que as empresas tenham ou venham a estabelecer, e que brindem iguais ou melhores possibilidades aos seus empregados, que as fixadas no *caput*, atenderão as exigências contidas nesta cláusula, substituindo a mesma. O conteúdo da presente cláusula atende ao estabelecido na legislação vigente.

**§ 3º** - A participação ora acordada, consoante a lei 10.101/2000 em vigor, e, particularmente, a norma do inciso XI, do Art. 7º da Constituição da República, não tem natureza salarial, pois é desvinculada da remuneração.

**§ 4º** - As empresas se quiserem utilizar o sistema de compensação de horas previsto na cláusula de Banco de Horas, deverão em substituição ao *caput* desta cláusula, elaborar planos de metas a serem alcançadas, de forma tal que a aferição dos mesmos possa ser individual, transparente e perfeitamente compreensível aos seus empregados, e deles tenha conhecimento o sindicato profissional, plano de metas estes que permitam aos trabalhadores que participem do Sistema de Compensação de Horas, receberem no conceito de participação nos resultados valores superior aos estabelecidos no *caput* desta cláusula. O plano de metas poderá ser individual, por seção, departamento ou geral.

**§ 5º** - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, que ofereçam a todos os trabalhadores que participam do Banco de Horas, qualquer sistema de premiação (exemplo: adicional de férias) poderão usar o Sistema de Compensação de Horas sem necessidade de cumprir o disposto no parágrafo anterior.

**§ 6º** - A aferição e o pagamento da participação conforme o plano de metas será individual, de total conhecimento do empregado e semestral, respeitando-se as datas previstas no *caput* desta cláusula.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - DA ALIMENTAÇÃO - QUALIDADE E PREÇO

As empresas se comprometem a manter a boa qualidade das refeições servidas aos seus empregados (norma aplicável apenas às empresas que fornecem refeições aos empregados, seja a que título for) e a limitar o desconto do salário do empregado sobre o benefício até o limite de 15% (quinze por cento) do custo total mensal da refeição, com um teto máximo mensal de **R\$ 9,00 (NOVE REAIS)** de desconto, ou ainda a condição atualmente praticada, utilizando-se o parâmetro mais vantajoso para o empregado.

§ 1º - O benefício de alimentação, quando oferecido pelas empresas, deverá ser concedido nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei Federal nº 6.312/1976 e regulamentada pelo Decreto nº 05, de 14/01/91.

§ 2º - As empresas que já fornecem refeição em condições mais favoráveis ao trabalhador, do que as descritas nesta cláusula manterão o benefício, sendo facultada a concessão cumulativamente com qualquer outro previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

§ 3º - Os benefícios acima mencionados concedidos pelas empresas não têm natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configuram como rendimentos tributáveis do trabalhador, desde que seguidas as condições do PAT.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Falecendo o trabalhador durante o vínculo empregatício, a empregadora pagará ao dependente habilitado na Previdência Social **ou por autorização judicial, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas, se devidas, 02 (dois) salários-base** em caso de morte natural, e **04 (quatro) salários-base**, em caso de morte por acidente, com base no salário pago ao empregado à época do falecimento.

§ ÚNICO - Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, as empresas que mantiverem seguro de vida que, ofereçam condição idêntica ou mais vantajosa ao seu empregado. Neste caso, na ocorrência de sinistro o beneficiário ou beneficiários deverão dar entrada no pedido de pagamento do seguro, junto à instituição seguradora.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO PARA REPARAÇÃO DE DANOS CIVIS

Em face da autorização recebida pelo Sindicato dos Empregados, dos componentes de sua categoria profissional, através de assembleia geral extraordinária que aprovou que as empresas podem contratar seguro substitutivo da indenização prevista nos artigos 186 e 927, do Código Civil Brasileiro e inciso XXVIII, do artigo 7º, da Constituição Federal, fica facultado às empresas contratarem, as suas expensas, seguro de vida em grupo, específico para acidentes de trabalho (assim definidos os casos que, sob esta denominação são compreendidos ou considerados pela legislação pertinente), destinado a cobrir, especificamente, e quando for o caso, a indenização prevista na segunda parte do inciso XXVIII, do artigo 7º da Constituição Federal, combinado com os artigos 186 e 927, do código Civil Brasileiro, no tocante a danos materiais, morais e/ou estéticos, cuja indenização, em favor da vítima, seus herdeiros e sucessores, deverá obedecer, para o estabelecimento do valor a ressarcir, o período de vida média da vítima (em caso de falecimento desta) ou a extensão da incapacidade ou da alteração estética (em caso de lesão da vítima) e ter como base o conteúdo da Sumula 490, do Supremo Tribunal Federal, considerando, porém, o valor do salário básico mensal auferido pela vítima, ficando a indenização máxima, todavia, limitada a 500.000,00 (Quinhentos Mil Reais).

§ 1º - Na ocorrência de sinistro que se enquadre no conteúdo da presente Cláusula, a vítima, seus herdeiros e sucessores, deverão buscar o ressarcimento respectivo junto à Seguradora responsável, pela via administrativa ou judicial.

§ 2º - Ao aceitar o seguro, a Seguradora obriga-se a comprovar em juízo, ou fora dele, sempre que necessário, o pagamento da indenização contratada.

§ 3º - Ao Sindicato Laboral deverá ser fornecida cópia da apólice de seguro contratado pela empresa.

§ 4º - Como a contratação do seguro da presente cláusula foi autorizada pela assembleia geral dos empregados, convocada na forma da lei vigente, fica estabelecido que o pagamento da indenização do seguro substitui, de forma completa, toda e qualquer indenização de danos, que venham a ser sofridos pelo trabalhador, em decorrência de acidentes do trabalho, qualquer que seja a natureza destes danos (materiais, morais e/ou estéticos) e seu valor, fica

vedada, em qualquer consequência, a ida da vítima ou seus sucessores à Justiça Comum para postulação de qualquer indenização de direito comum contra a respectiva empregadora.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, ao empregado que vier a se aposentar será pago pela empresa um abono equivalente a dois pisos salariais da categoria, sem natureza salarial, desde que o empregado conte com 08 (oito) ou mais anos na empresa, no momento do seu efetivo desligamento da mesma.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE PRÉ-APOSENTADO**

Ao empregado que contar com mais de **05 (cinco)** anos de serviços ininterruptos na mesma empresa e ao que falte, no máximo, **12 (doze) meses** para adquirir o direito à aposentadoria por tempo de serviço ou idade, será garantido, pela empresa empregadora, em caso de demissão sem justa causa, o pagamento, sem natureza salarial, das contribuições previdenciárias desse período faltante, a título de contribuinte individual.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - READMISSÕES**

Será dispensado o período de experiência do empregado que for novamente admitido pelo mesmo empregador, desde que para este tenha trabalhado em função idêntica.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA POR FALTA GRAVE**

O empregado, dispensado sob a alegação de prática de falta grave, deverá ser avisado do fato correspondente, por escrito e na forma da lei, onde fiquem esclarecidos os motivos ensejadores de sua dispensa.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS**

Em caso de substituição temporária, assim considerada aquela que causada por motivo de doença ou afastamento do trabalho não superior a 90 (noventa) dias do empregado titular do cargo, este poderá ser substituído por outro funcionário, sem que isto acarrete à empresa, a incorporação das diferenças salariais decorrentes dessa substituição.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

**§ 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

**§ 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**

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao que normalmente exerça comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias, para os cargos de supervisão, e de 30 (trinta) dias, para os demais cargos. Vencido o prazo experimental e com a aprovação final da empresa quanto à referida promoção, esta e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.

**§ ÚNICO** - Caso a promoção não venha a ser efetivada no período máximo determinado nesta cláusula, o empregado deverá retornar à sua função anterior.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

A homologação nas rescisões dos contratos de trabalho de empregados com mais de 01 (um) ano de trabalho ininterrupto na empresa, será feita em caráter facultativo - conforme preconiza a Lei 13.467/2017, pelo Sindicato profissional da categoria, ficando assegurada completa e incontroversa quitação das verbas contidas, incluindo eventuais danos extrapatrimoniais. No ato da homologação das rescisões de contrato de trabalho, deverá a empresa exibir cópia do PPP, extrato do FGTS atualizado, salvo em caso de força maior, bem como fornecer carta de referência.

**§ Único** - Pelo serviço prestado, caberá a empresa efetuar o pagamento de **R\$11,00 (onze reais)** por homologação, mediante recibo emitido pela entidade laboral.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COTAS 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 1/2 expediente, preferencialmente pela manhã, para tal finalidade, sem prejuízo do salário do trabalhador.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Fica facultado aos empregadores abrangidos por este instrumento coletivo de trabalho e nas condições aqui pactuadas, na vigência ou não do contrato de emprego de seus trabalhadores, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o Sindicato Profissional.

§ 1º - As empresas que manifestarem o interesse na realização do termo de quitação anual deverão cumprir as seguintes regras:

- a) Informação de todos os trabalhadores e seus dados que serão realizados os termos de quitação anual;
- b) Informação das parcelas a serem adimplidas no último ano de vigência do (s) contrato (s) de trabalho;
- c) Anexo de todos os documentos relacionados às parcelas a serem adimplidas no último ano de vigência do contrato de trabalho;
- d) No ato do preenchimento do atendimento, a empresa deverá fornecer as informações e documentos referentes ao recolhimento de contribuições sindicais, assistenciais e mensalidades do último ano realizadas pelo trabalhador.

§ 2º - Não sendo o trabalhador contribuinte das contribuições sindicais e/ou assistenciais, será cobrado da empresa uma taxa de serviços no valor de R\$30,00 (TRINTA REAIS) para a realização do ato de homologação do Termo de Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas.

§ 3º - No caso de serem preenchidos todos os requisitos constantes nesta cláusula, o termo descriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas e incluindo as questões de eventuais danos extrapatrimoniais.

§ 4º - O Sindicato Profissional se resguarda o direito de solicitar demais informações e documentos não anexados pela empresa á ocasião da realização do Termo de Quitação Anual do Contrato de Trabalho, sendo concedido o prazo geral de 05 (cinco) dias para a apresentação da documentação solicitada.

§ 5º - Todas as notificações e informações relacionadas aos trâmites previstos nesta cláusula serão realizadas através do sistema do Sindicato profissional disponibilizado por seus vários meios de comunicação virtual.

§ 6º - Não serão consideradas quitadas as parcelas que sejam objeto de ressalvas expressas e especificado o valor impugnado que esteja divergente em relação às informações do trabalhador.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Todos os integrantes da Comissão de Negociação dos termos deste pacto laboral gozarão de garantia provisória durante os 90 (noventa dias) posteriores ao registro da Convenção junto ao órgão competente, desde que os ditos integrantes tenham sido indicados durante a negociação, respeitando as garantias adicionais dos membros da Diretoria do Sindicato Laboral.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONCESSÃO DE HORÁRIO PARA EXAMES**

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SÁBADOS E/OU DIAS PONTE

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.

§ 1º - Quando o sábado a ser compensado for feriado, a empresa poderá alternativamente:

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

§ 2º - 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 sistema de compensação anual.

§ 3º - 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 consulta, por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de todos os seus empregados.

§ 4º - Ocorrendo as situações previstas nos parágrafos 1º e 2º desta cláusula, as horas a compensar em ambas situações podem ser abatidas uma das outras em igual quantidade.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

Na vigência da presente Convenção as empresas ficam autorizadas (sem necessidade de quaisquer outras formalidades senão o que a se contém na presente cláusula), sem prejuízo no disposto na Lei 13.467/2017, a adotar sistema de compensação de horas de trabalho, respeitados os limites estabelecidos pela legislação vigente, através do qual será permitido trabalhar períodos com horas a mais e períodos com horas a menos, em ambos os casos sem alteração do salário percebido pelo empregado. Implantando o sistema de compensação, neste deverá ser inserido a obrigatoriedade do zeramento das horas trabalhadas a mais ou a menos conforme as seguintes regras:

a) O saldo de horas trabalhadas a mais nos primeiros seis meses de validade desta CCT deverá ser zerado por compensação **até 30.10.2021** e se não compensado, deverá ser pago **até 10.11.2021**. O saldo de horas trabalhadas a mais nos segundos seis meses de validade desta CCT deverá ser zerado por compensação **até 30.04.2022** e se não compensado, deverá ser pago **até 10.04.2022**.

b) No caso de existir saldo de horas a trabalhar, o prazo para compensação será até o último dia de vigência da presente convenção.

c) As horas a menos ou a mais a trabalhar pelo empregado, para compensar poderão ser distribuídas diariamente, semanalmente ou de qualquer outra forma que seja acordada entre os empregados e a empresa.

d) O trabalho com horários prolongados será facultativo para o trabalhador estudante do ensino oficial e de cursos profissionalizantes.

e) Não poderão ser usados dias feriados ou de repouso semanal para os objetivos estabelecidos na presente cláusula.

f) O trabalho aos sábados, no sistema de Banco de Horas, só poderá ser utilizado, até 02 (duas) vezes por mês.

g) Para adoção do sistema de compensação da presente cláusula, deverão ser cumpridos os seguintes requisitos:

g.1) Notificação ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 07 (sete) dias, exceto em caso de emergência quando inexistirá prazo para implantação do sistema;

g.2) Adoção de um controle escrito das horas trabalhadas a mais, das não trabalhadas e das compensadas, no qual

constem, no mínimo: nome do empregado, data, horas a mais, horas a menos, horas compensadas e saldo total de horas, sendo este controle entregue todo mês ao trabalhador.

**g.3)** Em caso de demissão, o controle escrito, ou sua cópia, deverá ser apresentado ao Sindicato Profissional;

**g.4)** Existindo demissão sem justa causa, proceder-se-á ao zeramento das horas favoráveis ao trabalhador com o pagamento destas, pelo valor das horas extras, os saldos negativos de horas não serão descontados;

**g.5)** Na rescisão por pedido de demissão do trabalhador e ou demissão por justa causa, os saldos positivos de horas serão pagos e os saldos negativos de horas serão descontados (pelo valor da hora normal);

**g.6)** Haverá zeramento obrigatório dos saldos de horas em cada 30 de abril, com base nos critérios da demissão sem justa causa.

**§ 1º.** Os casos omissos serão resolvidos de comum acordo entre os Sindicatos convenientes e os possíveis descontos de horas negativas serão acordados entre as empresas e o sindicato laboral.

**§ 2º.** Considerando a situação de calamidade pública decorrente da Covid-19, excepcionalmente, o Banco de Horas firmado nos termos da Lei 13.467/2017, poderá ser compensado em até 06 (seis) meses após a decretação do fim da calamidade pública, mantidas todas as regras já estabelecidas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TOLERÂNCIA DO PONTO**

As empresas tolerarão que o empregado, por 06 (seis) vezes em cada mês, ingresse no serviço com até 10 (dez) minutos de atraso, em qualquer dos turnos. Se o atraso em cada dia for menor que 10 (dez) minutos, o restante dos minutos não será trasladado para os dias seguintes e nem servirá para aumentar a tolerância de atrasos no mês, que é, de forma improrrogável, de até 06 (seis) vezes. A não utilização da tolerância no mês, igualmente, não servirá, para aumentar o número de atrasos, nos outros meses, ou no futuro.

**§ ÚNICO** - Ficam excluídos do previsto na presente cláusula os empregados de empresas que a estes concedam transporte próprio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIOS - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria MTE nº373 de 25.02.2011, 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 sobrejornada; alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**§ 1º** - 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.

**§ 2º** - ficam dispensadas as demais obrigações constantes da Portaria MTE nº1510, de 21.08.2009, especialmente quanto ao mecanismo impressor em bobina de papel.

**§ 3º** - considerando a situação de calamidade pública decorrente da Covid-19, excepcionalmente, para contribuir na redução de riscos de contaminação, enquanto perdurar o risco, as empresas que adotam marcação de ponto eletrônico por contato digital, poderão substituir este por outra forma de controle de ponto manual ou mecânico.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE APURAÇÃO DE PONTO**

As empresas poderão adotar apuração do controle de ponto no período compreendido entre o dia 15 do mês em

curso ao dia 14 do mês subsequente, ou mesmo em outras datas, sem prejuízo do limite de intervalo de 30 (trinta) dias.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Além dos casos previstos nos incisos I a VI do artigo 473 da CLT, poderá o (a) empregado (a) faltar ao serviço por mais 01 (um) dia, sem qualquer diminuição salarial, quando do falecimento da pessoa que com ele (a) coabitava sob o mesmo teto, como também no caso, comprovado, de internação hospitalar do cônjuge, companheiro (a) ou filho (a). No caso de internação de filho (a), se o casal responsável trabalha na mesma empresa o direito aqui definido se aplica somente a um deles.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE PONTO DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas, sem qualquer prejuízo de ordem salarial ou funcional, faltas de empregados para a prestação de exames nos cursos regulares do sistema oficial de ensino, bem como para o ingresso à Universidade, desde que da falta a empresa seja pré-avisada com 03 (três) dias úteis da data do evento, podendo ainda a empresa exigir comprovação, que será feita pelo empregado nos 02 (dois) dias seguintes à realização do exame.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADA GESTANTE**

Todas as empregadas, durante o período de gestação, terão direito a 01 (um) dia de licença remunerada por mês, pela empresa, vale dizer, sem qualquer desconto em seu salário, para submeter-se a exame pré-natal, desde que comprove a sua ida ao médico com respectivo atestado e que o faça uma vez por mês, salvo se a empresa para tal exame, contar com serviço médico especializado, próprio ou conveniado.

**§ ÚNICO** - Será assegurado as empregadas ligadas diretamente a produção, durante a gravidez, sempre que as condições de saúde o exigirem, conforme orientação médica, transferência de função, sem prejuízo de salário, com a garantia do retorno à função original, logo após o término da licença maternidade.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTOS - HORAS EXTRAS**

As empresas remunerarão como extra as horas excedentes da jornada normal, em que seus empregados frequentem cursos ou reuniões obrigatórias no âmbito da Empresa empregadora.

**§ ÚNICO** - Não serão considerados, para os fins previstos no *caput*, os cursos de aperfeiçoamento e capacitação profissional, e os que incluam matérias sobre segurança do trabalho, até o limite de 60 (sessenta) horas/ ano, por empregado.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início do gozo das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com repouso semanal, feriado ou dia já compensado, devendo ocorrer preferencialmente no primeiro dia da semana.

**§ 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 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GRATUIDADE DE UNIFORME E EPI**

As empresas obrigam-se a fornecer, gratuitamente, a seus empregados uniformes de trabalho e/ou equipamentos de proteção individual e segurança quando exigirem o seu uso, ou, no caso de EPI, quando a lei exigir o seu uso, ficando os empregados responsáveis pelo seu bom uso e conservação. Fica ainda estabelecido quanto aos uniformes, que, no ato da admissão do empregado, a este serão entregues 02 (dois) uniformes, ficando as reposições seguintes ou futuras estabelecidas em apenas 01 (um) uniforme. Em qualquer caso, a reposição de uniformes será feita de conformidade com os prazos determinados pela empresa, desde que os aludidos prazos não sejam superiores a 01 (um) ano.

**§ ÚNICO** - Ambos os sindicatos efetuarão trabalho de conscientização sobre aspectos de segurança a fim de incentivar as empresas da categoria a adotarem o uso do uniforme.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

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

As empresas enquadradas na Norma Regulamentadora NR-05 do Ministério do Trabalho e Emprego obrigam-se a criar e manter a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA. O processo eleitoral será conduzido pela Comissão Eleitoral a ser criada conforme a referida NR, devendo o Sindicato Laboral ser comunicado por escrito e contra recibo, dentro dos prazos estipulados pela Norma, desde o início do processo eleitoral. As empresas localizadas fora da Região Metropolitana de Fortaleza deverão fazer a comunicação via e-mail.

**§ ÚNICO** - Considerando a situação de calamidade pública decorrente da Covid-19 e enquanto perdurar essa situação, ficam prorrogados de forma automática os mandatos da CIPA vencidos ou vincendos no período, por até 30 (trinta) após o término da referida calamidade pública.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PLANEJAMENTO E CONTROLE DE MEDICINA E SAÚDE OCUPACIONAL**

Fica convencionado entre as partes que os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) terão validade conforme definição estipulada pelo PCMSO da empresa, respeitando-se as demais disposições da Norma Regulamentadora NR-07 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO ACIDENTÁRIO**

As empresas que não possuírem ambulatório próprio firmarão convênio para atendimento de emergência dos seus empregados, em caso de acidentes do trabalho. Quando este convênio não for possível, as empresas responsabilizar-se-ão pelo transporte do acidentado até o local onde possa receber os socorros e o retorno ao trabalho ou à residência do mesmo, se as condições do empregado não permitirem sua normal locomoção.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRATAMENTO ODONTOLÓGICO**

As empresas que não possuem instalações de gabinete odontológico em suas dependências e que não mantenham convênio para atendimento odontológico de seus empregados, obrigam-se a requisitar, a cada 06 (seis) meses, o serviço de unidade odontológica móvel do SESI, não podendo a primeira requisição ultrapassar o mês de setembro.

**§ ÚNICO** - Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula as empresas situadas em localidades não atendidas pelo SESI.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos seus empregados o representante legal da empresa acordará com o Sindicato dos Trabalhadores, local, data, horário e condições para que, por 02 (duas) vezes no ano (uma vez por cada semestre) o sindicato possa realizar campanha de sindicalização na empresa, não podendo ser usadas estas oportunidades para qualquer outro fim que o aqui estipulado, sob pena da perda do direito aqui estabelecido.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DE DIRETORES DO SINDICATO LABORAL À SEDE DAS EMPRESAS**

Fica assegurado ao Presidente, Tesoureiro e Secretário do Sindicato Laboral, visitas à Administração das Empresas a fim de tratar de assuntos relacionados com sua categoria e seus associados.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL**

O Sindicato poderá solicitar, desde que com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis, que o empregado eleito dirigente sindical seja liberado de suas funções, sem que haja nenhum prejuízo no salário e demais direitos ou vantagens do trabalhador.

**§ ÚNICO** - Esta liberação não poderá exceder 10 (dez) dias por ano.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas comprometem-se a descontar de seus empregados, na folha de pagamento mensal, os valores relativos à mensalidade sindical estabelecida, fazendo até o 5º (quinto) dia útil após o desconto, o recolhimento em favor do Sindicato dos Empregados, mediante recibo ou depósito bancário, em conta corrente fornecida pelo referido Sindicato. No entanto, a empresa só procederá ao desconto se receber a prévia e escrita autorização do empregado para sua realização, o que poderá ocorrer através da parte destacável (canhoto) da proposta de associação do Sindicato dos Trabalhadores conveniente.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

As empresas procederão durante o prazo de vigência da presente Convenção Coletiva, a título de contribuição assistencial/negocial, aprovada pela assembleia geral da categoria profissional, aos descontos, dos salários nominais mensais já reajustados, inclusive do décimo terceiro salário, 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 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, e que deverão ser efetuados quando do pagamento dos salários, nos valores de **R\$7,90 (SETE REAIS, NOVENTA CENTAVOS)** mensalmente por empregado.

Fica assegurado aos empregados o direito de oposição aos descontos, a ser exercido numa 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 pessoalmente 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.

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 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, as empresas poderão divulgar em seus quadros de avisos o período de oposição, sem que isto incorra em suspeição de incentivo à oposição.

O primeiro desconto abrangerá os meses de Maio, Junho, Julho e Agosto de 2021, que deverá ser efetuado pela empresa sobre os salários já reajustados dos referidos meses até o dia 09/09/2021, cujos recolhimentos deverão ocorrer até o dia 12 de novembro de 2021.

Os demais recolhimentos destes descontos deverão ser feitos nas datas de pagamento dos empregados e repassados ao Sindicato beneficiário, com vencimento no décimo dia do mês dos descontos, através de boletos fornecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores.

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.

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, aos cofres das Empresas eventuais valores que as mesmas forem obrigadas a devolver aos seus empregados e ex-empregados, podendo até mesmo reter de repasses futuros, o valor que eventualmente a Empresa 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL**

O recolhimento da contribuição sindical dos empregados, previsto no *caput* do artigo 583 da CLT, com desconto previamente autorizada pelo empregado nos termos da Lei 13.467/2017, deverá ser efetuado até o 8º (oitavo) dia útil do mês subsequente ao do desconto.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Em razão dos serviços prestados pelo Sindicato Patronal conveniente na negociação coletiva (art. 8º, incisos II, III e VI da Constituição Federal de 1988) que resultou na celebração da presente Convenção, bem como da orientação e interpretação de suas cláusulas quando da sua aplicação, as empresas a esta vinculadas pelo exercício da atividade das indústrias metalúrgicas, mecânicas e de materiais elétricos abrangidos por essa Convenção e dela beneficiárias deverão recolher em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Materiais Elétricos do Estado do Ceará - SIMEC a Contribuição Assistencial em parcela única, no valor de **R\$400,00 (QUATROCENTOS REAIS)**, com vencimento no dia **30 de setembro/2021**, mediante guia de recolhimento expedida pelo SIMEC.

**§ ÚNICO** - O atraso no recolhimento da contribuição acima importará na atualização do seu valor com base na variação do IGP-M/FGV ou índice substituto além do pagamento da empresa inadimplente da multa sujeita a taxa máxima legal, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e despesas decorrentes da cobrança extrajudicial e judicial, caso necessária.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Nos termos do artigo 8, inciso IV da CF/88, fica instituída a cobrança da Contribuição Confederativa Patronal, para fins de custeio do sistema confederativo, devida no valor único de **R\$400,00 (QUATROCENTOS REAIS)** e com vencimento até o dia **30 de NOVEMBRO/2021**, mediante boleto específico emitido pelo SIMEC. Do valor total cobrado, 1/3 (um terço) destina-se à Federação das Indústrias do Estado do Ceará (FIEC).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL LABORAL INCIDENTE SOBRE A PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS**

Ficam as empresas autorizadas a efetuarem desconto de seus empregados, a título de taxa negocial, a ser repassado ao Sindicato laboral, correspondente a **4% (quatro inteiros por cento)** do valor da Participação de Resultados prevista neste instrumento, em uma parcela até **10.04.2022**.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas concederão espaço em local visível e de fácil acesso para a colocação de quadros de avisos, para a fixação de comunicados oficiais do Sindicato dos Empregados, assinados pela Presidência ou Diretoria deste, com o prévio conhecimento e escrita concordância das empresas, quanto ao conteúdo desses comunicados.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO COMPETENTE**

As pendências resultantes da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho serão resolvidas na Justiça do Trabalho de jurisdição no município sede da empresa abrangida.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

Quando a empresa violar a presente Convenção, ficará obrigada a pagar o valor de **R\$1.140,00** (UM MIL, CENTO E QUARENTA REAIS) em favor do Sindicato Laboral. A multa somente poderá ser aplicada no máximo uma vez a cada período de 30 (trinta) dias, sendo esse valor o teto máximo para pagamento, independentemente do número de cláusulas violadas ou do número de empregados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUITAÇÃO DE PERDAS SALARIAIS**

As partes convenientes pactuam que o conjunto de cláusulas acordadas nesta convenção coletiva opera como repositivo de perdas salariais do período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, qualquer que seja a origem da perda, ou da provocação da perda, quitando, em consequência, toda e qualquer perda salarial desse período, medida com base na variação do INPC-IBGE do mesmo período, igual a 7,59%, mesmo para aquelas negociadas abaixo do mencionado índice.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS**

As partes convenientes acordam que eventuais diferenças salariais e de piso salarial originadas por esta Convenção retroativas ao mês de Maio /2021, devem serem aplicadas preferencialmente na folha salarial do mês de agosto de 2021 e, na impossibilidade, pagas até 30.09.2021.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RESCISÕES ENTRE MARÇO E ABRIL**

Conforme a legislação vigente, as rescisões de contrato de trabalho, com aviso prévio indenizado ou cumprido e cujo último dia de trabalho ou extensão de aviso ocorra entre os dias 01 e 30 de abril, farão jus ao adicional de 01 (um) salário base.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES**

As empresas poderão proporcionar cursos profissionalizantes ou treinamentos para aqueles trabalhadores sem nenhuma qualificação profissional, bem como melhorar a qualificação profissional dos demais com outros cursos, no período de vigência desta Convenção.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA EFICÁCIA DA LEI 13.467/2017 - REFORMA**

## **TRABALHISTA**

As partes acordam que na vigência da Lei 13.467/2017 que instituiu a chamada Reforma Trabalhista o que for conflitante com os termos deste instrumento coletivo prevalecerá o disposto na referida Lei.

**JOSE SAMPAIO DE SOUZA FILHO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DAS INDS MET MEC E DE MAT ELET NO ESTADO DO CEARA**

**JOSE MILTON PEREIRA DA COSTA**  
**PRESIDENTE**  
**S T I SID ME MEC M E EL AC B B G H I IT MAR P Q QU RED**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA LABORAL 2021**

[Anexo \(PDF\)](#)

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