

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE000911/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/06/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR034311/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47997.283617/2025-13  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/06/2025

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 Presidente, Sr(a). CESAR OLIVEIRA BARROS JUNIOR;

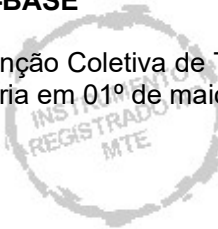
E

SINDICATO DOS TRABS INDS MET S M M E E I EMP M DO EST CE, CNPJ n. 07.341.571/0001-39, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). FRANCISCO ANTONIO OLIVEIRA SILVEIRA;

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 2025 a 30 de abril de 2026 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 METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO**, com abrangência territorial em Abaiara/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Antonina do Norte/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Baixio/CE, Barro/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/CE, Campos Sales/CE, Canindé/CE, Capistrano/CE, Caririaçu/CE, Cariús/CE, Cascavel/CE, Catarina/CE, Catunda/CE, Caucaia/CE, Cedro/CE, Chaval/CE, Chorozinho/CE, Crateús/CE, Eusébio/CE, Farias Brito/CE, Forquilha/CE, Fortaleza/CE, General Sampaio/CE, Graça/CE, Granja/CE, Granjeiro/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Hidrolândia/CE, Ibaretama/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Iracema/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Jaguaratama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Maranguape/CE, Marco/CE, Martinópole/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Orós/CE, Pacatuba/CE, Pacoti/CE, Palmácia/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Piquet Carneiro/CE, Pires Ferreira/CE, Porteiras/CE, Potengi/CE, Quixelô/CE, Saboeiro/CE, Salitre/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, Senador Pompeu/CE, Senador Sá/CE, Sobral/CE, Solonópole/CE, Tamboril/CE, Tarrafas/CE, Tauá/CE, Tianguá/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.

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

Fica estabelecido o piso único salarial mensal da categoria a partir de 1º de MAIO de 2025 no valor de R\$1.546,00

### (UM MIL, QUINHENTOS E QUARENTA E SEIS REAIS)

§ 1º - Sobre o piso salarial da presente cláusula não incidirá a qualquer tempo o reajuste salarial da Cláusula de Reajuste da presente Convenção Coletiva, porque referido piso, ao ser estabelecido e pactuado, já teve nele inserido e considerado dito reajuste salarial da Cláusula de Reajuste.

§ 2º - Não terão direito ao piso salarial da presente cláusula, os empregados admitidos como Jovem Aprendiz, por serem regidos por lei específica.

§ 3º - Ocorrendo reajuste do salário mínimo em janeiro de 2026 e este for igual ou superior ao piso estabelecido no caput desta cláusula, o piso salarial da categoria passará a ser o valor do salário mínimo acrescido de **R\$5,00 (cinco reais)**.

§ 4º - O valor retroativo referente ao mês de maio e devido em decorrência dessa cláusula deverá ser pago na folha salarial do mês de junho de 2025.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica assegurado aos empregados integrantes da categoria profissional conveniente, reajuste salarial a partir de **1º de MAIO de 2025** e incidente sobre os salários vigentes em **1º de MAIO de 2025** limitado até o valor de duas vezes o teto previdenciário em maio 2025 (**R\$8.157,41 x 2 = R\$16.314,82**) no percentual de **5,32% (CINCO VÍRGULA TRINTA E DOIS POR CENTO)**. Os salários acima de R\$16.314,82 serão objeto de livre negociação entre as partes.

§ 1º - A forma de reajuste pactuada na presente cláusula faculta a compensação de todos os reajustes, adiantamentos e antecipações salariais, compulsórios ou espontâneos, concedidos pelas empresas no período de **1º de Maio de 2024 até 30 de Abril de 2025** bem como as antecipações salariais que vierem a ser concedidas a partir de **01.05.2025**, exceto as decorrentes de aumentos, promoções e mudanças de função com aumento de salário.

§ 2º - O reajuste estabelecido para os empregados que ingressaram **após o mês de maio de 2024** deverá ser aplicado de forma proporcional "*pro-rata*", podendo ser excluído o período do contrato de experiência.

§ 3º - O reajuste estabelecido nesta cláusula não se aplica aos empregados do Programa Jovem Aprendiz.

§ 4º - No caso do empregado perceber salários por produção, o reajuste incidirá sobre o valor da peça ou serviço por ele produzido.

§ 5º - O percentual de reajuste desta cláusula opera como repositivo de perdas salariais do período de **01.05.2024 a 30.04.2025**, qualquer que seja a origem da perda, ou da provocação da perda, quitando, em consequência, toda e qualquer perda salarial desse período cujo valor de referência foi o INPC-IBGE do citado período (**5,32%**).

§ 6º - O valor retroativo ao mês de maio e devido em decorrência dessa cláusula deverá ser pago na folha salarial do mês de **junho de 2025**.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DOS SALARIOS

Quando do pagamento dos salários as empresas deverão observar o seguinte:

a) Pagamento de antecipação quinzenal de salário, salvo situação mais vantajosa, no valor de 40% (quarenta por cento) do salário do empregado.

b) O pagamento do salário e da antecipação será feito em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário de serviço, ou imediatamente após o encerramento deste, devendo neste caso estar finalizado até uma hora após o último expediente;

c) No caso em que o dia do pagamento da antecipação recaia em dia não útil, o pagamento será efetuado no primeiro dia útil seguinte;

d) O pagamento do crédito final do salário e demais verbas salariais será realizado até, no máximo, o 5º dia útil do mês subsequente;

e) No caso do pagamento do salário e ou demais verbas salariais conterem erros, sendo estes de responsabilidade do empregador, a diferença, se favorável ao trabalhador, deverá ser paga no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis a partir da constatação do equívoco.

§ 1º - Ressalva-se a opção pelo pagamento através de crédito em conta bancária, no nome do empregado

§ 2º - É facultado às empresas não procederem ao adiantamento previsto na alínea "a" dos empregados em regime de experiência.

§ 3º - Nos casos em que o empregado, por determinação judicial, tiver incidência de pensão alimentícia em seu salário, esta deverá ser deduzida do valor bruto do salário para fins do cálculo do adiantamento previsto na alínea "a" desta cláusula.

## **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Por ocasião do pagamento dos salários, a cada empregado será entregue comprovante do respectivo pagamento salarial, no qual constem, discriminadamente, todos os valores pagos e os descontos realizados.

§ 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 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.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS VARIÁVEIS E O CÁLCULO DO VALOR BASE.**

As empresas que remunerarem seus funcionários por meios de salários variáveis, (produção, comissão etc.), farão uma média do valor auferido por ditos funcionários nos últimos três meses para obter o valor base de cálculo para o pagamento de: décimo terceiro salário, férias e rescisão de contrato.

## **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE INGRESSO DO EMPREGADO ALUNO / JOVEM APRENDIZ**

O empregado aluno ou jovem aprendiz, ao ser encaminhado para a fábrica ou empresa em definitivo, após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do dia da sua efetivação, pelo menos, o piso salarial previsto nesta Convenção.

§ Único - Após o período máximo de 180 (cento e oitenta) dias da sua efetivação, deverá receber, pelo menos, salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

Fica estabelecido que ao empregado admitido ou promovido para a mesma função de outro empregado desligado da empresa, será assegurado o pagamento do salário igual ou superior ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

§ Único - Para os casos de substituição definitiva, por promoção, deverá ser observado o período máximo de 60 (sessenta) dias de transição, quando o empregado deverá permanecer ainda com o mesmo salário da função anterior.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que se aposentar, por idade ou por tempo de serviço, e contar com 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na empresa, receberá, no ato de seu desligamento, uma gratificação igual ao último salário base.

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS (REMUNERAÇÃO)

Na vigência da presente Convenção Coletiva, as empresas envidarão esforços para diminuir ao mínimo possível a realização de horas extraordinárias por parte de seus empregados. Caso, entretanto, os empregados realizem horas extraordinárias, as mesmas deverão ser remuneradas na forma da lei.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS

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, inferior a 5% (cinco por cento) dos dias úteis de cada período semestral de apuração considerado, sendo o primeiro período referente aos meses de **março a agosto de 2025** e o segundo período, referente aos meses de **setembro de 2025 a fevereiro de 2026**, participarão dos resultados das empresas para as quais trabalham, recebendo a primeira parcela até **10.09.2025** e a segunda até o dia **10.03.2026** da seguinte forma:

**A) Empresas com até 150 empregados:** 60% (SESSENTA POR CENTO) do piso salarial = **R\$927,60 (NOVECENTOS E VINTE E SETE REAIS)** em duas parcelas de **R\$463,80 (QUATROCENTOS E SESSENTA E TRÊS REAIS, OITENTA CENTAVOS)**.

**B) Empresas com mais de 151 empregados:** 70% (SETENTA POR CENTO) do piso salarial = **R\$1.082,20 (MIL, OITENTA E DOIS REAIS, VINTE CENTAVOS)** em duas parcelas de **R\$541,10 (QUINHENTOS E QUARENTA E UM REAIS, DEZ CENTAVOS)**.

§ 1º - As empresas com mais de 151 (cento e cinquenta) empregados que adotarem PLR nos termos da Lei 10.101/2020, contendo critérios, metas e/ou valores diferenciados dos estabelecidos nesta cláusula e com previsão de pagamento cumulativo com o aqui previsto, atingidas suas metas, a faixa a ser adicionada fica reduzida de 70% para 60% do piso salarial.

§ 2º - Os empregados que sejam admitidos ou demitidos durante a vigência deste acordo terão sua participação aferida, calculada e paga de forma proporcional, ou seja, 1/6 (um sexto) do valor total da parcela por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias trabalhados, sendo o pagamento do valor correspondente efetuado por ocasião da rescisão.

§ 3º - As partes convenientes também acordam que qualquer sistema de participação nos lucros ou resultados, que as empresas tenham, ou venham a estabelecer, e que ofereçam melhores possibilidades aos seus empregados, que as aqui fixadas, atenderá as exigências contidas nesta cláusula, substituindo a mesma.

§ 4º - A participação ora acordada, consoante a lei nº. 10101/2000, ou legislação federal superveniente 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.

§ 5º - O conteúdo da presente cláusula atende ao estabelecido na legislação vigente.

§ 6º - Os empregados que estejam com seus contratos de trabalho suspensos ficam excluídos desta PR.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Visando contribuir para a alfabetização, formação educacional e capacitação e qualificação profissional dos trabalhadores, as empresas envidarão esforços apoiando mecanismos que incentivem a participação dos seus empregados em programas direcionados para os objetivos desta cláusula.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas que mantêm convênio de assistência médica e/ou odontológica, com participação dos empregados nas custas respectivas, deverão assegurar aos mesmos o direito de optar, ou não, pela inclusão no convênio existente. A opção do empregado só terá validade se feita por escrito. O empregado que optar pela não inclusão ou aquele que desistir de sua inclusão, não terá direito aos benefícios decorrentes do convênio a partir da data que efetuar sua opção ou desistência.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO DE DESPESAS FUNERAIS

Vindo a falecer o trabalhador durante o vínculo empregatício, seja qual for o motivo do óbito, a empresa empregadora reembolsará ao dependente legal que apresentar a devida comprovação, mediante notas fiscais idôneas, das despesas realizadas com o funeral, até a quantia limite de **R\$ 1.746,20 (UM MIL, SETECENTOS E QUARENTA E SEIS REAIS, VINTE CENTAVOS)**.

§ Único: Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula as empresas que mantiverem convênio com funerárias para serviços de sepultamento.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE / EXAMES MÉDICOS GESTANTES / DEMISSÃO GRÁVIDA

Será assegurado as empregadas, 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.

§ 1º - Caso a empresa não possua médico especializado, próprio ou conveniado, para fazer exame pré-natal, fica assegurada a liberação das empregadas grávidas, um dia por mês, sem prejuízo da remuneração, desde que a ausência seja avisada com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas e comprovada no primeiro dia útil, após a realização dos referidos exames;

§ 2º - As empresas enquadradas no artigo 389, parágrafos 1º e 2º, da CLT e na portaria do MTB de nº 3.296/86, poderão substituir as obrigações ali contidas pelo pagamento, às empregadas lactantes, desde o primeiro dia do quarto mês de vida da criança até o sexto mês completo de vida do filho natural ou adotado, o valor de **R\$176,62 (CENTO E SETENTA E SEIS REAIS, SESSENTA E DOIS CENTAVOS)** mensais, a título de auxílio-creche, sem natureza salarial para qualquer fim;

§ 3º - Ficam dispensadas do cumprimento do parágrafo anterior, as empresas que oferecerem creche, convênio creche ou auxílio creche em melhores condições que as estipuladas.

§ 4º - A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empresa empregadora para ser readmitida, se for o caso, em até 30 (trinta) dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória, entendendo-se esta última inexistente se não for efetuada a apresentação no prazo acima previsto.

§ 5º - Em havendo a reintegração prevista no parágrafo anterior, deverá a gestante restituir à empresa e esta, às contas ou órgãos de origem do pagamento, as verbas recebidas indevidamente pela gestante, de forma a cancelar a demissão efetuada.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - OPÇÃO POR SEGURO EM GRUPO

Nas empresas em que for oferecido seguro de vida em grupo, com ônus para o funcionário, caberá ao empregado optar por sua adesão. Em qualquer caso, a opção ou a desistência será feita por ele, sempre por escrito.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESSARCIMENTO DE DESPESAS DE SERVIÇOS EXTERNOS

Os gastos de viagem do empregado com transporte, hospedagem, alimentação, correio e telefone, no exercício de seu trabalho, respeitando o empregado os limites previamente estabelecidos pela empresa, e ainda devidamente comprovados, ficarão a cargo da empresa, ficando, ainda, estabelecido que a respectiva verba não terá natureza salarial para fins trabalhistas, previdenciários e tributários, à consideração de que se destina, exclusivamente, ao ressarcimento de despesas comprovadas.

## EMPRÉSTIMOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPRÉSTIMOS CONFORME LEI 10.410/2003

As empresas envidarão esforços no sentido de que existindo as condições e uma vez preenchidas todas as formalidades necessárias, proceder ao desconto em folha de pagamento, do valor das prestações mensais, limitadas aos conceitos previstos do salário consignado dos empregados, dos empréstimos por estes contraídos junto a instituições financeiras, desde que amparados na lei nº 10.410/2003 e legislação superveniente, e repassar esse montante às ditas instituições após formalização do convênio apropriado e comprovação do empréstimo.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES CONTRATO A TEMPO PARCIAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER

Fica garantido à mulher trabalhadora: igualdade de direito e obrigações relativamente ao homem; proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES RESCISÓRIAS

As homologações rescisórias dos empregados com um ano ou mais de trabalho poderão ser feitas junto ao Sindicato Laboral, por mera liberalidade e opção da empresa, conforme preceitua a Lei 13.467/2017.

§ 1º - A empresa deverá encaminhar o trabalhador, mediante agendamento com o sindicato laboral, para o ato de homologação e conferência dos valores do TRCT, acompanhado das Guias do Seguro Desemprego - quando for o caso; o extrato do FGTS, comprovando inclusive o depósito da Multa Rescisória, a Chave do Saque do FGTS, ASO, Perfil Profissiográfico Previdenciário e finalmente a Rescisão composta por 05 (cinco) vias.

§ 2º - Caso ocorra alguma divergência nos valores encontrados na rescisão mediante cotejo com os documentos apresentados, o Sindicato laboral comunicará de imediato a empresa para a regularização, observados os prazos previstos no parágrafo 6º, artigo 477, CLT.

§ 3º - Em sendo homologada a rescisão no Sindicato, a mesma produzirá efeitos de eficácia liberatória em todas as verbas e valores descritos no TRCT, inclusive quanto a eventuais danos extrapatrimoniais, ficando assegurado ao sindicato laboral a possibilidade de ressalva.

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

As empresas privilegiarão a continuidade das atividades remotas praticadas, 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 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO PREFERENCIAL DE VAGAS**

Sempre que surgirem vagas para qualquer função, estas deverão ser preenchidas, preferencialmente, por empregados da mesma empresa, que exerçam funções inferiores, desde que qualificados para a função vacante, e com o salário inicial da respectiva função, respeitado o período de transição (adaptação) previsto na cláusula nona.

### **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

Terão garantia de emprego as gestantes desde a comprovação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE PRÉ-APOSENTADO**

Ao empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviços ininterruptos na mesma empresa e 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 facultativo ou similar.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA DO READMITIDO**

Será de 45 (quarenta e cinco) dias, no máximo, o período de experiência do empregado que for readmitido na mesma função anteriormente exercida e na mesma empresa, desde que tenha transcorrido período igual ou inferior a 06 (seis) meses entre o desligamento e a sua readmissão.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Durante a vigência da presente Convenção, todo empregado que for admitido, ou contratado, através de documento escrito, receberá uma cópia do contrato por ele assinado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUALIFICAÇÃO NA CTPS**

Todo empregado que substitua outro, em caráter definitivo, que ocupe uma função diferente, ou que seja promovido, deverá ter o correspondente registro na sua CTPS, além de perceber o menor salário da função do substituído (sem considerar vantagens pessoais), após o prazo de 60 (sessenta) dias de substituição, considerando-se substituição temporária toda aquela em que o empregado substitui outro sabendo que retornará a sua função efetiva, como, por exemplo, nos casos de férias ou outras substituições eventuais.

§ 1º - Nas hipóteses de cargos de supervisão e comando, assim entendidos aqueles que, por delegação da empresa, possuem poder de mando, o prazo a que alude o *caput* desta cláusula será de 90 (noventa) dias.

§ 2º - Quando da apresentação da CTPS pelo trabalhador, o registro deverá ser efetivado dentro do prazo de 02 (dois) dias úteis.

§ 3º - No caso do empregado não apresentar a sua CTPS para registro dentro do prazo de 30 dias após ser notificado para tal a empresa estará isenta de qualquer sanção.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSOCIAÇÃO A GREMIOS E SIMILARES**

Fica facultado ao empregado associar-se a grêmios, clubes, entidades para fins recreativos ou similares, mantidos pelas empresas, devendo o exercício da faculdade aqui pactuada ser feito por escrito, não tendo o empregado desistente, após a opção, nenhum direito aos benefícios concedidos pelas entidades antes mencionadas.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO AOS SÁBADOS OU DIAS IMPRENSADOS**

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 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, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente trabalhado 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 simples concordância dos empregados. O aqui disposto é também aplicável no caso de eventos que os trabalhadores desejem assistir ou participar.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS DE COMPENSAÇÃO DE HORAS**

As partes acordam que, em havendo necessidade de instauração de sistema de compensação de horas por empresa, em função de anormalidades ou circunstâncias que impeçam o normal funcionamento da mesma, o Sindicato laboral reunir-se-á imediatamente com a empresa após ser por esta notificado, para negociar a forma e condições em que o sistema possa ser implantado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS (SISTEMA DE COMPENSAÇÃO ANUAL DE HORAS DE TRABALHO)**

Na vigência da presente Convenção Coletiva, as empresas ficam autorizadas (sem necessidade de quaisquer outras formalidades senão o que as contidas na presente cláusula), sem prejuízo no disposto na Lei 13.467/2017, a adotar sistema anual 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 30.10.2025 e se não compensado, deverá ser pago até 10.11.2025. O saldo de horas trabalhadas a mais nos segundos seis meses de validade desta CCT deverá ser zerado por compensação até 30.04.2026 e se não compensado, deverá ser pago até 10.05.2026.

**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, inclusive com o trabalho em sábados, domingos e feriados.

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

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

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

**F.1)** 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 disponibilizado ao trabalhador.

**F.2)** Existindo demissão sem justa causa proceder-se-á ao zeramento das horas favoráveis ao trabalhador com o pagamento destas, pelo valor das horas extras.

**F.3)** Serão devidos as horas negativas pelos trabalhadores que pedirem demissão, as quais poderão ser descontas integralmente na rescisão. E aos que forem demitidos pela empresa o saldo negativos será zerado sem prejuízo ao trabalhador.

**F.4)** Haverá zeramento obrigatório dos saldos de horas em cada 30 de abril, com base nos critérios da demissão sem justa causa.

**F.5)** Em nenhuma hipótese, o empregado poderá, de forma unilateral, utilizar o regime de banco de horas para obter a cobertura de eventuais atrasos e/ou faltas injustificadas, cenários nos quais a empresa poderá efetuar o desconto, em folha, do período não trabalhado pelo empregado.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO TRABALHO EM FERIADOS**

Quando da ocorrência de feriados nacionais, estaduais e municipais, as empresas ficam autorizadas ao funcionamento regular, podendo movê-los para outro dia anterior ou posterior, devendo tal compensação, se posterior, ocorrer no prazo de até 30 dias após o feriado trabalhado, inclusive distribuindo essa compensação aos sábados ou domingos e ou no Banco de Horas, se for o caso.

§ 1º - Fica facultado às empresas que se localizem na região metropolitana de Fortaleza, a observância 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.

§ 2º - As empresas que concederem folgas referentes aos feriados municipais de Fortaleza, ficam exoneradas da observância dos feriados de seus municípios sede, na mesma proporção concedida.

§ 3º - Para aplicação do disposto no *caput* desta cláusula, as empresas deverão submeter à consulta dos trabalhadores no prazo de até 03 (três) dias antes da data do feriado.

§ 4º - 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 ou lançado o tempo trabalhado em banco de horas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PERÍODOS DE REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Na vigência do presente instrumento coletivo as empresas poderão optar por liberar ou dispensar, do registro ou da assinalação, os intervalos ou os períodos de repouso e alimentação, nos cartões ou controle de ponto, passando, a partir de então, na forma da Portaria n.º 3.082, de 11.04.84, do Ministério do Trabalho, a assinalação ou marcação, dos períodos destinados ao repouso ou alimentação dos trabalhadores, nos cartões ou controle de ponto, podendo ser indicados pelas empresas, nos documentos, nos cartões ou controle de ponto, de forma impressa ou não.

§ Único - No caso de a empresa optar por uma mudança neste sistema, deverá notificar, por escrito, a todos os seus empregados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, devendo ainda guardar comprovação escrita da recepção da notificação por parte dos empregados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TOLERÂNCIA POR ATRASO**

Fica acordado entre as partes que os empregados, usuários dos meios públicos de transporte, poderão ter um atraso, no início do 1º expediente, de 05 (cinco) minutos diários, limitado o acúmulo a 20 (vinte) minutos por semana, sem prejuízo em sua remuneração.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIO - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão, na forma do permissivo estabelecido nas Portarias MTE n.ºs 671/2021 e 373/2011, 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 sobre-jornada; 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 - A representação laboral compromete-se, caso haja manifesto interesse de alguma empresa do setor em desobrigar-se do mecanismo impressor do ponto eletrônico a, imediatamente, pactuar o solicitado através de acordo

coletivo de trabalho.

**§ 3º** - Fica assegurado a tolerância de até 10 (dez) minutos do horário de entrada e / ou saída dos empregados sujeitos ao controle do sistema eletrônico de ponto, para fins dos respectivos registros.

**§ 4º** - 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 OITAVA - DO PERÍODO DE APURAÇÃO DO 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 NONA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Além dos casos previstos no artigo 473 da CLT, poderá o empregado, independentemente do seu sexo, faltar ao serviço sem qualquer diminuição salarial por 02 (dois) dias, quando do falecimento da pessoa que com ele ou ela coabitava, como companheiro (a), sobre o mesmo teto desde que como tal esteja declarado (a) previamente perante a empresa.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORAS EXTRAS PRERROGATIVAS DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Ao empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, será facultado, prestar ou não serviços além da jornada normal de trabalho, durante o período letivo, conforme sua conveniência.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE AUSÊNCIA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Ao trabalhador estudante, será assegurado o abono de sua ausência ao trabalho durante o horário de prestação de exames curriculares ou vestibulares, desde que pré-avisada a empresa em até 72 (setenta e duas) horas antes, no mínimo, e subordinado a comprovação posterior, por escrito, no mesmo prazo.

**§ Único** - Quando o empregado estudante estiver realizando provas ou exames do ensino fundamental, médio ou superior, e o horário destes coincidir com o do trabalho, se pré-avisada a empresa com 03 (três) dias de antecedência, poderá o empregado ser dispensado do trabalho nesses dias, devendo compensar as horas não trabalhadas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RECEBIMENTO 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES OBRIGATÓRIAS E TREINAMENTOS**

As empresas remunerarão como extras as horas excedentes da jornada normal, em que seus empregados participarem de reuniões laborais obrigatórias, entendendo-se como tais as reuniões vinculadas estritamente ao trabalho. As horas destinadas aos treinamentos que resultem em promoção funcional ou melhoria salarial, logo após o treinamento, não serão consideradas horas extraordinárias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MUDANÇA DE HORÁRIOS E/OU TURNOS**

Os sindicatos convenientes pactuam formalmente o seguinte: as empresas poderão alterar ou modificar o horário de trabalho ou turno de trabalho do empregado, desde que contem com a expressa concordância deste e que o número de trabalhadores afetados não exceda a 20% do total de empregados da empresa e desde que não exista conflito com a legislação vigente, ressalvado o direito dos estudantes de não concordar se a mudança conflitar com seus horários de estudos.

**§ Único** - Quando o quantitativo de empregados atingidos pela mudança ultrapassar 20% do total de empregados, a empresa deverá notificar o sindicato laboral e negociar a forma e condições em que o sistema possa ser implantado.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início do gozo das férias não poderá coincidir com repouso semanal já adquirido nem com dias já compensados.

**§ 1º** - As empresas que cancelarem a concessão de férias já comunicadas ressarcirão ao empregado as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

**§ 2º** - As empresas que remunerarem seus funcionários por meio de salários variáveis, (produção, comissão etc.) farão uma média do valor auferido por ditos funcionários nos três últimos meses anteriores ao pagamento de férias, obtendo deste modo o valor base de cálculo.

**§ 3º** - 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. m caso de rescisão antes da quitação os dias devidos poderão ser descontados.

**§ 4º** - Ressaltam os sindicatos signatários que, enquanto vigeu a MP 927/2020, os prazos e condições nela estabelecidos, inclusive para concessão de férias individuais ou coletivas com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sempre que mais benéfico para as empregadoras, deverão prevalecer sobre qualquer outra determinação constante neste instrumento coletivo.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GRATUIDADE DE UNIFORMES E EPI'S**

As empresas obrigam-se a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, uniforme 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. No caso de perda, extravio ou dano não acidental, ficará o empregado a quem foi entregue o uniforme ou EPI obrigado a repô-lo, em favor da empresa pelo preço de custo, descontável em folha de pagamento, desde que a empresa ofereça condições de guarda adequada

do material em questão (ferramentas, EPI, etc.). Fica ainda acordado que nos setores de oficina mecânica, retífica, linhas de produção, pintura e solda será obrigatório o uso do uniforme.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOS MANDATOS DA CIPA NO PERÍODO DE EXCEPCIONALIDADE**

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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS PARA JUSTIFICAÇÃO DE FALTA**

As empresas obrigam-se a aceitar atestados médicos fornecidos pela Previdência Social, caso não disponham de Serviço Médico próprio ou em convênio de Assistência Médica, até 02 (dois) dias úteis depois de emitidos. No entanto, na impossibilidade de atendimento pelo médico da empresa, dentro do prazo estipulado o atestado fornecido pela Previdência Social será recebido, dentro do mesmo prazo, pelo Departamento de Pessoal da Empresa, devendo em todo caso ser assinada a 2ª via do atestado, colocando a data de recepção e entregue ao empregado.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRANSPORTE DO ACIDENTADO**

As empresas obrigam-se a garantir o transporte gratuito do empregado acidentado no trabalho, imediatamente após a ocorrência, até o local de efetivação do atendimento médico, nos seguintes casos:

- a) Se o empregado acidentado não puder, por seus próprios meios físicos, locomover-se ao local de atendimento fora da empresa;
- b) Nos casos cuja gravidade exija intervenção técnica não existente na empresa.

§1º - Ficam excluídos desta cláusula os empregados alvos de acidentes de percurso, bem como os acidentados que, pela natureza do acidente, não necessitem de transporte.

§ 2º - Havendo hospitalização do acidentado, por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a empresa obriga-se a transportá-lo até sua residência, se localizada na área da Região Metropolitana de Fortaleza.

§ 3º - Para fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos dirigentes sindicais eleitos como titulares da diretoria executiva, em número limitado a 07 (sete), conforme cópia da ata de Eleição e Posse, que acompanha e compõe esta Convenção Coletiva de Trabalho, será assegurada, mediante solicitação do Sindicato Profissional, a disponibilidade remunerada por parte das empresas onde trabalham, por até 30 (trinta) dias por ano, para o exercício de suas funções sindicais, sendo no máximo, 01 (um) dirigente por empresa.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE SINDICAL LABORAL**

As empresas comprometem-se a descontar de seus empregados associados ao sindicato profissional, na folha de pagamento mensal, a mensalidade sindical correspondente a **1,5%** (um virgula cinco por cento) do piso da categoria vigente, obedecendo ainda quanto ao referido desconto o seguinte:

- a) Feito o desconto, a empresa fará o recolhimento devido nos dois dias úteis subsequentes ao desconto;
- b) O recolhimento será procedido mediante guia de pagamento que o Sindicato Profissional providenciará e remeterá a cada empresa em tempo hábil;
- c) Cada empresa remeterá ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados que tiveram o desconto efetuado;
- d) Caso a empresa não receba em tempo hábil, o formulário ou guia de pagamento, o valor global do desconto, neste caso, ficará na empresa aguardando a iniciativa do Sindicato Profissional, que deverá fazer o recebimento na própria empresa, mediante simples recibo.

**§ ÚNICO** - As empresas só descontarão a mensalidade sindical desta Cláusula, após receber escrita autorização do empregado, em formulário próprio do Sindicato Profissional.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, independente de serem associadas ou não, deverão recolher em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Materiais Elétricos do Estado do Ceará - SIMEC a Contribuição Assistencial em parcela única, com vencimento no dia **30 de AGOSTO/2025**, mediante guia de recolhimento expedida pelo SIMEC no valor único de **R\$400,00 (QUATROCENTOS REAIS)**.

**§ 1º** - 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 pela empresa inadimplente da multa de 10% (dez por cento), acrescido de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e despesas decorrentes da cobrança extrajudicial e judicial, caso necessária.

**§ 2º** - O direito de oposição à contribuição prevista nesta cláusula, a ser exercido pelas empresas não associadas ao SIMEC, ocorrerá em até 15 (quinze) dias corridos a contar da data de registro no MTE (sistema mediador) por simples manifestação formal via e-mail [simec@simec.org.br](mailto:simec@simec.org.br), sob pena de aceite tácito e, conseqüentemente, o dever de recolher a contribuição.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Nos termos do artigo 8, inciso IV da Constituição Federal/88, fica instituída a cobrança da Contribuição Confederativa Patronal, para fins de custeio do sistema confederativo, independente de serem associadas ou não, deverão recolher em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Materiais Elétricos do Estado do Ceará - SIMEC em parcela única, com vencimento no dia **31 de OUTUBRO/2025**, mediante boleto para recolhimento, expedido pelo SIMEC, no valor único de **R\$ 400,00 (QUATROCENTOS REAIS)**.

**§ 1º** - 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 pela empresa inadimplente da multa de 10% (dez por cento), acrescido de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e despesas decorrentes da cobrança extrajudicial e judicial, caso necessária.

**§ 2º** - O direito de oposição à contribuição prevista nesta cláusula, a ser exercido pelas empresas não associadas ao SIMEC, ocorrerá em até 15 (quinze) dias corridos a contar da data de registro no MTE (sistema mediador) por simples manifestação formal via e-mail [simec@simec.org.br](mailto:simec@simec.org.br), sob pena de aceite tácito e, conseqüentemente, o dever de recolher a contribuição.

**§ 3º** - Do valor total cobrado, 1/3 (um terço) destina-se à Federação das Indústrias do Estado do Ceará (FIEC) por

integrar o sistema confederativo

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS TRABALHADORES

Sendo entendimento exclusivo do Sindicato dos trabalhadores que a Assembleia Geral, na qualidade de instância máxima de cidadania sindical, constitui-se como o meio mais apropriado de deliberação sobre mecanismos de custeio das atividades sindicais no âmbito da categoria profissional, considera que é lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto da contribuição assistencial. Assim, estabelece que decisão de assembleia geral deliberando sobre tal contribuição será obrigatória para todos os seus representados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, em consonância com o previsto no artigo 462 da CLT.

Diante dessas premissas, institui e considera válida a contribuição negocial laboral, referida no art. 513, alínea "e", da CLT, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos artigos 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, que deverá ser descontada pelas empresas no contracheque dos trabalhadores, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador não associado ao sindicato profissional, na forma dos parágrafos seguintes:

**§ 1º** - As empresas descontarão o percentual de **1% (UM POR CENTO)** do valor do piso salarial em 10 (DEZ) parcelas de **R\$15,46(QUINZE REAIS E QUARENTA E SEIS CENTAVOS)**, sendo a primeira descontada do salário do mês de **JULHO de 2025** e as demais parcelas nos salários dos meses de AGOSTO, SETEMBRO, OUTUBRO, NOVEMBRO e DEZEMBRO de 2025 e JANEIRO, FEVEREIRO, MARÇO e ABRIL de 2026, em conceito de contribuição negocial, conforme soberana decisão da assembleia geral realizada por meio de votação de modo híbrido no dia 14/03/2025.

**§ 2º** - O trabalhador não associado ao Sindicato Profissional deverá ser informado amplamente por este acerca do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula, podendo apresentar ao Sindicato Profissional, por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, em um formulário fornecido pelo Sindicato, nos locais citados abaixo e no horário ininterrupto de 08h00min às 17h00min dos dias;

**PRIMEIRO PERÍODO: 30 de JUNHO, 01 e 02 de JULHO de 2025**, para se opor aos descontos previstos para os meses de julho a dezembro de 2025.

**SEGUNDO PERÍODO: 05, 06 e 07 de JANEIRO de 2026**, para se opor aos descontos previstos para os meses de janeiro a abril de 2026.

**A) Em Fortaleza: A.1)** na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico E. E. do Estado do Ceará, sito à rua Nossa Senhora das Graças, nº 262, bairro N. S. das Graças - Pirambú, Fone (85) 3281-2521 e **A.2)** na Associação dos Moradores do Conjunto São Bernardo à rua Nossa Senhora de Fátima, Nº 123, bairro Messejana.

**B) Em Maranguape:** na subsede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico E. E. do Estado do Ceará. RUA miguel alves nojosa 93 tangureira maranguape ce cep 61944-849

**C) Em Caucaia:** na subsede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico E. E. do Estado do Ceará.via local 08 nº120 parque soledade caucaia ce, cep 61600-001

**D) Em S Gonçalo do Amarante:** sub sede Matões na CE 421, Nº1.800, estrada do Pecém em Matões.

Por ocasião da oposição, o Sindicato dos Trabalhadores entregará comprovante escrito da mesma, que será apresentado à empresa.

Não serão aceitos pelo Sindicato laboral o envio de abaixo assinados ou quaisquer manifestações que não atendam o estipulado nesta cláusula.

As partes não criarão quaisquer incentivos ou obstáculos para o empregado exercer 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.

**§ 3º** - Os empregados que forem admitidos após o registro do presente instrumento coletivo, poderão manifestar sua contrariedade ao referido desconto no decorrer da primeira semana seguinte após a data de admissão na sede e sub sedes do sindicato profissional, e não o fazendo no prazo estipulado a empresa ficará obrigada aos descontos nos termos do § 2º aos meses proporcionais.

§ 4º - O repasse dos descontos decorrentes desta cláusula ao Sindicato obreiro será feito nos 10 (dez) dias úteis subsequentes aos dos descontos e serão efetuados através de depósito diretamente na conta corrente do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E E I EMP M DO ESTADO DO CEARÁ. AG 0031 – OP 003 – C/C 577611623-2 CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, remetendo ao favorecido relação nominal dos empregados que sofreram o desconto e cópia do comprovante de depósito, se for o caso.

§ 5º - Caso ocorra pedido judicial, de devolução, ou reembolso, do desconto da presente cláusula, com seus acréscimos, por parte do empregado, a empresa acionada, no momento processual próprio, denunciará da lide ao Sindicato Profissional, que não poderá recusar a denúncia, assumindo o polo passivo da relação processual respectiva, com imediata exclusão da empresa, de referida relação processual, sob pena de caso contrário, recusando a denúncia, imergir em revelia, no processo judicial, com suas consequências, isto é, para exclusão da empresa promovida e condenação do sindicato no pedido de reembolso, já que este confessa, pela presente norma coletiva, único responsável por qualquer pedido de devolução de contribuição que tenha recebido, com o que, desde logo, concorda o Sindicato Profissional.

Ocorrendo pedido administrativo ou extrajudicial de devolução ou reembolso dos descontos previstos na presente cláusula, diretamente pelo trabalhador junto à empresa para qual trabalha, esta encaminhará ao Sindicato Profissional que assumirá exclusiva e integralmente o referido ônus, sendo o Sindicato Profissional o único e exclusivo responsável por qualquer pedido de devolução de contribuição que tenha recebido e que seja posteriormente considerada indevida ou irregular, estando as empresas e o Sindicato patronal isentos de quaisquer responsabilidades, inclusive perante possíveis procedimentos de lavra do Ministério Público do Trabalho e ou do Ministério do Trabalho e Emprego.

Sendo certo que a obrigação de restituir é responsabilidade do Sindicato laboral diretamente ao trabalhador.

Ademais, as empresa apenas atuam com a obrigação convencional de efetuar o desconto do trabalhador e repassar ao sindicato profissional, atuando as empresas como mero agente repassador dos valores da Contribuição assistencial aprovados em assembleia dos trabalhadores. Não sendo as empresas obrigadas em momento algum a restituir valores diretamente aos seus empregados, quando decorrente de pedidos administrativos direcionados a si por seus empregados.

Admite-se as empresas reterem repasses futuros decorrente dessa cláusula, exclusivamente de valores que eventualmente tenham sido obrigadas a devolverem por força de decisão judicial, pelo que fica, desde já, as Empresas autorizada pelo Sindicato Profissional signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, devendo no entanto comprovar junto ao sindicato laboral, com cópia da decisão judicial, para após proceder a retenção de eventuais valores decorrente de decisões judiciais.

§ 6º – Os empregados que estiverem de férias ou afastados pelo INSS no período designado para oposição, poderão manifestar sua contrariedade ao referido desconto no decorrer da primeira semana seguinte ao retorno ao trabalho, de forma pessoal na sede do sindicato laboral, devendo entregar cópia do documento que comprove o afastamento dentro do período estabelecido para a oposição ao desconto.

§ 7º – Considerando que os empregados afastados do trabalho pelo INSS, no período de vigência do benefício, não percebem remuneração das empresas, o que as impossibilita de efetuar qualquer desconto da contribuição assistencial, ficarão isentos do recolhimento durante o período de afastamento. Porém, após o retorno ao trabalho, caso o trabalhador não tenha apresentado ou não apresente a oposição ao desconto, ficará a empresa obrigada a descontar e repassar ao Sindicato Laboral as contribuições de todo o período devido, ficando limitado o referido desconto a duas contribuições por mês.

§ 8º - Somente serão descontados os trabalhadores ativos no mês do referido desconto.

§ 9º - O valor da contribuição assistencial se reverterá em prol do custeio financeiro de campanhas salariais, do custeio financeiro da atividade sindical, e do custeio de todos os serviços de saúde, lazer e educação promovidos pela entidade sindical.

§ 10º - O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento).

§ 11º - A multa estabelecida no parágrafo anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de juros.

§ 12º - O teor desta cláusula é de estrita responsabilidade da representação laboral, não tendo sido aceitas ponderações da parte patronal.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

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

As empresas comprometem-se a afixar em quadro de avisos a tanto destinado, os comunicados de interesse geral da categoria e editais de convocação, constantes de papel timbrado e assinados pelo presidente do Sindicato Profissional ou seu eventual substituto, devendo, para a afixação, receber a prévia ciência e escrita concordância da empresa, quanto ao conteúdo desses documentos.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RELACIONAMENTO**

Fica acordado que os Sindicatos signatários desta Convenção envidarão esforços para a melhoria do relacionamento entre os sindicatos e seus representantes, procedendo a reuniões trimestrais entre os Sindicatos, que serão posteriormente agendadas, nas quais se debaterão os problemas existentes, como também se realizarão reuniões extraordinárias sempre que necessário.

## **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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE**

As pendências, resultantes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão resolvidas na Justiça do Trabalho, com jurisdição no Município Sede da Empresa abrangida.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

Em caso de descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, por qualquer das partes abrangidas por este pacto laboral, as partes convenientes negociarão a solução antes de adotarem qualquer procedimento.

§ 1º - Em não se chegando a acordo, estabelece-se à parte infratora a multa de um piso metalúrgico, reversível em favor da parte prejudicada.

§ 2º - Não havendo a negociação prevista no caput desta cláusula, resguarda-se ao empregado que se sentir prejudicado, o direito de ajuizar causas, caso em que não se aplicará o disposto no parágrafo primeiro.

}

**CESAR OLIVEIRA BARROS JUNIOR  
PRESIDENTE  
SIND DAS INDS MET MEC E DE MAT ELET NO ESTADO DO CEARA**

**FRANCISCO ANTONIO OLIVEIRA SILVEIRA  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SINDICATO DOS TRABS INDS MET S M M E E I EMP M DO EST CE**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA SINDIMETAL 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>.