

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000951/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036522/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.202275/2026-38
DATA DO PROTOCOLO: 24/06/2026

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

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 WIL E SILVA PEREIRA;

E

EXTREME WIND SERVICOS DE MANUTENCAO E REPAROS LTDA, CNPJ n. 43.488.649/0001-06, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). IGOR SOUZA MENDONCA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DO ESTADO DO CEARÁ**, com abrangência territorial em Caucaia/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 2026 no valor de R\$ 1.890,00 (um mil oitocentos e noventa reais) para os empregados contratados por prazo indeterminado ou em contrato de experiência.

Para os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente, o piso salarial hora/base é de R\$ 8,59 (oito reais e cinquenta e nove centavos).

§ 1º - Sobre o piso salarial da presente cláusula não incidirá a qualquer tempo o reajuste salarial da Cláusula de Reajuste da presente Acordo Coletivo, 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 e estagiários, por serem regidos por lei específica.

§ 3º - Ocorrendo reajuste do salário mínimo em janeiro de 2027 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\$ 50,00 (cinquenta reais).

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 2026 e sobre os salários vigentes em 1º de MAIO de 2025 no percentual de 2%. A compensação de todos os reajustes, adiantamentos e antecipações salariais, compulsórios ou espontâneos, concedidos pelas empresas no período de 1º de Maio de 2025 até 30 de Abril de 2026 bem

como as antecipações salariais que vierem a ser concedidas a partir de 01.05.2026, 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 2025 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.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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. Podendo ser enviado por e-mail a cada trabalhador ou abrir um canal de fácil acesso ao mesmo.

§ Único - As empresas que utilizam meios de pagamentos que permitem a impressão de extratos e ou demonstrativos pelo próprio empregado em terminais de autoatendimento 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 - 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS (REMUNERAÇÃO)

Na vigência da presente Acordo Coletivo, 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: Segunda a Sábado - 50% (cinquenta por cento) Domingos e Feriados – 100% (cem por cento)

CLÁUSULA OITAVA - HORA EXTRAS DE TRAJETOS/COMPLEMENTARES

Fica convencionado entre as partes que nas mobilizações e desmobilizações entre diferentes parques eólicos, o colaborador poderá ser lotado para prestar seus serviços em regiões diversas a da contratação, sendo certo ainda que nesses casos haverá pagamento das horas normais de uma jornada de trabalho diário.

Nas mobilizações e desmobilizações entre a residência do funcionário até o local de trabalho (parque eólico), o funcionário terá direito ao recebimento das horas normais de trabalho e para isso serão convocados em até 24 horas de antecedência.

Contudo, eventuais horas adicionais oriundas dos transportes/translados não serão devidas.

De forma complementar, os colaboradores que necessitarem realizar cursos ou treinamentos para a contratação ou já contratados não receberão por tais períodos, não se entendendo como horas de trabalho ou à disposição da empresa.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PROPORCIONAL

Na iniciativa de manter os postos de trabalho, bem como em dar continuidade à atividade empresarial, o presente acordo coletivo vem regular, na prática, a percepção de adicional de periculosidade de forma proporcional, ou seja, remunerar o colaborador contratado na modalidade de trabalho intermitente que efetivamente estiver convocado e em serviço, admitindo assim, por convenção das partes, o pagamento proporcional aos dias. A presente convenção está assegurada pela redação do art. 611-A, da CLT. O Tema 1046 do STF (ARE 1121633) fixou a tese de que acordos e convenções coletivas podem prevalecer sobre a legislação trabalhista, mesmo que limitem ou suprimam direitos, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. O entendimento reforça o "negociado sobre o legislado", validando normas que ajustam jornadas ou benefícios, respeitando a dignidade do trabalhador.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA - PER DIEM

Entende-se por per diem a verba pecuniária conferida pela empresa e destinada a ser utilizada pelo colaborador, a título de compensação, no intuito deste cobrir especificamente despesas eventuais e inerentes ao exercício da função contratual, tais como hospedagem, alimentação, higiene pessoal, despesas para o exercício da função em parques eólicos e/ou localidade distinta da contratação, mobilização e desmobilização após período de convocação. Essa verba também inclui o custeio/custos para manter/armazenar em local seguro as ferramentas e equipamentos da empresa que está sob custódia do funcionário.

§ 1º - Da Natureza Indenizatória: Em estrita observância ao artigo 457, § 2º da CLT, as partes declaram que a referida verba possui natureza estritamente indenizatória, destinando-se exclusivamente a cobrir despesas de subsistência e conveniência do trabalhador no local de destino. Portanto, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário ou fundiário (FGTS).

§ 2º - O valor fica estipulado em R\$ 1.200,00 por semana, sendo certo para fins, que o mês possuiu 4,3 semanas.

§ 3º - Esse benefício substituiu eventual parcela garantida por convenção coletiva, ao título de Participação dos Resultados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá mensalmente a todos os seus empregados em atividade e aos empregados licenciados pelo INSS - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL por qualquer motivo e empregados em gozo de férias, cesta básica, durante a vigência deste acordo coletivo no valor de R\$ 336,00 (trezentos e trinta e seis reais) sem ônus para os trabalhadores. A empresa poderá optar para que o crédito seja feito por meio de um cartão alimentação ou uma cesta física. Sendo essa pelo valor correspondente. Fica excetuado do recebimento dessa cláusula os empregados que já recebem o benefício Per diem.

§1º - A concessão objeto da presente cláusula tem por base orientação jurisprudencial, no sentido de que a cesta básica não tem natureza salarial, cuidando-se, pois se de cláusula social.

§ 2º - Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as EMPRESAS fornecerão até o dia 20/12/2026, a todos os seus empregados, uma 13ª Cesta Básica, definida como Kit Natalino, sem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO DE DESPESAS FUNERAIS

Vindo a falecer o trabalhador durante o vínculo empregatício, seja qual for o motivo do óbito, a empresa empregadora reembolsará a pessoa que apresentar a devida comprovação, mediante notas fiscais idôneas, das despesas realizadas com o funeral, até a quantia limite de R\$ 2.000,00 (DOIS MIL REAIS).

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - OPÇÃO POR SEGURO EM GRUPO

A empresa oferecerá seguro de vida em grupo, sem ônus para o funcionário.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES RESCISÓRIAS

Fica estabelecido que as homologações rescisórias dos empregados com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho serão realizadas, preferencialmente, junto ao Sindicato, mediante apresentação da rescisão dos demais documentos necessários (extrato do FGTS, guias do seguro desemprego, e PPP e comprovante de quitação das verbas rescisórias).

§ 1º - A Empresa pagará ao Sindicato a taxa administrativa no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) referente a homologação de ex-empregados.

§ 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que pedir demissão fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, não podendo sofrer qualquer desconto em sua rescisão a este título. A presente cláusula não tem qualquer abrangência para empregados no regime intermitente, por ser incompatível com a modalidade de contratação.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

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

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

§ 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTANTES E LACTANTES

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 - 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.

§ 3º - Ficam estabelecida a licença-maternidade para seis meses.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA ATIVIDADE ITINERANTE E DA ABRANGÊNCIA TERRITORIAL AMPLIADA

Em razão das peculiaridades do setor de energia eólica, as partes reconhecem que os trabalhadores operacionais e técnicos vinculados a este Acordo Coletivo de Trabalho exercem atividades de natureza essencialmente itinerante e transiente. Embora contratados e sediados no Estado do Ceará, estes profissionais realizam missões e atendimentos técnicos temporários em parques eólicos localizados em outros estados da federação.

§ 1º - Da Manutenção do Vínculo Sindical: Fica pactuado que os trabalhadores enviados para prestação de serviços temporários fora do Estado do Ceará, por períodos que variem de 15 (quinze) a 180 (cento e oitenta) dias interruptos, permanecerão integralmente regidos e protegidos por este Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) firmado com o Sindicato do Ceará, mantendo-se a base territorial de origem para todos os efeitos legais, securitários e de representação sindical.

§ 2º - Da Garantia da Condição Mais Benéfica: Durante o período de deslocamento e labor em outros estados, a empresa garante ao trabalhador a manutenção do seu salário-base (respeitado o piso do Ceará) e de todos os benefícios previstos neste instrumento. Caso a legislação local ou a norma coletiva do estado de destino imponha condição flagrantemente mais benéfica em termos de saúde e segurança do trabalho, a empresa fará a devida adequação pontual estritamente durante o período da missão.

§ 3º - Do Retorno Obrigatório: Findo o prazo da mobilização temporária no parque eólico de destino, o trabalhador retornará imediatamente à sua base de origem no Estado do Ceará, descaracterizando qualquer hipótese de transferência definitiva ou mudança de domicílio profissional

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS NEGATIVO E COMPENSAÇÃO MANIFESTA

Com fulcro no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e no artigo 611-A de CLT, as partes instituem o regime de Banco de Horas aplicável aos colaboradores, inclusive como ferramenta de preservação de postos de trabalho e garantia de renda em períodos de inatividade forçada ou condições climáticas adversas, mediante as seguintes condições:

§ 1º - Da Transparência e Divulgação: A empresa disponibilizará e divulgará, mensalmente, o extrato atualizado do saldo do Banco de Horas de cada colaborador, permitindo o acompanhamento claro das horas debitadas e creditadas.

§ 2º - Da Inclusão das Horas de Inatividade Remunerada (Banco Negativo): Toda vez que o colaborador, por conveniência, determinação da empresa ou razões operacionais/climáticas em campo, permanecer em sua residência ou alojamento sem prestação de serviços, e a empresa optar por manter o pagamento integral de seu salário-base regular, o respectivo período de ausência laborativa será computado e lançado como saldo negativo (débito de horas) no Banco de Horas do trabalhador.

§ 3º - Da Proporcionalidade de Compensação Futura: As horas lançadas como saldo negativo na forma do Parágrafo Segundo serão compensadas mediante a prestação de horas extras futuras pelo colaborador, observando-se a proporção estipulada pelas partes de 1 (uma) hora trabalhada para a liquidação de cada 1 (uma) hora de inatividade remunerada que foi antecipada pela empresa. AQUI

§ 4º - Do período para compensação ou pagamento: Fica estipulado que as horas deverão ser todas compensadas em até 12 meses. Ao modo que a empresa irá traçar estratégias para que no final do período o banco esteja zerado. Em caso de horas negativas ou positivas, essas deverão ser descontadas ou pagas, respectivamente.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA EM TORRES EÓLICAS

Com fulcro no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, no artigo 611-A, inciso III da CLT, e visando resguardar a higidez física, a segurança jurídica e a saúde dos trabalhadores, as partes estabelecem regras específicas para o gozo do intervalo intrajornada, considerando as peculiaridades do labor em parques eólicos.

§ 1º – Da Justificativa Ergonômica e Climática: As partes reconhecem que o trabalho executado no interior ou topo de aerogeradores (torres eólicas) demanda elevado esforço físico para os deslocamentos verticais (subida e descida), além de sujeitar o trabalhador a severa instabilidade climática (ventos fortes, variações térmicas e raios UV). Para evitar o desgaste físico excessivo decorrente de descidas e subidas desnecessárias e repetitivas apenas para o gozo do intervalo, e assegurar o cumprimento das diretrizes de segurança (NR-35 e NR-21), o horário de início do intervalo para repouso e alimentação será flexível.

§ 2º – Dos Critérios de Flexibilização: A definição do momento exato da pausa será avaliada pelo responsável do setor ou supervisor da equipe técnica no campo, observando-se obrigatoriamente os seguintes parâmetros de razoabilidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA FOLGA DE CAMPO

A empresa institui o "Programa de Folga de Campo", aplicável exclusivamente aos colaboradores alocados em atividades operacionais externas (em campo), que passará a ser regido pelas diretrizes, critérios e condições estabelecidos nos parágrafos seguintes:

§ 1º – Da Elegibilidade: Terá direito à elegibilidade para a concessão da folga programada o colaborador que completar o ciclo mínimo de 4 (quatro) meses consecutivos de efetiva prestação de serviços externos em campo, contados a partir de maio de 2026. A concessão efetiva da folga observará os critérios de conveniência e oportunidade da empresa.

§ 2º – Da Natureza Jurídica e Flexibilidade: A Folga de Campo constitui uma licença remunerada concedida por mera liberalidade da empresa por 1 semana, possuindo natureza estritamente precária. O período de gozo poderá ser concedido, alterado, postergado ou cancelado a qualquer tempo pela empresa, de acordo com as necessidades operacionais e técnicas dos projetos.

§ 3º – Da Concessão e Período de Gozo: A utilização das folgas decorrentes do programa deverá ocorrer, preferencialmente, no segundo semestre de cada ano civil, mediante prévio alinhamento, agendamento e autorização da respectiva gestão, ficando expressamente condicionada:

- I - À disponibilidade de mão de obra para substituição do colaborador no período;
- II - À garantia de continuidade e não interrupção das operações de campo;
- III - Às exceções de calendário que venham a ser avaliadas e validadas pela diretoria da empresa.

§ 4º – Da Remuneração e Exclusão de Adicionais: Durante o período de fruição da Folga de Campo, o colaborador manterá o direito ao recebimento do seu salário-base integral. Contudo, em razão da ausência de labor e de exposição a fatores de risco no período, não serão devidos quaisquer adicionais ou verbas vinculadas à efetiva prestação de serviços ou ao deslocamento, tais como:

- I - Adicional de periculosidade e/ou insalubridade;
- II - Diárias de viagem (per diem);
- III - Adicional noturno, horas extras habituais ou prêmios de produtividade de campo.

§ 5º – Das Condições Gerais e Limitações: A instituição e a participação no presente programa não geram direito adquirido e nem expectativa de direito futuro, podendo as regras ser revistas ou extintas a qualquer tempo pela empresa. Aplicam-se, ainda, as seguintes vedações e regras:

- I - Veto à Acumulação: O benefício da Folga de Campo não é cumulativo, devendo ser usufruído dentro do respectivo ciclo sob pena de caducidade, salvo impossibilidade gerada pela própria empresa;
- II - Garantia no Encerramento de Projetos: Caso ocorra o encerramento ou finalização das atividades operacionais da empresa no parque eólico/projeto em que o funcionário estava alocado, e este não tenha conseguido gozar o benefício já adquirido, a empresa se compromete a garantir o gozo integral do respectivo período de folga logo após a desmobilização ou saída do referido parque.

§ 6º – Fica desde já acertado que em hipótese alguma pode haver a compensação financeira (compra pela empresa) dos referidos dias, além da normatização já expressa acima na presente cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO AOS SÁBADOS OU DIAS IMPRENSADOS

A empresa 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.

§ 4º - Em casos específicos a empresa tem autorização de implantar outros tipos de turno de jornada, mas sempre, respeitando a jornada de trabalho de 44 horas semanais.

§ 5º - Para fins de feriados o empregado fica vinculado os feriados municipais ou estaduais do local que estiver lotado, sempre levando em consideração o território do parque eólico, para se seja considerado dia de repouso.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GRATUIDADE DE UNIFORMES E EPI'S

A empresa obriga-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. Óculos de Segurança com Grau e lentes fotossensíveis: ser ampla visão, contra impacto de partículas volantes. Fica determinado ao empregador adequar-se o óculos de segurança sem custo ao trabalhador, no grau do mesmo.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS PARA JUSTIFICAÇÃO DE FALTA

A empresa obriga-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.

§ Único. As empresas admitirão atestados médicos enviados por e-mail ou mesmo por aplicativo de mensagens (whatsapp) dentro do prazo estabelecido na cláusula anterior, elegendo para tanto um canal oficial da empresa para receber os documentos que serão entregues de forma física por ocasião da alta médica/retorno ao trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIO - PONTO ELETRÔNICO

A empresa poderá na forma do permissivo estabelecido nas Portarias MTE nº 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 - O empregado tem a responsabilidade de controlar e ajustar o espelho de ponto, e a empresa responsável apenas de aprovar as solicitações de modificações feitas pelo colaborador. Caso o colaborador não altere/ajuste os desvios no espelho de ponto, a folha irá ser gerada com Faltas e descontos. Os funcionários tem ciência, que neste caso a folha mensal não poderá ser modificada e o valor R\$ devido a esses descontos só poderá ser reembolsado ao funcionário na folha do mês seguinte.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSPORTE DO ACIDENTADO

A 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 GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Com fundamento no artigo 513, alínea "e", da CLT e na tese jurídica fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 935 (ARE 1.018.459), fica instituída a contribuição negocial assistencial para o custeio das atividades sindicais e a manutenção dos benefícios conquistados neste Acordo Coletivo de Trabalho.

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 - DO VALOR E BASE DE CÁLCULO: O valor da contribuição negocial será equivalente a 1% (um por cento) do piso salarial da categoria fixado neste instrumento coletivo, independentemente do montante financeiro total recebido pelo empregado no mês de referência.

§ 2º - DO GATILHO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: O desconto previsto no caput e no Parágrafo Primeiro ocorrerá exclusivamente caso o empregado sob regime de contrato de trabalho intermitente, após ser devidamente convocado, venha a prestar serviços por, no mínimo, 15 (quinze) dias efetivos dentro do mesmo mês civil. Não atingido o número mínimo de 15 dias de labor no mês, nenhum desconto poderá ser efetuado.

§ 3º - DO DIREITO DE OPOSIÇÃO INTEGRAL: Fica amplamente garantido o direito de oposição individual do trabalhador ao referido desconto, o qual deverá ser exercido nos seguintes termos:

I - Prazo: O trabalhador terá o prazo impreritível de 03 (três) dias corridos, contados a partir da data de recebimento e aceitação da respectiva convocação para o período de trabalho.

· II - Forma: A oposição deverá ser manifestada por escrito e entregue de forma física na sede e subdeses do sindicato profissional, devendo em caso de oposição o sindicato laboral encaminhar ao setor de Recursos Humanos da empresa empregadora, os nomes dos empregados que praticaram a oposição.

· III - Anuência Tácita: Caso o empregado não formalize sua oposição dentro do prazo estipulado no inciso I, restará configurada sua concordância expressa, tácita e irrevogável com os termos desta cláusula, autorizando o desconto em folha de pagamento no encerramento do ciclo mensal aplicável.

· § 4º - DA VEDAÇÃO AO CUSTEIO PATRONAL: Fica expressamente vedado o pagamento ou a assunção do ônus financeiro desta contribuição diretamente pela empresa, atuando esta exclusivamente como agente retentor e repassador dos valores descontados da folha do trabalhador em favor do sindicato profissional.

§ 5º - DOS EMPREGADOS COM CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO: Os empregados contratados por prazo indeterminado (regime regular) pagarão a contribuição sob os mesmos aspectos descritos nesta cláusula (1% sobre o piso salarial fixado no ACT. Contudo, a dinâmica para o exercício do direito de oposição seguirá regras específicas de calendário e a seguinte sistemática conforme parágrafos abaixo:

a) empresa descontará o percentual de 1% (UM POR CENTO) do valor do piso salarial em 10 (DEZ) parcelas de R\$ 18,90, sendo a primeira descontada do salário do mês de JULHO de 2026 e as demais parcelas nos salários dos meses de AGOSTO, SETEMBRO, OUTUBRO, NOVEMBRO e DEZEMBRO de 2026 e JANEIRO, FEVEREIRO, MARÇO e ABRIL de 2027 em conceito de contribuição negocial, conforme soberana decisão da assembleia geral e votação via QR CODE nos dias 15 e 16 de junho de 2026.

b) 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 e dias abaixo estipulados, para se opor aos descontos previstos nesta cláusula: Em Fortaleza: 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, Em Maranguape: na subdesede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico E. E. do Estado do Ceará. Rua Miguel Nojosa, 93, Tangureira, Maranguape. d) Em São Gonçalo do Amarante: sub sede Matões na CE 085 nº 1800, em Matões - Pecém.

c) PERÍODOS DE OPOSIÇÃO: 23, 24 e 25/06, para se opor aos descontos previstos para os meses de 2026 e 2027.

§ 6º - 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 suspensão de incentivo à oposição.

§ 7º - 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.

§ 8º - 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.

§ 9º – 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.

§ 10º – 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.

§ 11º - Somente serão descontados os trabalhadores ativos no mês do referido desconto.

§ 12º - 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.

§ 13º - 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).

§ 14º - A multa estabelecida no parágrafo anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de juros.

§ 15º - O teor desta cláusula é de estrita responsabilidade da representação laboral, não tendo sido aceitas ponderações da parte patronal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 vírgula 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

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Em caso de descumprimento da Acordo Coletivo de Trabalho, por qualquer das partes abrangidas por este pacto laboral, as partes convenientes negociarão a solução antes de adotarem qualquer procedimento, sem prejuízo da multa fixada no § 1º desta cláusula.

§ 1º - Estabelece-se à parte infratora a multa de um piso metalúrgico, reversível em favor da parte prejudicada, sendo o valor específico para cada empregado prejudicado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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. Como nossos funcionários que não ficam na sede, serão comunicados de forma remota pelo canal de comunicação da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RELACIONAMENTO

Fica acordado que o Sindicato e Empresa signatários desta acordo envidarão esforços para a melhoria do relacionamento entre si, procedendo a reuniões trimestrais, que serão posteriormente agendadas, nas quais se debaterão os problemas existentes, como também se realizarão reuniões extraordinárias sempre que necessário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORO COMPETENTE

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

}

FRANCISCO WIL E SILVA PEREIRA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DOS TRABS INDS MET S M M E I EMP M DO EST CE

IGOR SOUZA MENDONCA
GERENTE
EXTREME WIND SERVICOS DE MANUTENCAO E REPAROS LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE APROVACAO

ANEXO II - GRÁFICO DE APROVAÇÃO

[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>.

