

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001071/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038159/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.202524/2026-95
DATA DO PROTOCOLO: 14/07/2026

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

FAE SISTEMAS DE MEDICAO S/A, CNPJ n. 07.281.413/0001-30, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). VITOR MIDAUAR GONDIM ROCHA;

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 Fortaleza/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\$ 1.670,00 (hum mil seiscentos e setenta reais);

§ 1º - sobre o piso salarial da presente cláusula não incidirá a qualquer tempo o reajuste salarial da Cláusula de Reajuste do presente Acordo Coletivo de Trabalho, 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 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\$ 20,00 (vinte 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 incidente sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2025 no percentual de 5% (cinco por cento). 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 2025 até 30 de Abril de 2026 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.

O aumento salarial é fruto de negociação e concessão recíproca entre as partes, negociado com o Sindicato e autorizado pela Assembleia Geral de Trabalhadores, dando à EMPRESA, rasa e geral quitação.

§1º - O reajuste estabelecido nesta cláusula não se aplica aos empregados do Programa Jovem Aprendiz.

§2º - No caso do empregado perceber salários por produção, o reajuste incidirá sobre o valor da peça ou serviço por ele produzido.

§3º - O valor retroativo referente a data base em 2026, e será devido em decorrência dessa cláusula deverá ser pago na folha de julho de 2026.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A EMPRESA poderá disponibilizar os demonstrativos de pagamento eletronicamente ou emitir demonstrativos de pagamento em papel.

§ 1º - Os demonstrativos de pagamento emitidos eletronicamente estarão disponíveis na rede de computadores, com acesso restrito a cada empregado, mediante a utilização de senha.

§ 2º - Faculta-se ao empregado imprimir seu recibo de pagamento, que terá os mesmos dados e efeitos do impresso pela empresa.

§ 3º - Os demonstrativos de pagamento ficarão à disposição dos empregados, pelo prazo de um ano a partir do mês a que se referem.



CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO SALARIAL

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A empresa desde que solicitado pelo empregado com 30 (trinta) dias de antecedência, efetuará o pagamento, juntamente com suas férias, da antecipação de 50% (cinquenta por cento) da Gratificação de Natal (13º salário), prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

Em razão de transação entre as partes, as horas extras realizadas pelos empregados serão remuneradas com os seguintes acréscimos:

a) 50% se realizadas em dia comum (segunda a sábado);

b) 100% se realizados em dias coincidentes com DSR, neste caso, considerado também o segundo dia de folga, e feriados, somente aos empregados sob o regime de turno de revezamento, quando o dia de trabalho pela escala adotada recair em feriados ou no segundo dia de folga.

Parágrafo único – em caso de necessidade de serviço, fica autorizado o trabalho extraordinário superior a 2 (duas) horas, sendo os mesmos remunerados com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA NONA - TREINAMENTOS - HORAS EXTRAS

A EMPRESA remunerará como extra as horas excedentes da jornada normal, em que seus empregados frequentem cursos ou reuniões obrigatórias no âmbito da Empresa empregadora.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, ao empregado que vier a aposentar-se, no momento de seu efetivo desligamento da empresa, será pago um abono equivalente a 1 (um) piso salarial da categoria, sem natureza salarial, desde que o empregado conte com 08 (oito) anos ou mais de empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE PRÉ-APOSENTADO

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno, em conformidade com artigo 73 e parágrafo da CLT, e para esse efeito, sua remuneração terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

Parágrafo único - As partes acordam que, a jornada noturna é a realizada entre as 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas do dia seguinte e serão remuneradas com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, equivalendo a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos, caracterizado nos recibos de pagamento como Adicional Noturno em 20%."

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS

As partes convenientes acordam, mutuamente, que na vigência da norma coletiva, todos os empregados, excluindo os Jovens Aprendizizes 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 o referente aos meses de março a agosto de 2026 e o segundo período, dos meses de setembro de 2026 a fevereiro de 2027) participarão dos resultados das empresas para as quais trabalham, recebendo da seguinte forma: 04 (quatro) parcelas, no valor de R\$ 417,50 (quatrocentos e dezessete reais e cinquenta centavos) cada, com os seguintes vencimentos: 1ª parcela: 05/07/2026; 2ª parcela: 05/10/2026; 3ª parcela: 05/01/2027; e 4ª parcela: 05/04/2027.

50% (cinquenta por cento) do valor da PR (Participação dos Trabalhadores nos Resultados das Empresas), ora estabelecida, somente será devido pela empresa e pago aos empregados caso, no período semestral de apuração, não ocorra qualquer reprovação por parte de clientes. Havendo devolução de produtos por clientes da empresa em decorrência de falha operacional, a parcela correspondente a 50% (cinquenta por cento) da PR prevista nesta cláusula não será devida aos empregados

§ 1º - Os empregados que sejam admitidos 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 nas mesmas datas que aos demais empregados.

§ 2º - As partes convenientes também acordam que qualquer sistema de participação nos lucros ou resultados, que as empresas tenham, ou venham a estabelecer, e que ofereçam melhores possibilidades aos seus empregados, que as aqui fixadas, atenderá as exigências contidas nesta cláusula, substituindo a mesma.

§ 3º - 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.

§ 4º - Os empregados que estejam com seus contratos de trabalho suspensos ficam excluídos desta PR.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá mensalmente a todos os seus empregados, sem distinção de cargo ou função, vale-alimentação no valor facial unitário de **R\$ 450,00** mensal. Salvo se por liberalidade pagar melhor valor.

Ajustam as partes que a empresa poderá conceder ao empregado um valor adicional de R\$ 100,00 (cem reais), a título de vale-alimentação, desde que este cumpra, cumulativamente, os requisitos abaixo relacionados durante o período de apuração.

I – Não cometer erros no registro do ponto eletrônico;

II – Não sofrer advertência ou suspensão disciplinar durante o período de apuração.

Os benefícios concedidos pela empresa serão feitos através de cartão magnético/eletrônico, devendo ser creditado até o dia 30 de cada mês,

§ 1º - As partes declaram que o benefício aqui instituído tem caráter estritamente indenizatório, não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos legais (férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio) e não constitui base de incidência de contribuição previdenciária, nos termos da Lei nº 13.467/2017 e do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

§ 2º - A participação financeira do empregado no custo do benefício será de até 5% sobre o valor total mensal do auxílio, a ser descontado em folha de pagamento.

§ 3º - O benefício será mantido em casos de afastamento por acidente de trabalho pelo prazo de 60 dias ou pelo período de licença-maternidade, enquanto durar o afastamento. Nos demais casos de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, o benefício não será devido.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ? CAFÉ DA MANHÃ

Se a empresa possuir mais de 20 (vinte) empregados ficam obrigadas a fornecer pela manhã, alimento constante do cardápio mínimo de um pão com manteiga ou produto similar e copo com café e leite, no início da jornada diária, para os empregados da área de produção e administração direta da produção, que cheguem na sede da empresa até (quinze) minutos antes do início das atividades laborais.

§ único - em nenhuma hipótese, esse benefício integrará a base dos salários para efeito de contribuições sociais e previdenciárias.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - REEMBOLSO DE DESPESAS FUNERÁRIAS

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\$ 1.670,00.

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

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego à empregada gestante desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, ampliando em 60 (sessenta) dias o prazo estabelecido pela alínea 'b' do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

§ único - A garantia prevista nesta cláusula aplica-se também nos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, independentemente da idade da criança.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-CRECHE

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, coma 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 mes completo de vida do filho natural ou adotado, no valor de R\$ 185,00 (CENTO E OITENTA E CINCO REAIS) mensal, 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES

A empresa poderá proporcionar cursos profissionalizantes ou treinamentos para aqueles trabalhadores sem nenhuma qualificação profissional, bem como melhorar a qualificação profissional dos demais com outros cursos, no período de vigência deste acordo.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO AFASTADO

Fica assegurada garantia de emprego e de salário por 30 (trinta) dias ao empregado afastado do trabalho por mais de 45 dias ininterruptos em face do recebimento de auxílio por incapacidade temporária (auxílio-doença), ressalvada a hipótese de justa causa. De igual modo, esta cláusula não terá aplicação, na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo, desde que se trate de iniciativa do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

No ato da homologação, as empresas darão carta de apresentação ao empregado, cujo contrato de trabalho foi rescindido sem justa causa, desde que solicitado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO ? NOVO EMPREGO ? NO PEDIDO DE DEMISSÃO.

O empregado que pedir demissão fica dispensado do cumprimento do aviso prévio trabalhado quando comprovar a obtenção de novo emprego, e que deverá iniciar no novo emprego no período do aviso trabalhado, mediante declaração emitida pelo novo empregador, não podendo sofrer qualquer desconto em sua rescisão a este título.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE PONTO DE EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas, sem qualquer prejuízo de ordem salarial ou funcional, faltas de empregados para a prestação de exames nos cursos regulares do sistema oficial de ensino, bem como para o ingresso no

ensino superior, desde que a falta a empresa seja pré-avisada com 03 (três) dias úteis da data do evento, podendo ainda a empresa exigir comprovação, que será feita pelo empregado nos 02 (dois) dias seguintes à realização do exame.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM REGIME DE HOME-OFFICE

As partes estabelecem que é permitida a realização das atividades laborais fora do âmbito da empresa, em regime de Home Office, por mera liberalidade da empresa, com o intuito de proporcionar a flexibilização da rotina de trabalho, otimizar o tempo dos colaboradores, possibilitando assim melhor equilíbrio da vida pessoal e profissional, contribuindo para sua qualidade de vida, além de contribuir para a mobilidade urbana.

O Home Office previsto nesta cláusula possui caráter OPTATIVO, ou seja, caso o colaborador elegível não tenha interesse em trabalhar fora do seu local de trabalho, seu posto de trabalho estará à plena disposição para que o colaborador compareça à empresa em todos os dias da sua jornada de trabalho.

§ 1º - O Trabalho em regime de Home Office poderá ser adotado na frequência de até 2 (duas) vezes por semana, não cumulativas. Ou seja, o colaborador deverá fazer uso da flexibilização semanalmente e caso algum dia de alguma semana não seja usufruído, este dia não poderá ser gozado na semana subsequente.

§ 2º - Os dias de home office serão previamente acordados entre colaborador e gestor, de acordo com o que melhor se adequar às atividades do colaborador e a manutenção da produtividade para a empresa.

§ 3º - Em virtude do caráter optativo da medida, as despesas decorrentes do trabalho em regime de Home Office deverão ser suportadas exclusivamente pelo empregado, sendo isenta de responsabilidade a empresa por qualquer irregularidade ergonômica no trabalho realizado em regime de home office.

§ 4º - As elegibilidades e demais regras que não estejam descritas neste acordo serão definidas pela EMPRESA em política própria e será amplamente divulgada aos seus colaboradores.

§ 5º O empregado declara possuir condições adequadas para o desempenho de suas funções em home office, responsabilizando-se pela organização e conservação do espaço de trabalho, bem como pela observância das normas ergonômicas e de segurança aplicáveis.

§ 6º Salvo disposição expressa em contrário, as despesas decorrentes da utilização do ambiente residencial para a prestação dos serviços, incluindo, mas não se limitando a, energia elétrica, internet, mobiliário, equipamentos de uso pessoal e demais custos correlatos, serão de responsabilidade do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SÁBADOS E/OU DIAS DE PONTE

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

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

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

§ 2º - De forma idêntica, ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, a jornada excedente diária, ou seja, os minutos que seriam trabalhados a mais a título de compensação do sábado, serão distribuídos entre os demais dias da semana ou incluídos no sistema de compensação anual.

§ 3º - Poderão ainda liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana (dias - ponte), por meio de compensação anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que a referida liberação e forma de compensação seja aceita mediante consulta, por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de todos os seus empregados votantes.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE
PESSOAL E ESTABILIDADES**
OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROMOÇÕES

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

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado em gozo de auxílio acidente do trabalho, pela Previdência Social, a partir do 16º (décimo sexto) e até o 60º (sexagésimo) dia do afastamento, receberá da empresa uma importância que somada ao valor do benefício previdenciário atinja o valor do seu salário contratual integral vigente à época.

§ único - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica estabelecido que o intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT poderá ser reduzido, respeitado a concessão mínima de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas de trabalho (art. 611, III, da CLT).

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS DE COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

As partes estabelecem a jornada flexível de trabalho, visando à formação de banco de horas, respeitando os seguintes critérios:

1 – Se houver necessidade imperiosa por parte da empresa, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, podendo o excesso ser compensado com redução de jornada, no período de vigência deste acordo.

2 – O prazo para apuração do saldo a pagar será de 180 (cento e oitenta) dias, iniciando em 1º de Janeiro e encerrando dia 30 de junho, e o outro período iniciando em 01 de Julho e encerrando em 31 de dezembro, nos percentuais estabelecidos nos termos da cláusula oitava do presente Acordo Coletivo de Trabalho. No caso de saldo negativo de horas, o mesmo permanecerá para ser abatido no próximo período de apuração.

3 – Se o saldo apurado em cada final de semestre for positivo, será quitado em espécie, na folha de pagamento do mês subsequente ao encerramento do período semestral, nos percentuais estabelecidos no termo da cláusula oitava presente acordo. No caso de ser negativo o saldo e o funcionário optar por não trabalhar para pagamento do saldo negativo, poderá o valor correspondente ser descontado do seu salário, podendo o mesmo perder a remuneração do DSR e feriados que houverem na semana.

Parágrafo Primeiro – O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto aos intervalos de Inter jornada, intrajornada e repouso semanal remunerado;

Parágrafo Segundo – Para as horas extras realizadas, serão adotados os seguintes critérios de apuração:

Serão apuradas dentro do período do dia 25 até o dia 24 do mês subsequente;

- Poderão ser compensadas, hora por hora, dentro do período de 180 (cento e oitenta) dias:

- Do saldo de horas positivas apuradas no período acima, 50% (cinquenta por cento) delas serão pagas, em espécie pelas empresas com percentuais estipulados na cláusula oitava do presente ACT e os 50% restantes das horas serão acumuladas no Banco de Horas com os acréscimos estabelecidos na cláusula oitava do presente acordo:

- Se o saldo apurado for negativo, o mesmo permanecerá no Banco de Horas, para futura compensação na razão hora por hora;

- As empresas fornecerão aos empregados e para o Sindicato cópia do extrato de seu respectivo banco de horas. Além disso, todos os documentos relativos ao Banco de Horas estarão disponíveis para consulta dos funcionários e representantes do sindicato;

- Em caso de demissão sem justa causa, as empresas pagarão aos funcionários o saldo positivo de horas existentes nos percentuais estabelecidos na cláusula décima sétima do presente acordo. Em caso de horas negativas, a empresa não procederá nenhum tipo de cobrança do funcionário; O presente acordo aplica-se a todos os funcionários e turnos adotados nas empresas, inclusive ao turno ininterrupto de revezamento, caso haja.

Nos casos de pedido de demissão pelo funcionário ou em rescisões por justa causa, as horas negativas apuradas no Banco de horas poderão ser descontadas do funcionário.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIO – PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria MPT nº 671/2021, adotar sistemas alternativos de controle de horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos que não devem admitir: restrições à marcação do ponto; marcação automática de ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 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 setorem 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 controle do sistema eletrônico de ponto, para fins dos respectivos registros.

4º - As empresas deverão observar as exigências técnicas previstas na Portaria MPT nº 671/2021, ou norma que a substitua.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DAS FÉRIAS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GRATUIDADE DE UNIFORME E EPI

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

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.).

§ único - As partes efetuarão trabalho de conscientização sobre aspectos de segurança a fim de incentivar as empresas da categoria a adotarem o uso do uniforme.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA ? COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

As empresas convocarão as eleições de suas CIPAS de conformidade com as determinações contidas na NR-5 da Portaria 3.214/78, com a redação dada pela Portaria SSST nº 8 de 23.02.99, ficando obrigadas a encaminhar, no prazo de 05 (cinco) dias, cópia do edital de convocação à entidade sindical representativa da categoria profissional.

§ único - No prazo máximo de 20 (vinte) dias, após a realização das eleições e a designação da posse, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado por escrito do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO

Os atestados fornecidos por médicos e odontólogos do SUS, Serviço Social das Indústrias – SESI, Conveniados do SUS ou médicos e odontólogos devidamente registrado no respectivo conselho profissional, serão aceitos pelas empresas, ainda que possuam serviços médicos e odontológicos. Devem ser visados pelo médico e odontólogo da empresa ou convênios com planos de saúde, caso o mesmo esteja em serviço no momento da apresentação, podendo o referido ato de visar ser feito a 'posteriori', quando o médico e ou odontólogo não estiver (em) em serviço.

§ 1º: Logo que o funcionário souber que faltará o trabalho ficará obrigado a informar à empresa imediatamente, ficando obrigado a enviar atestado médico pelas vias eletrônicas (whatsapp ou e-mail) em até 24h e de forma física em até 48h.

§ 2º. As empresas admitirão atestados médicos enviados por e-mail ou mesmo por aplicativo de mensagens (whatsapp) dentro do prazo estabelecido na cláusula, 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 TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

A empresa assegurará o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação inidônea no prazo de 48 horas.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRANSPORTE DO ACIDENTADO

A empresa obriga-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:

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

§1º-Ficam excluídos desta cláusula os empregado salvos 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 QUADRAGÉSIMA 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 este Acordo Coletivo de Trabalho, será assegurada, mediante solicitação do Sindicato Profissional, a disponibilidade remunerada por parte das empresas onde trabalham, **por até 60 (trinta) dias por ano**, para o exercício de suas funções sindicais, independente de a empresa possuir mais de 1 dirigente sindical como empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

A empresa fornecerá o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) aos empregados demitidos no ato da homologação da rescisão contratual ou a qualquer tempo quando solicitado pelo empregado ou Sindicato Profissional, tendo a empresa prazo de 30 (trinta) dias para a entrega.

§ Único: Conforme o disposto no caput, as empresas concederão aos empregados, com termos do artigo 2º da Portaria nº 1.010/2021, o PPP em meio físico, para o período laborado anterior a 1º de janeiro de 2023, e para o período laborado a partir da data mencionada, o PPP será concedido em meio eletrônico.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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:

1. Feito o desconto, a empresa fará o recolhimento devido nos dois dias úteis subsequente ao desconto;

2. O recolhimento será procedido mediante guia de pagamento que o Sindicato Profissional providenciará e remeterá a cada empresa em tempo hábil;
3. Cada empresa remeterá ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados que tiveram o desconto efetuado;
4. 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Em consonância com o julgamento do Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida pelo (Tema 935), do Supremo Tribunal Federal – STF – “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos de Trabalho, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” e na forma do que estabelece o inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, combinado com as previsões do caput e parágrafo 4º do art. 462, art. 611-A e inciso XXVI do art. 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho e considerando que foi convocada Assembleia Geral Extraordinária pelo Sindicato dos Trabalhadores, com o fim específico de discutir e deliberar sobre a TAXA NEGOCIAL dos trabalhadores da categoria, sendo convocados todos os integrantes, indistintamente, associados e não associados, na forma do artigo 617, parágrafo 2º da CLT, restando autorizado ao Sindicato dos Trabalhadores, por ocasião da Assembleia Geral Extraordinária, estabelecer e celebrar o presente Instrumento Coletivo de Trabalho, fixando-se livre e de forma democrática a TAXA NEGOCIAL de custeio do Sindicato Profissional, nos termos dessa cláusula.

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 - A empresa descontará o percentual de **1% (UM POR CENTO)** do valor do piso salarial em 10 (dez) parcelas de **R\$ 16,70**, 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 no dia **24 de junho de 2026**.

§ 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 e dias abaixo estipulados, para se opor aos descontos previstos nesta cláusula:

1. **Em Fortaleza:** na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico E. E. do Estado do Ceará, situado à rua Nossa Senhora das Graças, nº262, bairro N.S. das Graças - Pirambú, Fortaleza - CE e a **Associação São Benardo Rua Nossa Senhora de Fátima**, 123 - Conjunto São Bernardo.
2. **Em Maranguape:** na subsede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico E. E. do Estado do Ceará. Rua Miguel Nojosa, 93, Tangueira, Maranguape.

c. Em São Gonçalo do Amarante: subsede Matões na CE085 nº1800, em Matões-Pecém.

PERÍODOS DE OPOSIÇÃO

16 e 17 de Julho de 2026 para se opor aos descontos previstos nos meses supra.

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.

§ 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 a 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, imergirem 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 normacoletiva, único responsável por qualquer pedido de devolução de contribuição que tenha recebido, como 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 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 empresas 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 acordo Coletivo 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO ACORDO COLETIVO

Em caso de descumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, por qualquer das partes abrangidas por este, 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 - Qualquer uma das partes poderá oficiar uma a outra para fins de tentativa de solução dos conflitos ou descumprimento do presente instrumento coletivo, considerando-se o presente ofício em tentativa para a negociação.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRINCÍPIOS DA BOA-FÉ E DA COMUTATIVIDADE

Os princípios que nortearam o presente acordo coletivo foram os da boa-fé e da comutatividade, tendo as partes transacionado direitos para o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o presente instrumento. As Partes declaram-se satisfeitas com o resultado alcançado; estabelecem, também, que os direitos aqui assegurados tornam o presente instrumento um conjunto de regras interligadas e harmônicas.

Estando assim justas e acordadas, as partes firmam este instrumento em 3 (três) vias de igual teor e forma, para os devidos fins legais.

}

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

**VITOR MIDAUAR GONDIM ROCHA
DIRETOR**

ANEXOS
ANEXO I - ATA 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>.

