

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000697/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/09/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045156/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.213125/2024-01  
DATA DO PROTOCOLO: 20/09/2024

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

SIND DOS T NAS IND MET MEC ELETROM ELETROEL ELETR DE MAT ELET DE INF E EMPRE PREST DE SERV MET MEC ELETROM ELETROEL ELETR E DE INF DO E DO PARA, CNPJ n. 15.339.575/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVERALDO GONCALVES DO CARMO;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CONSTRUCAO NAVAL DO ESTADO DO PARA, CNPJ n. 15.296.536/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO RIBEIRO DE AZEVEDO VASCONCELLOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2024 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Metalúrgicos**, com abrangência territorial em **Abaetetuba/PA, Abel Figueiredo/PA, Acará/PA, Afuá/PA, Água Azul do Norte/PA, Alenquer/PA, Almeirim/PA, Altamira/PA, Anajás/PA, Ananindeua/PA, Anapu/PA, Augusto Corrêa/PA, Aurora do Pará/PA, Aveiro/PA, Bagre/PA, Baião/PA, Bannach/PA, Belém/PA, Belterra/PA, Benevides/PA, Bom Jesus do Tocantins/PA, Bonito/PA, Bragança/PA, Brasil Novo/PA, Brejo Grande do Araguaia/PA, Breves/PA, Bujaru/PA, Cachoeira do Arari/PA, Cachoeira do Piriá/PA, Cameté/PA, Canaã dos Carajás/PA, Capanema/PA, Capitão Poço/PA, Chaves/PA, Colares/PA, Conceição do Araguaia/PA, Concórdia do Pará/PA, Cumaru do Norte/PA, Curionópolis/PA, Curralinho/PA, Curuá/PA, Curuçá/PA, Dom Eliseu/PA, Eldorado do Carajás/PA, Faro/PA, Floresta do Araguaia/PA, Garrafão do Norte/PA, Goianésia do Pará/PA, Gurupá/PA, Igarapé-Açu/PA, Igarapé-Miri/PA, Inhangapi/PA, Ipixuna do Pará/PA, Irituia/PA, Itaituba/PA, Itupiranga/PA, Jacareacanga/PA, Jacundá/PA, Juruti/PA, Limoeiro do Ajuru/PA, Mãe do Rio/PA, Magalhães Barata/PA, Maracanã/PA, Marapanim/PA, Marituba/PA, Medicilândia/PA, Melgaço/PA, Mocajuba/PA, Moju/PA, Monte Alegre/PA, Muaná/PA, Nova Esperança do Piriá/PA, Nova Ipixuna/PA, Nova Timboteua/PA, Novo Progresso/PA, Novo Repartimento/PA, Óbidos/PA, Oeiras do Pará/PA, Oriximiná/PA, Ourém/PA, Ourilândia do Norte/PA, Pacajá/PA, Palestina do Pará/PA, Paragominas/PA, Pau D'Arco/PA, Peixe-Boi/PA, Piçarra/PA, Placas/PA, Ponta de Pedras/PA, Portel/PA, Porto de Moz/PA, Prainha/PA, Primavera/PA, Quatipuru/PA, Redenção/PA, Rio Maria/PA, Rondon do Pará/PA, Rurópolis/PA, Salinópolis/PA, Salvaterra/PA, Santa Bárbara do Pará/PA, Santa Cruz do Arari/PA, Santa Izabel do Pará/PA, Santa Luzia do Pará/PA, Santa Maria das Barreiras/PA, Santa Maria do Pará/PA, Santana do Araguaia/PA, Santarém Novo/PA, Santarém/PA, Santo Antônio do Tauá/PA, São Caetano de Odivelas/PA, São Domingos do Araguaia/PA, São Domingos do Capim/PA, São Félix do Xingu/PA, São Francisco do Pará/PA, São Geraldo do Araguaia/PA, São João da Ponta/PA, São João de Pirabas/PA, São João do Araguaia/PA, São Miguel do Guamá/PA, São Sebastião da Boa Vista/PA, Sapucaia/PA, Senador José Porfírio/PA, Soure/PA, Tailândia/PA, Terra Alta/PA, Terra Santa/PA, Tomé-Açu/PA, Tracuateua/PA,**

Trairão/PA, Tucumã/PA, Ulianópolis/PA, Uruará/PA, Vigia/PA, Viseu/PA, Vitória do Xingu/PA e Xinguara/PA.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior ao piso salarial da categoria, nas empresas que atuarem na indústria de Construção Naval, conforme tabela abaixo:

JUNHO/2024		
NÍVEL	PERÍODO DE EXPERIÊNCIA	APÓS EXPERIÊNCIA
1.Trabalhador s/Qualificação	R\$ 1.465,80	R\$ 1.534,05
2.Trabalhador Meio Oficial	R\$ 1.549,80	R\$ 1.801,80
3.Profissional Qualificado	R\$ 1.857,45	R\$ 2.249,10

1. Considera-se trabalhador sem qualificação aquele sem nenhum atributo ou qualificação profissional tais como Serventes, Ajudantes em Geral ou Assemelhados, serviços gerais etc.

2. Considera-se meio oficial o trabalhador que auxiliar o profissional qualificado, com capacidade para executar tarefa inerente a profissão deste, sob a sua supervisão.

3. Enquadra-se como profissional qualificado o trabalhador que possuir o diploma de qualificação profissional ou aquele que possua pelo menos 720 (setecentos e vinte) dias de efetivo exercício na profissão, ainda que descontínuos, seja ou não na mesma empresa, o que deverá ser comprovado com anotações na CTPS, ou outro meio idôneo, inclusive declarações fornecidas por outros empregadores.

4. As empresas adequarão os salários hoje praticados, com a observância dos critérios e níveis salariais, respeitando a maturidade profissional dos Empregados e a cláusula dos contratos individuais de trabalho.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALÁRIAL

Na vigência da presente norma coletiva, os salários dos integrantes da categoria profissional conveniente obedecerão as seguintes regras:

**1 - REAJUSTE SALARIAL INTEGRAL** - Os salários dos integrantes da categoria profissional que percebem acima do piso da categoria, serão reajustados de forma linear pelo percentual de 05,00% (cinco por cento) a incidir sobre os salários de maio/2024, já compensados os reajustes espontâneos ou compulsórios do período exceto os decorrentes de término de aprendizagem,

implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**2** – As diferenças salariais e cesta básica dos meses de Junho/2024, Julho/2024 e Agosto/2024, serão pagas juntamente com o salário do mês de Setembro/2024, já reajustado.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - CONTRA-CHEQUES**

As empresas fornecerão por ocasião do pagamento dos salários, comprovantes de pagamento, contra-cheque de forma legível, onde conste todas as verbas que acresçam ou onerem a remuneração e o valor do FGTS. Quando se tratar de pagamento de salários através de bancos a abertura e manutenção de conta serão sem ônus para o trabalhador.

1. Em caso de necessidade as partes signatárias se obrigam a discutir a possibilidade de redução salarial proporcionalmente à redução da jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÕES-SALÁRIOS**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

Os integrantes da categoria profissional farão jus a uma gratificação de férias no valor de 1/3 (um terço) da remuneração, a ser paga pelas empresas até 02 (dois) dias antes do início do gozo das mesmas, conforme o disposto no Inciso XVII, do art. 7. da Constituição Federal.

**1. ABONO DE FÉRIAS** - O abono de férias de que trata o parágrafo 1º. do Art. 143 da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá ser requerido pelo empregado, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

A concessão de férias e gratificação natalina estão sujeitas às seguintes regras:

**1.PAGAMENTO** - O pagamento das férias, independente de requerimento, será feito até 2 (dois) dias antes do início do gozo.

**2. GRATIFICAÇÃO NATALINA/PARCELAMENTO** - A gratificação natalina será paga em 2 (duas) parcelas, sendo que, a primeira, em valor nunca inferior a 50% (Cinquenta por cento), deverá ser paga na semana imediatamente anterior ao Círio de Nossa Senhora de Nazaré, de Belém do Pará e a segunda, até o dia 20 de dezembro.

#### **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO POR PRODUTIVIDADE**

Fica facultada às empresas a instituição de gratificação, prêmio ou bônus por desempenho individual conforme produtividade, ainda que de modo mensal, nos casos em que o empregado atingir as metas estabelecidas pelo empregador. As empresas podem optar pelo pagamento em dinheiro, bens ou serviços que não serão incorporados ao salário para fins de recolhimento dos encargos sociais respectivos. Os sindicatos convenientes ajustam que a gratificação por produtividade não possui natureza remuneratória, não se integrando ao salário do empregado para qualquer fim.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal nos dias úteis e de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal nos domingos e feriados, desde que não tenham sido devidamente compensadas, sem prejuízo da dobra remuneratória, quando incidente.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado entre as partes a adoção de Banco de Horas, de acordo com o artigo 59, §1º da CLT, que a duração normal do trabalho, a critério da empregadora, poderá ser acrescida de (2) duas horas diárias, as quais serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a remuneração da hora normal, desde que não sejam compensadas nos termos do §5º do art. 59 da CLT. Nas hipóteses previstas no art. 61 da CLT, também poderá ser prorrogada a jornada de trabalho, observados os procedimentos prescritos nos parágrafos do referido artigo.

**Parágrafo Segundo:** A compensação pelo Banco de Horas das horas extraordinárias já prestadas pelo empregado, deve levar em conta os percentuais de 50% e 100% de modo que cada hora extra trabalhada em dias uteis será compensada na proporção de 01 hora extra trabalhada por 1,5 (uma hora e meia) de folga. E para as horas extras prestadas em dias de domingos e feriados, a compensação será na proporção de 01 hora extra trabalhada por 02 horas de folga.

**Parágrafo Terceiro:** Caso a compensação para reposição de horas normais não trabalhadas pelo empregado, seja no seu interesse ou no interesse do empregador, a compensação ocorrerá na proporção de 01 hora não trabalhada por 01 hora de folga.

**Parágrafo Quarto:** As programações tanto para prorrogação como para compensação de jornada deverão ser comunicadas pelos empregadores aos empregados com antecedência mínima de 24 horas.

**Parágrafo Quinto:** Não poderá ocorrer prorrogação e nem compensação de jornada nos dias especificados na Cláusula vigésima quarta – item V da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo Sexto:** A compensação com base no Banco de Horas deverá ser realizada obrigatoriamente no prazo máximo de 90 dias, findo o qual o empregador perderá o direito de compensação, devendo quitar as horas extras eventualmente devidas ao empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇOS**

Todo empregado que tenha ou venha completar 4 (quatro) anos de serviço na mesma empresa, fará jus a um adicional por tempo de serviço denominado QUADRIÊNIO no valor de 10% (dez por cento) para cada período, calculado sobre o piso salarial estipulado na cláusula terceira.

**Parágrafo Único:** A partir do segundo ano, terá o empregado direito ao QUADRIÊNIO de forma proporcional, percebendo 5%(cinco por cento) do piso salarial; a partir do terceiro ano, 7,5% (sete e meio por cento) até completar o quarto ano, ocasião em que perceberá o adicional integral de 10%(dez por cento), sendo certo que esta proporcionalidade só é aplicada até o quarto ano de serviço, só fazendo jus o empregado ao outro QUADRIÊNIO quando completar inteiramente o próximo período aquisitivo.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO**

O trabalho em horário noturno será remunerado com um adicional de 20% (vinte por cento) calculado sobre o valor da hora diurna, cumulativamente ao adicional de horas extras, se for o caso.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Em obediência as Normas Regulamentadoras/NRs e em razão de Laudo Pericial e/ou de inspeção, as partes resolvem fixar os níveis de adicionais de insalubridade em 10 (dez), 20 (vinte) e 40%(quarenta por cento) correspondentes, respectivamente, aos graus mínimos, médios e máximos, incidentes sobre o salário mínimo.

**Parágrafo Único:** O percentual do adicional de insalubridade devido aos trabalhadores de espaço confinado será no percentual de 20% sobre o salário mínimo, tendo em vista o constante no PPRA, PCMSO, LTCAT ou Laudo Pericial.

#### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Em obediência as Normas Regulamentadoras/NR, em razão de Laudo Pericial e/ou de inspeção, as partes resolvem fixar os níveis de adicionais de 30% (trinta por cento), a título de adicional de periculosidade sobre o salário-base.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - NECESSIDADE IMPERIOSA**

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração de o trabalho exceder o mínimo legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou que a inexecução possa acarretar prejuízo manifesto à empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

O empregado transferido, provisoriamente por necessidade de serviço, fará jus a um adicional no valor de 25%(vinte e cinco por cento) sobre o salário-base, mas só durante o tempo em que a mesma durar.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DOS ADICIONAIS**

As verbas adicionais previstas nesta cláusula se integram aos salários nos termos legais, notadamente para o cálculo do repouso semanal remunerado, das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e da indenização adicional.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado que for demitido, sem justa causa, no período de 35 (trinta e cinco) dias que antecede a data-base da categoria profissional, fará jus a uma indenização adicional equivalente a 30 (trinta) dias de sua maior remuneração (média).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VIAGEM A SERVIÇO**

Quando em viagem a serviço, fora da Sede de sua prestação, os trabalhadores farão jus a diárias equivalentes, no mínimo, a 2/30 (dois trinta avos) da remuneração, nas seguintes condições:

- a) Viagem até 4 (quatro) horas: Não receberão diárias.
- b) Viagem de mais de 4 (quatro) até 8(oito) horas: Receberão ½ (meia) diária.
- c) Viagem com mais de 8(oito) horas ou quando ocorrer pernoite: Perceberão 1 (uma) diária.

**Parágrafo único:** As empresas que arcarem com as despesas de hospedagem condigna e alimentação não estarão obrigadas ao pagamento de diárias.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRANSPORTE / VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão transporte gratuito para todos os seus trabalhadores, quando os serviços forem prestados em lugar de difícil acesso ou não servidos por linha regular de transporte público de passageiros.

**VALE TRANSPORTE** - As empresas fornecerão aos seus empregados o vale transporte instituído pela lei nº. 7.418/85 e regulamentada pelo Decreto nº. 92.180/85. As empresas se obrigarão a fornecer a seus empregados por ocasião da admissão e a qualquer tempo quando por ele solicitado, o formulário para a requisição do benefício do vale transporte, desde que haja alteração de itinerário com mudança de residência ou de domicílio.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Havendo alteração de itinerário com mudança do domicílio será comunicado pelo empregado.

#### Outros Auxílios

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGUROS**

As empresas da categoria econômica conveniente estipularão seguro de vida em grupo para todos os seus empregados, sem nem um ônus para o trabalhador, ficando o valor do prêmio a critério dos empregadores.

**Parágrafo Único:** A inadimplência da obrigação prevista no caput desta cláusula, acarreta indenização compensatória equivalente a 5 (cinco) salários – base do empregado que seria beneficiado pelo seguro.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas, devidamente justificadas e enquadradas como licença remunerada, inclusive para a aquisição de gozo de férias, as faltas ao serviço nos casos de:

**1.ABONO ASSIDUIDADE** - 5 (cinco) dias por ano de serviço, vedado a acumulação desde que avisado pelo empregado, em tempo hábil, quando no período aquisitivo não houver falta ao serviço. O acidente de trabalho, as faltas justificadas e a Licença-Saúde, esta quando aprovada pelo médico da empresa ou por esta indicada, não prejudica o abono assiduidade. O abono uma vez adquirido pode ser convertido em dinheiro ou gozado, desde que requerido com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e sem prejuízo do serviço a critério do empregador, devendo este, em caso de recusa, manifestar-se no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, dando ciência ao empregado, por escrito.

**2.PROVA/MATRICULA ESCOLAR** - Realizada em estabelecimento oficial ou oficializado de ensino mediante prévia comunicação ao superior imediato, com antecedência mínima de 48(quarenta e oito) horas e posterior comprovação de sua realização por declaração do estabelecimento de ensino.

**3.MORTE DE PARENTES** - Serão abonadas e devidamente justificadas as faltas ao serviço por 2 (dois) dias consecutivos no caso de falecimento do cônjuge, descendente, ascendente, sogro, sogra, irmão ou pessoas sob dependência econômica do empregado, declarados na CTPS.

**4.DOENÇA DO CÔNJUGE** - Seguidas de internamento, ou ainda doença do companheiro, companheira nas mesmas condições, por 1 (um) dia quando o internamento ocorrer na localidade de prestação de serviço, e por esse prazo e mais os dias de trânsito, quando o



internamento ocorrer fora da localidade de serviço, tudo mediante comprovação posterior, pelo empregado.

**5. NASCIMENTO DE FILHO** - Pelo prazo de 5 (cinco) dias consecutivos após o parto, para fins de acompanhamento à parturiente e registro civil do nascimento, salvo se o empregado estiver de férias ou, por qualquer motivo, afastado do serviço, ressalvado quando for o caso, a proporcionalidade do gozo dos dias restantes, quando este coincidir com o término do gozo das férias ou do afastamento do serviço.

**6. CASAMENTO CIVIL** - Pelo prazo de 4 (quatro) dias consecutivos após as núpcias.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO RECRUTAMENTO, DA CONTRATAÇÃO E DAS SUBSTITUIÇÕES**

No recrutamento, na contratação e nas substituições, serão obedecidas as seguintes normas:

**1. RECRUTAMENTO** - O sindicato informará a empresa, quando solicitado, os profissionais que estiverem disponíveis, indicando as respectivas qualificações profissionais.

**2. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA/PROIBIÇÃO** - Fica proibida a contratação na modalidade de contrato de experiência, quando o contratado já tiver sido empregado anteriormente, na mesma empresa ou grupo econômico, no mesmo cargo ou função.

**3. ANOTAÇÕES DA CTPS** - Na admissão e a qualquer tempo, a CTPS será entregue pelo trabalhador, contra recibo assinado pela empresa que deverá anotá-la e devolvê-la no prazo de 48 horas, inclusive o Salário Fixo e o variável, este quando existir, também será anotada a função efetivamente exercida, com o respectivo CBO (Código Brasileiro de ocupação).

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

Na vigência da presente Convenção, os contratos individuais de trabalho, obedecerão as seguintes normas no tocante a:

**1. DOCUMENTOS** - Será entregue ao trabalhador, no ato da demissão, contra recibo por ele assinado, cópia do Contrato Individual de Trabalho, se houver, e de todos os demais documentos que assinar na ocasião, exceto ficha ou livro de registro de empregado.

**2. PONTO** - Os trabalhadores terão suas jornadas de trabalho controladas na forma do artigo 74 da CLT, mediante registro manual, mecânico ou eletrônico, obrigando-se às empresas a assinalação do intervalo para repouso e alimentação.

**3. COMPENSAÇÃO / SEMANA INGLESA** - As empresas que adotarem a chamada “SEMANA INGLESA”, não trabalhando aos sábados, porém com maior cargas horárias nos demais dias da semana, poderão, se acharem conveniente, trabalhar aos sábados, caso em que as horas trabalhadas nesse dia serão remuneradas como horas extraordinárias, na forma prevista na Clausula Nona da presente Convenção Coletiva.

**4. UNIFORMES** - Quando for obrigatório o uso de uniforme pelo empregado, serão fornecidos pelo empregador, sem ônus para o trabalhador, 3 (três) uniformes por ano, sendo 01 (um) no ato da admissão e 01 (um) a cada seis meses devendo ser usados exclusivamente em serviço, considerando-se o período aquisitivo em relação data da admissão.

**5. EQUIPAMENTO (EPI) E FERRAMENTAS** - As empresa fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados pertencentes a categoria profissional conveniente, mediante recibo, as ferramentas e o Equipamento de Proteção Individual – EPI, que forem necessários para o desempenho de suas funções. Em caso de perda ou extravio por culpa ou dolo do empregado, devidamente comprovado, poderá ser descontado em folha de pagamento o valor atualizado do material assim perdido ou extraviado, ou, alternativamente, poderá o empregado repor o material com as mesmas características (especificações) do anterior.

**6. TREINAMENTO** - As empresas, através da CIPA, obrigam-se a promover, a cada 6 (seis) meses, treinamento de seus empregados, abrangendo combate a incêndios, higiene e segurança no trabalho.

**Parágrafo Único** - A quando da admissão, os empregados receberão orientação adequada abrangendo as técnicas constantes no item 6.

**7. CURSOS/TREINAMENTOS** - O SINCONAPA e o SIMETAL, em conjunto ou separadamente, envidarão esforços com vistas a obtenção de convênios ou parcerias, com empresas ou com órgãos especializados, para a realização de cursos ou treinamentos de interesse das categorias econômica e profissional, como forma de reciclar a mão de obra, proporcionar aperfeiçoamento técnico profissional, visando a qualificação dos serviços, o aumento da produtividade e a competitividade tecnológica.

**Parágrafo 1º** - Fica, esclarecido, que não haverá incidência de qualquer multa, para o caso de não obtenção do convênio ou parceria.

**Parágrafo 2º** - Não será devido ao empregado que participar dos cursos ou treinamentos qualquer pagamento a título de horas normais ou extras, mesmo quando realizado após o expediente normal ou em dias destinados ao descanso e feriados. Do mesmo modo se realizado durante o horário normal do empregado, este não sofrerá descontos em seu salário.

**Parágrafo 3º** - As empresas se comprometem a entregar os certificados e/ou diplomas dos cursos e treinamentos realizados pelos trabalhadores.

**8. DANOS** - Os empregados não poderão ser responsabilizados por danos decorrentes de acidentes do trabalho, furto, roubo, acidente de transito, avarias de qualquer natureza, desgaste natural de peças e acessórios, casos fortuitos, exceto nos casos de dolo ou culpa.

**9. ALIMENTAÇÃO** - As empresas a partir de 20 empregados fornecerão os seus empregados 01 (uma) refeição (almoço) ou ticket refeição cujo valor, de 1% do valor da mesma, poderá ser descontado em folha de pagamento, visando a melhoria da situação nutricional dos trabalhadores, promover sua saúde e prevenir doenças.

**10. CESTA BÁSICA** – As empresas integrantes da categoria econômica fornecerão aos seus empregados, cesta básica no valor R\$168,00 (cento e sessenta e oito reais) mensal, cujo pagamento será feito em espécie ou em cartão, juntamente com o adiantamento salarial mensal, não podendo ultrapassar o dia 20 (vinte) de cada mês.

**Parágrafo 1º** - Não farão jus ao recebimento da cesta básica os empregados que durante o mês tiverem faltado por quaisquer motivos, justificadamente ou não.

**Parágrafo 2º** - Os sindicatos convenientes ajustam que o benefício da cesta básica não possui natureza remuneratória, não se integrando ao salário do empregado para qualquer fim.

**11.** As empresas poderão, na primeira semana do mês de outubro e na segunda semana do mês de dezembro, conceder uma cesta básica adicional em cada um dos meses no mesmo valor da cesta mensal.

**12. CLÁUSULAS MAIS BENÉFICAS/PREVALÊNCIA** - As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, quando mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente NORMA COLETIVA, na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada deve ser a que for mais benéfica para o trabalhador.

**13. ESTÁGIO** - As empresas poderão contratar estagiário, com jornada de meio expediente no sentido de promover aos alunos de cursos profissionalizantes SENAI, SESI, ESCOLA SALESIANO e outras instituições de ensino, com fim de proporcionar-lhes a necessária experiência.

**14. CAT - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO** – Nos casos de acidentes de trabalho ou percurso e no caso de doenças relacionadas ao trabalho, as empresas emitirão a CAT devidamente preenchida pelo estabelecimento médico que o atendeu, devendo protocolar no INSS, mesmo que não haja afastamento do serviço, e logo após enviar uma via ao SIMETAL, nos termos da legislação em vigor.

**15. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS** - Fica autorizado, nos termos do artigo 2º da Portaria do MTE 945/2015, o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, com pagamento das horas como horas extras com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas trabalhadas, conforme as seguintes condições:

**15.1.** Será permitido trabalho em no máximo 02 (dois) domingos por mês, por empregado, com pagamento das horas como horas extras com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas trabalhadas, além da concessão de uma folga semanal para cada domingo trabalhado.

**15.2.** As empresas encaminharão para o SIMETAL, por meio escrito ou por e-mail, relação nominal com assinatura dos trabalhadores designados para trabalhar no domingo ou no feriado, o que deverá ocorrer em até 48 horas antes da realização dos serviços, acompanhado da escala

da folga semanal para os funcionários em questão, sendo desnecessária a comunicação ou participação do MTE.

**15.3.** Caberá ao funcionário aceitar ou não o trabalho em domingos e feriados e se optar por trabalhar nos aludidos dias deverá assinar a lista de anuência, ficando certo que em caso de recusa não poderá sofrer nenhum tipo de punição.

**15.4.** Deverão as empresas assegurar as mesmas condições de segurança e saúde, como em um dia de trabalho de jornada regular. Do mesmo modo a jornada não poderá superar a de um dia normal de trabalho.

**15.5.** Será proibido em qualquer hipótese o trabalho nos domingos e feriados a seguir especificados, que ficarão excluídos do permissivo desta cláusula:

- \* Domingo – Dia dos Pais
- \* Domingo – Círio de Nossa Senhora de Nazaré de Belém
- \* 25 de dezembro - Dia de Natal
- \* 01 de janeiro – Confraternização Universal
- \* Domingo – Dia das Mães
- \* Terça feira de Carnaval

**15.6.** O prazo de vigência desta cláusula será o mesmo da convenção coletiva em que esta inserida.

**15.7.** Em caso de cancelamento da autorização prevista na portaria nº 945/2015 do M.T.E, mantem-se em vigor os termos desta cláusula até nova negociação coletiva

**15.8.** Fica facultado às empresas a troca do dia de feriado que ocorrerem na terça, quarta ou quinta-feira para a segunda ou sexta-feira da mesma semana, exceto os listados no item V. acima, desde que haja comunicação ao SIMETAL com pelo menos 10 dias de antecedência ao referido feriado.

**16. TERMO ANUAL DE QUITAÇÃO** - É facultada a emissão anual de Termo de Quitação do Contrato de Trabalho, mediante comparecimento do empregado e do empregador, ao Simetal, portando toda a documentação pertinente e necessária a comprovação do pagamento das parcelas do ano de referência, só valendo a quitação das parcelas expressamente consignadas no Termo de Quitação.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

As empresas envidarão esforços no sentido de evitar demissão de empregados no caso de introdução de novas tecnologias ou de alterações no processo produtivo, tentando, se for possível, reciclar e/ou reaproveitar os empregados atingidos pelo evento.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOENÇA/ACIDENTE DO TRABALHO**

Nos casos de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregado terá assegurada a estabilidade de 12 meses, contados a partir do término do benefício previdenciário respectivo, nos termos do artigo 118 da lei 8213/1991.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar os empregados com pelo menos 2 (dois) anos de serviço na mesma empresa, no período de 2(dois) anos imediatamente anteriores à data de aquisição do direito da aposentadoria, por qualquer motivo, salvo o cometimento de falta grave devidamente comprovada.

### **Estabilidade Adoção**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADOÇÃO OU GUARDA DE MENOR**

O empregado que adotar ou assumir guarda de menor, com idade de até 01 (um) ano, terá assegurado a estabilidade no emprego pelo prazo de 90 (noventa) dias contados a partir da adoção ou guarda, devidamente comprovada, através de certidão ou qualquer outro documento oficial.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BENEFÍCIOS SOCIAIS**

Ficam asseguradas aos trabalhadores integrantes da categoria profissional os seguintes benefícios sociais:

**1. CRECHES** - As empresas deverão conceder os benefícios relativos a creche para os filhos de seus empregados, nos termos da Lei.

**2. AJUDA FUNERAL** - Na ocorrência de morte do empregado, as empresas pagarão a título de ajuda funeral a quantia equivalente a 2 (dois) salários - base . No caso do falecimento ser em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, a ajuda funeral fica elevada para 4 (quatro) salários - base.

**3. AUXILIO DOENÇA/COMPLEMENTAÇÃO** - Será complementado até 90 (noventa) dias pelas empresas, o auxílio doença pago pela Previdência Social, até o limite do salário base

mais adicional de tempo de serviço que o empregado receberia se estivesse efetivamente trabalhando.

**4. MEDICAMENTOS** - As empresas com mais de 20(vinte) empregados deverão manter convênios com no mínimo uma farmácia ou drogaria, para fornecimento de medicamentos mediante a apresentação de receita médica, ficando autorizado o desconto dos medicamentos assim fornecidos, em folha de pagamento do empregado, efetuando-se o desconto de 2 (duas) vezes, no mínimo, quando o valor for superior a 20%(vinte por cento) de sua remuneração.

**5. BONIFICAÇÃO APOSENTADORIA** - As empresas concederão aos integrantes da categoria profissional, por ocasião da aposentadoria, uma bonificação equivalente a 1(um) salário-base do empregado, vigente à época do evento, desde que o empregado tenha no mínimo 2(dois) anos de trabalho efetivo na empresa.

**6. ABONO INVALIDEZ** - Na ocorrência de invalidez permanente, ocasionada por acidente de trabalho ou doença profissional, devidamente comprovada pelo órgão da Previdência Social, a empresa pagará ao empregado um abono equivalente a 1(um) salário-base, nos 3(três) meses subseqüentes à ocorrência.

**7. PREVIDÊNCIA/PREENCHIMENTO** - As empresas se obrigam a preencher quando solicitado, pelos trabalhadores o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, devendo entregá-los ao interessado, no prazo de três dias, para fins de obtenção de auxílio – doença e no prazo de 10 dias, para fins de aposentadoria.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / GESTAÇÃO ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Fica assegurada a Estabilidade Provisória dos integrantes da categoria profissional acordante, nos casos, prazos e condições seguintes:

**GESTAÇÃO** - Desde a configuração da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário respectivo.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO ADICIONAIS**

Fica instituídas as seguintes medidas de proteção adicionais:

**1. BEBEDOUROS** - As empresas dotarão os locais de trabalho com água fria, em condições de potabilidade. Nos locais onde for impossível a instalação de bebedouros, fica facultada a substituição desse equipamento por vasilhame térmico adequado, fornecido pela empresa, sem ônus para o trabalhador.

**2. COMUNICAÇÕES** - Os trabalhadores serão obrigados a participar ao seu superior imediato, a CIPA ou à entidade sindical, as transgressões às normas de higiene e segurança do trabalho de que tomarem conhecimento.

**3. DIREITO DE RECUSA** - Os trabalhadores deverão recusar-se a iniciar ou prosseguir os trabalhos, quando verificarem a presença de risco para a saúde ou para a vida.

**4. SUBSTÂNCIAS PERIGOSAS** - As empresas informarão aos trabalhadores por escrito, a natureza perigosa ou insalubre de substâncias utilizadas em processo industrial, indicando as normas para o uso, manuseio e transporte destas substâncias.

**5. EMBARGOS E INTERDIÇÕES** - Durante os embargo e interdições determinado por autoridade competente, os trabalhadores ficarão à disposição da empresa e receberão seus respectivos salários normalmente, salvo os casos de força maior.

**6. REABILITAÇÃO DOS ACIDENTADOS** - As empresas aceitarão, no prazo fixado pela Previdência Social, para efeito de reabilitação ou readaptação, os empregados acidentados.

**7. DS/DDS - DIÁLOGOS DE SEGURANÇAS** - Diariamente, haverá diálogos de segurança para prevenir acidentes de trabalho.

**CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

Para os integrantes eleitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidente – CIPA, é garantido o emprego, desde o registro da candidatura, até 1 (um) ano após o final do mandato.

**Parágrafo Único:** As empresas se obrigam a comunicar ao sindicato profissional a realização de eleições para a CIPA, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

As empresas a partir de 20 empregados se obrigam a comunicar ao sindicato profissional a realização de eleições para a CIPA, com antecedência mínima de 30(trinta) dias, de acordo com a NR 5 e enviarão cópia da Ata de Posse e calendário anual das reuniões, ao SIMETAL e SRT. Os representantes dos empregados assim como os do empregador serão escolhidos por escrutínio secreto.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas se obrigam manter no ambiente de trabalho, todo material necessário a prestação de primeiros socorros.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DA CAPACIDADE PROFISSIONAL**

Ao empregado que tiver redução de sua capacidade profissional, em razão da perda de membro (braço, mão, e/ou olho) em acidente de trabalho, será assegurada a estabilidade de 360 (trezentos e sessenta) dias, cumulativamente, ao Art. 118, da Lei nº.8.213/91, combinado com Art. 217, Decreto 611/92.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLOGIA**

As empresas assegurarão aos seus empregados, assistência médico - odontológica nos termos seguintes:

**1. AVALIAÇÃO MÉDICA** - As empresas efetuarão a avaliação médica de seus empregados com obediência ao previsto no artigo 168 da CLT e seus parágrafos e Normas Regulamentadoras/NR na admissão, na demissão e periodicamente cumprindo os prazos determinados para os exames periódicos de acordo com a Legislação em vigor, previstos da SSST/MTB, devendo a empresa entregar cópia destes e dos exames complementares ao trabalhador.

**2. PCMSO** - As empresas ficam obrigadas a elaborar o relatório anual do PCMSO.



**3. EXAMES MÉDICOS** - Os exames médicos, obrigatórios por Lei, serão integralmente custeados pela empresa.

**4. FALECIMENTO DO EMPREGADO** - No caso de falecimento do empregado, a extinção do contrato de trabalho será promovida e quitada com efetivação de cálculos como se fosse dispensa sem justa causa, desde que o empregado tenha sido durante o contrato de trabalho optante do FGTS, sendo certo ainda, que não serão devidos os 40%(quarenta por cento) do FGTS previstos no Inciso I, do art. 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ou o que vier a substituí-lo através de Lei complementar a que se refere o Inciso I, do artigo 7º da Constituição Federal, excluindo-se qualquer Multa resultante da extinção do Contrato de Trabalho por dispensa sem justa causa.

**5. ATESTADO MÉDICO** - As empresas que não tiverem serviço próprio ou conveniado, aceitarão os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais credenciados pela entidade sindical profissional ou econômica, pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Pará, pelo Serviço Social da Indústria - SESI, para efeito de Concessão de Licença-Saúde, nos termos da Consolidação das Leis da Previdência Social - CLPS. Nos dias em que as empresas que possuem serviços próprios ou conveniados não puderem atender o empregado, também deverão aceitar os atestados das entidades acima referidas.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS RESCISÕES DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

Nas rescisões dos contratos individuais de trabalho serão obedecidas as seguintes regras:

**1. INDENIZAÇÃO PROPORCIONAL** - Nas demissões de iniciativa das empresas, o trabalhador receberá, além das parcelas garantidas em lei e por esta norma coletiva, indenização proporcional, a razão de 01 (hum) dia para cada ano de serviço.

**2. AVISO PRÉVIO/TURNO DE REVEZAMENTO** - Para o trabalhador em regime de turno ininterrupto de revezamento, quando for impossível a redução do número de horas, fica facultado, mediante entendimento com a empresa, o seu pagamento como horas extraordinárias, vedada em qualquer caso ou circunstância, a dobra de turno.

**3. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO** - Quando o empregado não for dispensado do trabalho durante o aviso prévio, fica esclarecido que, para tal efeito, somente serão exigidos trinta (30) dias de trabalho, conforme estabelece a CLT.

**4. PRAZO** - O pagamento das verbas resultantes da Rescisão Contratual deverá ser feito nos prazos determinados por lei, sob pena de multa correspondente a 2/30 (dois trinta avos) por dia de atraso, até o limite de 100% (cem por cento) do valor líquido da rescisão.

**Parágrafo Único:** O pagamento da multa prevista no Item 2 do caput desta cláusula extingue a obrigação do parágrafo 8º do artigo 477 da CLT, desde que seja mais benéfica para o trabalhador. Em nenhuma hipótese serão devidas cumulativamente à multa do artigo 477, parágrafo 8º da CLT e a multa convencional de que trata esta cláusula.

**5. HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO** - As homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados despedidos com mais de 01 ano de tempo de serviço, serão feitas, no prazo legal, perante a entidade sindical e na mesma ocasião será firmado o Termo de Quitação das obrigações trabalhistas relativamente ao ano civil em que ocorrer a demissão, discriminando especificamente tudo o que foi quitado. As homologações também poderão ocorrer tanto na sede social do Sindicato Profissional como em suas delegacias regularmente instaladas. Em se tratando de justa causa, a homologação poderá ocorrer com ou sem ressalvas do SIMETAL, obrigando-se a empresa a apresentar, no ato da homologação, a documentação exigida na presente Norma Coletiva e na Portaria 3283/1988 do Ministério do Trabalho com fornecimento de cópia ao SIMETAL do Termo de Rescisão a ser homologado.

**6. RESCISÃO/DOCUMENTAÇÃO** - Por ocasião da dispensa, a empresa deverá fornecer ao trabalhador, no ato da liquidação, os formulários PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, Requerimento do Seguro Desemprego (SD), extrato de conta do FGTS, cópia da Guia da Conectividade (chave) e cópia da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Previdência – GRRF, cópia do Exame Demissional e exames complementares e ainda uma cópia de cada documento que assinar na ocasião, exceto livro e ficha de registro de empregado. No ato da homologação, deverá ainda depositar ao órgão homologador, uma cópia de cada documento citado.

**7. DESPESAS COM RETORNO** - Fica assegurado ao trabalhador, no ato da rescisão e constando do respectivo recibo, o pagamento das despesas com o retorno ao local de residência ou recrutamento, inclusive a mudança, hospedagem e alimentação dos dias de trânsito. Facultando-se, porém, à empresa, pagar em espécie ou proporcionar meios de o empregado retornar ao local onde foi recrutado, salvo na hipótese da rescisão ocorrer por justa causa.

**8. DEMISSÃO A PEDIDO / DISPENSA DO AVISO PRÉVIO** - Nas rescisões decorrentes de aviso prévio do empregado, este ficará automaticamente, dispensado do cumprimento do aviso prévio, a partir do 11º (décimo - primeiro) dia, mas o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer até o 10º (décimo) dia após o final do prazo retro citado. O empregado que não cumprir o aviso prévio estipulado neste item, ficará obrigado ao pagamento de 15 (quinze) dias ao empregador.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO DAS MENSALIDADES**

O desconto das mensalidades sociais do sindicato profissional será feito diretamente em folha de pagamento, inclusive durante as férias, conforme determina o artigo 545 da C.L.T, mediante a apresentação da relação nominal dos associados, das autorizações dos descontos equivalente a 2% (dois por cento) do salário base, limitado seu valor a R\$50,00 (cinquenta reais). A efetivação de tais descontos somente poderá cessar após manifestação por escrito do empregado após a vigência da presente Convenção Coletiva, caso em que deve juntar cópia do pedido devidamente protocolada no SIMETAL e entregue à Empresa. O sindicato fica desobrigado de fornecer recibo quando o desconto for feito em folha, hipótese em que valerá como comprovante o recibo de pagamento de salários.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas integrantes da categoria econômica acordante descontarão diretamente em folha de pagamento, inclusive durante as férias, de todos os seus empregados pertencentes à categoria profissional beneficiados pela presente convenção coletiva e representados pelo SIMETAL a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, no período de Junho/2024 a Maio/2025 inclusive, a importância mensal equivalente a 2% (dois por cento) do salário base, limitado seu valor a R\$50,00 (cinquenta reais), desconto esse em favor do sindicato profissional signatário desta convenção, conforme aprovado na Assembleia Geral da categoria profissional realizada em 25/04/2024, nos termos do Tema 935 ARE 1018459 ED do STF; artigo 8<sup>a</sup>, IV, da CF; dos artigos 513, “ b” e “ e” , do artigo 545 e 611, todos da CLT, em favor do SIMETAL.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RECOLHIMENTO DOS DESCONTOS**

Todo e qualquer desconto em favor da entidade sindical obreira, terá seu montante recolhido à tesouraria da entidade, em sua Sede Social ou Delegacias Sindicais ou no **Banco do Brasil** conta 56820-1, Agência 1686-1 -Marajoara/Belém, na **Caixa Econômica Federal**, conta 501597-3, agência 0022 - Círio/Belém, **PIX (CNPJ) 15.339.575/0001-00**, ou ainda através de boleto bancário, obtido na página do Sindicato na internet - **www.simetalpara.org.br**, em qualquer hipótese até o 10º dia do mês subsequente ao vencido ou no 1º dia útil imediato, quando este coincidir com dia de feriado bancário, domingos ou feriados comuns, sob pena de, em caso de inadimplência, incorrerem em multa de 10% (dez por cento) sobre o montante arrecadado, juros de mora e correção monetária, sem prejuízo das demais cominações legais e convencionais. O pagamento deverá ser comprovado com o fornecimento da cópia da guia de recolhimento bancário ao sindicato profissional.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, MENSALIDADE SOCIAL E CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL / REMESSA**

As empresas remeterão a entidade sindical, no prazo de 15 (quinze) dias contados a partir do recolhimento da Contribuição Sindical, Mensalidade Social e Contribuição Negocial dos empregados pertencentes a categoria profissional, relação nominal dos empregados, contribuintes, indicando a função de cada um, o salário do mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido, bem como, cópia da guia de Recolhimento da Contribuição Sindical - GRCS, conforme previsto no artigo 2º. da Portaria MTB/GM 3.233/83.

**RELAÇÃO DE EMPREGADOS** – Obrigam-se as empresas a informar, mensalmente, ao Sindicato a admissão e a demissão de empregados (CAGED), por escrito e, no prazo de vinte e quatro horas os acidentes de trabalho com morte ou lesões graves.

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

Nos precisos termos da decisão da Assembleia Geral e artigo 8º. Inciso VI, da Constituição Federal, as empresas integrantes da categoria econômica, recolherão às suas expensas, a título de Contribuição para Custeio do Sistema Confederativo Patronal, a importância, cujo valor seja equivalente a 2% (dois por cento) do salário básico dos seus empregados no mês de junho/2024 e 2% (dois por cento) do salário-base de seus empregados de janeiro/2025.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O presente desconto, obriga a totalidade das empresas abrangidas pela Categoria Econômica.

**1. RECOLHIMENTO DOS DESCONTOS** - O recolhimento da Contribuição para Custeio do sistema confederativo patronal, deverá ocorrer até o 10º dia do mês subsequente ao vencido.

**2. NÚMERO DA CONTA PARA RECOLHIMENTO** - O Recolhimento será feito à conta nº 0885.003.481-0, Agência VERO PESO, da Caixa Econômica Federal.

**3. CORREÇÃO MONETÁRIA E MULTA** - O Não recolhimento no prazo estipulado no item 41.1 implicará em incidência de atualização monetária, caso cabível, além da multa de 10%(dez por cento) sobre o valor do débito já devidamente corrigido.

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE OPOSIÇÃO**

Dos valores descontados a título de contribuição assistencial, prevista na Clausula Trigesima Nona e devidamente repassados ao sindicato profissional, os trabalhadores terão o prazo de 05 (cinco) dias consecutivos, contados do recolhimento bancário ou da efetivação do pagamento na tesouraria do sindicato profissional, para manifestarem, por escrito, sua oposição ao desconto, diretamente na secretaria do sindicato profissional e suas delegacias, vedada a oposição manifestada diretamente no setor de pessoal das empresas, ficando desde já autorizadas as empresas da categoria econômica reter créditos do SIMETAL para efeito de reembolso ou ressacimento de valores que por ventura tiverem de devolver a trabalhadores em razão do desconto da contribuição prevista nesta clausula, desde que tenha havido repasse para entidade sindical profissional.

**Parágrafo Unico** – O direito de oposição previsto no caput desta clausula será exercido no mesmo período de vigência desde acordo coletivo.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÕES COM OS SINDICATOS, DELEGACIAS SINDICAIS E REPRESENTANTES SINDICAIS**

As relações das empresas com o sindicato demandante e suas delegacias, dar-se-ão com o estabelecimento, reconhecimento e acatamento das seguintes regras:

**1.SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL/CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA** - Reconhecimento da condição de substituto processual à entidade sindical conveniente para pleitear direitos decorrentes da aplicação da presente Convenção, nos termos legais e do inciso III do art. 8º e artigo 114 ambos da Constituição Federal.

**2.PRERROGATIVAS** - É reconhecida a representatividade da entidade sindical conveniente, nos termos da legislação vigente, no âmbito de sua respectiva base territorial, assegurando-se à entidade sindical, e seus dirigentes, prepostos e delegados sindicais devidamente credenciados, os direitos estipulados nos artigos 511 e seguintes da C.L.T.

**3.RECLAMAÇÕES/IRREGULARIDADES** - O sindicato levará ao conhecimento da administração das empresas e ao sindicato patronal, por escrito, as reclamações que lhes forem trazidas pelos trabalhadores, relativamente ao descumprimento da presente NORMA COLETIVA e da legislação vigente, devendo a verificação e correção das irregularidades serem providenciadas, no prazo que lhes for assinalado, nunca superior a 10 (dez) dias.

**4.COMISSÃO BILATERAL** - Fica instituída uma comissão bilateral - COBIL, constituída de 10(dez) membros, sendo 05(cinco) indicados pela entidade sindical conveniente e 05(cinco) pela categoria econômica, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente norma coletiva, da legislação vigente nos termos, do inciso V, do art. 613, da C.L.T, que para tanto, reunir-se-á, ordinariamente, a cada 02(dois) meses e extraordinariamente sempre que for necessário, por conveniência das partes.

**5.SINDICALIZAÇÃO DE FUNCIONARIOS** – As empresas, quando solicitadas pelo SIMETAL possibilitarão, de acordo com suas disponibilidades de horário e local, o acesso de 02(dois) diretores, durante o tempo máximo de 30 minutos a cada 6 meses, com a finalidade exclusiva de associar seus empregados que assim o desejarem.

**6.COMISSÃO DE APOIO À LEI GERAL DAS MPEs** – Fica instituída Comissão Paritária entre o SINCONAPA e SIMETAL, com a finalidade de apoiar e incentivar a implantação da Lei Geral das MPEs e incentivar e possibilitar o acesso pelas empresas da categoria representada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RESPEITO ÀS NORMAS**

As empresas e trabalhadores representados estes por suas entidades sindicais, reconhecendo a importância e o interesse comum das partes, comprometem-se a dar estrito cumprimento às normas de higiene e segurança no trabalho vigentes, estabelecidas em lei, e na presente norma coletiva.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

**1. DIREITOS E DEVERES** - Os direitos e deveres da entidade sindical, das empresas e dos trabalhadores são aqueles previstos em Lei, na presente Convenção e quando for o caso, nos acordos coletivos celebrados com as empresas. O presente dispositivo atende o que se contém no Inciso VII, do artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**2. DIVULGAÇÃO DA NORMA COLETIVA** - As empresas serão obrigadas a fixar nos locais de trabalho, em lugar de destaque, cópias da presente Convenção, para o amplo conhecimento dos trabalhadores sendo a entidade representativa da categoria econômica responsável pelo fornecimento destas cópias, conforme determinação do parágrafo 2º, do artigo 614 da CLT.

**3. CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS** - Para conciliar as divergências resultantes da aplicação da presente Convenção e da legislação vigente, as partes poderão recorrer a negociação direta entre as empresas e as entidades sindicais, e, em caso de malogro desta tentativa, à mediação, à arbitragem, ou à Justiça do Trabalho.

**4.FÔRO** - As controvérsias resultantes da aplicação de qualquer cláusula da presente Convenção, serão dirimidas mediante pronunciamento da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114, da Constituição Federal.

**5.CLÁUSULA DE PAZ** - O sindicato profissional conveniente se compromete a não exercer o direito de greve, durante as negociações coletivas. Frustradas, suspensas ou interrompidas as negociações, em caso de decretação de greve o sindicato profissional conveniente se compromete a avisar previamente, por escrito, o sindicato patronal, e, quando for o caso, à empresa e/ou às empresas interessadas, sempre com antecedência mínima de quarenta e oito horas em relação ao início da greve. Durante a greve serão mantidas as linhas vitais das empresas cujo processo produtivo não possa sofrer solução de continuidade, mediante a negociação e entendimento entre a empresa ou empresas interessadas e o sindicato conveniente, com a assistência do sindicato patronal, estas nos termos do inciso VI, do artigo 8º, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A presente cláusula e seus efeitos abrange e deve ser observada à totalidade das empresas integrantes da categoria econômica.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DA NORMA COLETIVA**

As empresas serão obrigadas a fixar nos locais de trabalho, em lugar de destaque, cópias da presente Convenção, para o amplo conhecimento dos trabalhadores sendo a entidade representativa da categoria econômica responsável pelo fornecimento destas cópias, conforme determinação contida no parágrafo 2º, do artigo 614 da CLT.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Fica estabelecida multa de 10% do piso salarial definitivo da categoria, por infração a qualquer cláusula da presente norma coletiva, a ser aplicada a parte infratora e a reverter à parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou empresa. A presente cláusula atende às exigências do inciso VIII, do artigo 613, da CLT e, quando de sua aplicação, deverá ser respeitado o limite previsto no parágrafo único, do artigo 622 da Norma Consolidada.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU DENÚNCIA**

A presente Norma Coletiva, poderá ser prorrogada, revisada ou denunciada, total ou parcialmente, mediante acordo entre as partes, respeitado as normas legais aplicáveis ao caso.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESCOLA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO SETOR NAVAL**

Os sindicatos signatários e as empresas se comprometem a empenhar-se junto ao Governo Federal, Governo do Estado do Pará e Governo Municipal para viabilizara instalação da Escola de Educação Profissional do Setor Naval, em nível de Ensino Fundamental, Médio, Técnico e Superior, em Cursos e Treinamentos, no sentido de possibilitar aos seus empregados e a comunidade a Formação e reciclagem de mão de obra e aperfeiçoamento Técnico Profissional para o setor de construção, manutenção e reparos navais.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão fazer, a seu critério convênios com um ou mais bancos para possibilitar aos seus empregados os empréstimos previstos na Lei 10.820 de 17/12/2003, com autorização para desconto em Folha de Pagamento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS DA PRESENTE CONVENÇÃO**

Com exceção do reajuste salarial e dos valores referentes aos pisos salariais estabelecidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais benefícios conquistados aplicam-se e serão devidos somente aos associados à Entidade Sindical de representação profissional signatária.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABRANGÊNCIAS**

A presente Convenção Coletiva abrange todos os integrantes da categoria profissional dos trabalhadores metalúrgicos na Indústria da Construção e Reparos Navais em atividade no Estado do Pará, integrantes do 1º Grupo do Plano da Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNTM e Econômica, do 14º Grupo do Plano da Confederação nacional da Indústria – CNI, a que se refere o Artigo 577 da CLT em atividade no estado do Pará. exceto nos Municípios de Castanhal, Barcarena, Tucuruí, Marabá, Parauapebas e Breu Branco onde existem Sindicatos Municipais constituídos.

}

**EVERALDO GONCALVES DO CARMO**

Presidente

**SIND DOS T NAS IND MET MEC ELETROM ELETROEL ELETR DE MAT ELET DE INF E  
EMPRESA PREST DE SERV MET MEC ELETROM ELETROEL ELETR E DE INF DO E DO PARA**

**FABIO RIBEIRO DE AZEVEDO VASCONCELLOS**

Presidente

**SINDICATO DA INDUSTRIA DE CONSTRUCAO NAVAL DO ESTADO DO PARA**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA INICIAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA FINAL**

[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>.