

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000463/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/08/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034828/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 71000.047047/2021-18
DATA DO PROTOCOLO: 09/07/2021

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 ;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE REPARACAO DE VEICULOS E ACESSORIOS DO ESTADO DO PARA - SINDIREPA-PA, CNPJ n. 04.764.495/0001-86, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 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, Breu Branco/PA, Breves/PA, Bujaru/PA, Cachoeira do Arari/PA, Cachoeira do Piriá/PA, Cametá/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 Xinguará/PA.**

**Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial**

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais da categoria deverão ser praticados a partir de 1º de JUNHO de 2021, em 04 (quatro) níveis, obedecidos os parâmetros e as regras abaixo especificadas, de conformidade com as tabelas a seguir:

NÍVEL	CRITÉRIOS	PERÍODO DE EXPERIÊNCIA	APÓS EXPERIÊNCIA
A	Trabalhador sem Qualificação	R\$ 1.107,70	R\$ 1.134,20
B	Trabalhador Meio Oficial	R\$ 1.134,20	R\$ 1.166,79
C	Trabalhador Profissional Qualificado	R\$ 1.303,04	R\$ 1.537,84
D	Trabalhador Profissional Qualificado e com nível Técnico	R\$ 1.537,84	R\$1.814,65

PARÁGRAFO ÚNICO: Se quaisquer dos valores constantes no piso salarial ficarem abaixo do salário mínimo do ano de 2022, devem estes serem devidamente equiparados ao referido mínimo legal.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS

SALÁRIOS - A partir de 1º de JUNHO de 2021, o salário dos integrantes da categoria profissional conveniente que percebem acima do Piso Salarial, será reajustado no percentual de 6% (seis por cento), a incidir sobre o salário percebido em MAIO/2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Evtuais diferenças salariais correspondentes aos mês de JUNHO/2021, deverão ser quitadas até o pagamento da folha salarial de JULHO/2021.

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

CLÁUSULA QUINTA - CRITÉRIOS

1. Os empregados das empresas integrantes da categoria econômica serão admitidos com o piso salarial do período de experiência, fazendo jus ao piso salarial final de seu nível somente após 90 (noventa) dias de sua contratação ou

término de seu contrato de experiência na mesma empresa ou grupo econômico.

2 .Nenhum integrante da categoria profissional poderá perceber salário mensal inferior aos Pisos acima descritos, entendendo-se por:

2.1. EMPREGADO NÍVEL "A": O empregado enquadrado no nível "A", será aquele que possua formação até o ensino fundamental I, entendendo-se como tal, aquele que ocupe os cargos de: ATENDENTE, AUXILIAR DE SERVIÇO DE COPA, AUXILIAR DE COBRANÇA, AUXILIAR DE LIMPEZA, AUXILIAR DE ALMOXARIFADO, AUXILIAR BORRACHEIRO, AJUDANTE DE PINTOR, MONTADOR DE PNEUS, POLIDOR DE VEÍCULOS, VIGIA, LAVADOR DE VEÍCULOS, LAVADOR DE PEÇAS, SERVENTE, CHEFE DE COPA, FAXINEIRO ou assemelhados, e que não se enquadre nos níveis "B" e "C", observadas as exigências para enquadramento nestes níveis.

2.2.EMPREGADO NÍVEL "B": O empregado enquadrado no nível "B" será aquele que possua formação do ensino fundamental, ensino médio, cursos profissionalizantes, de acordo com a especificidade do cargo e experiência como meio-oficial metalúrgico não se enquadrando, nas exigências dos ocupantes do nível "C", devendo, entretanto comprovar por sua CTPS ter trabalhado, pelo menos 02 anos (dois) anos na mesma especialidade e no mesmo ramo de negócio, na categoria de meio-oficial metalúrgico, ajudante ou auxiliar, sendo capaz de executar tarefas inerentes à profissão metalúrgica, sob a supervisão de profissionais do respectivo ofício, ocupando os seguintes cargos: AUXILIAR DE PINTOR, AUXILIAR DE ESCRITÓRIO, COZINHEIRO, AUXILIAR DE ELETRÔNICA, AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO, AUXILIAR DE CONTABILIDADE, AUXILIAR ELETRICISTA, AUXILIAR MECÂNICO, BORRACHEIRO, DIGITADOR, RECEPCIONISTA, AUXILIAR DE MONTADOR, AUXILIAR DE SOLDADOR, AUXILIAR DE PREPARADOR DE FERRAMENTAS PARA MÁQUINAS, AUXILIAR DE PREPARADOR, AUXILIAR DE FRESADORA, AUXILIAR DE ENGRENAGENS e assemelhados.

2.3.EMPREGADO NÍVEL "C": O empregado enquadrado no nível "C" será aquele que possua a formação do ensino fundamental, ensino médio, cursos técnicos e cursos profissionalizantes, de acordo com a especificidade do cargo ou função, sendo capaz de executar tarefas inerentes a sua profissão os ocupantes dos cargos de: ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, ALINHADOR DE DIREÇÃO, TORNEIRO MECÂNICO, ELETRICISTA, RETIFICADOR, FRESADOR, MONTADOR, CAPOTEIRO, CHAPEADOR, FIBRADOR, PINTOR, BALANCEADOR, LANTERNEIRO, SUBGERENTE DE OFICINA, GERENTE DE OFICINA, GERENTE DE SERVIÇOS E PEÇAS, ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO DE VEÍCULOS, ENCARREGADO DE COBRANÇA,

SOLDADOR DE OFICINA MECÂNICA, MECÂNICO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, MECÂNICOS DE VEÍCULOS, FUNILEIRO, FUNILEIRO SOLDADOR, CHAPISTA DE VEÍCULOS, TAPECEIRO DE VEÍCULOS ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, ALMOXARIFE, FERRAMENTEIRO, PREPARADOR DE FERRAMENTAS e PREPARADOR DE FRESADORA e assemelhados, e que atenda aos seguintes requisitos:

a) Os portadores de diploma profissional, expedido por estabelecimento de ensino reconhecido pelos Ministérios da Educação e do Trabalho e Previdência Social, com qualificação técnica do profissional metalúrgico.

b) Os empregados que não possuem os diplomas de que trata a alínea anterior, também farão jus ao salário profissional nível "C", desde que comprovem por sua CTPS ou por outro meio idôneo, inclusive declarações fornecidas por outros empregadores, terem trabalhado, pelo menos 02 (dois) anos na mesma especialidade e no mesmo ramo de negócio, ocupando funções específicas do profissional metalúrgico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O enquadramento dos empregados nos níveis de que trata esta cláusula, não interferirá nas classificações internas efetuadas pelas empresas, conforme o grau de especialidade de cada função, podendo estas adotar livremente suas tabelas salariais, denominação de funções ou planos de cargos e salários, respeitado, entretanto, o pagamento dos valores mínimos de cada nível, conforme o enquadramento do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que forem remunerados com salário misto, terão salário fixo correspondente ao salário Piso Salarial, independentemente do salário variável contratado, garantida a remuneração total mínima (fixo mais comissão), igual ao salário profissional de que trata esta cláusula. De igual forma, os empregados que sejam remunerados apenas com comissões ou produção, ou seja, os comissionistas puros, não poderão perceber, mensalmente, remuneração inferior ao salário profissional da categoria e da função que ocuparem, de que trata esta cláusula.

2.4. EMPREGADO NIVEL D: O empregado enquadrado no Nível D será aquele que exerça a função de técnico e que tenha sido contratado para tal cargo ou função e não mediante ao tempo de trabalho, e que atenda aos seguintes requisitos:

Parágrafo Primeiro: Nível médio completo; portador de diploma técnico

profissional, obtido junto a estabelecimento de ensino técnico profissionalizante, reconhecido pelo Ministério da Educação, com carga horária mínima de 800 (oitocentas) horas; registro junto ao CREA – Conselho Regional de Engenharia e Agronomia, M.T.E - Ministério do Trabalho e Emprego ou entidade equivalente. E ocupante das seguintes funções: Técnico de segurança do trabalho, Técnico em Mecatrônica, Técnico em Eletroeletrônica, Técnico em Metalurgia, Técnico em automação, Técnico em Refrigeração, inspetor de solda.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - 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 e sem prejuízo da dobra remuneratória, quando incidente.

PARÁGRAFO ÚNICO – Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 minutos, quando o empregado, por escolha própria, permanecer nas dependências da empresa, socializando com colegas de trabalho, buscando proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas ou exercer atividades particulares, entre outras relacionadas nos incisos I a VIII do art. 4º da CLT

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

O Empregado que já percebesse a verba de adicional por tempo de serviço, terá esta parcela transformada em VANTAGEM PESSOAL, não podendo haver supressão, não havendo mais qualquer acréscimo nela em decorrência de tempo de serviço, deixando de existir a vantagem no âmbito da categoria. Os empregados que nunca receberam tal vantagem, não fazem jus a qualquer verba decorrente de tempo de serviço.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Em obediência as Normas Regulamentadoras - Nrs e em razão do laudo pericial a ser elaborado pelas empresas associadas, inspeção ou ainda, acordo entre as empresas e o SIMETAL, as partes resolvem fixar os níveis de adicionais de insalubridade em 10, 20 e 40% correspondente, respectivamente, aos graus,

mínimo, médio e máximo, incidentes sobre o piso salarial do nível em que o empregado esteja enquadrado.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Em obediência as Normas Regulamentadoras - Nrs e em razão de laudo pericial, inspeção ou ainda, acordo entre as empresas e o SIMETAL, as partes resolvem fixar em 30%(trinta por cento), a título de adicional de periculosidade sobre o salário-base.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - NECESSIDADE IMPERIOSA

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do 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 cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto à empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

O salário do substituto será igual ao do substituído, qualquer que seja o período de substituição, desde que assuma todos os deveres e obrigações deste, excluídas do cálculo as vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RECRUTAMENTO CONTRATAÇÃO E SUBSTITUIÇÕES

No recrutamento, na contratação e na substituição, 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 TRABALHO INTERMITENTE – Fica permitido o contrato de trabalho na modalidade intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade e do empregador, na forma do art. 452-A da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter o valor da hora de trabalho, sendo que esta não poderá ser inferior aos pisos salariais definidos nesta convenção.

3.CONTRATO DE EXPERIÊNCIA/PROIBIÇÃO - Fica proibido 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 e desde que não tenha decorrido mais de 01 (um) ano de seu afastamento da empresa.

4.ANOTAÇÕES DA CTPS - Na admissão, 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 anotada a função efetivamente exercida ou a exercer, com respectivo CBO (Código Brasileiro de ocupação).

5.CONTRACHEQUES - As empresas fornecerão por ocasião do pagamento dos salários, comprovantes de pagamento impressos ou carimbados de forma legível com o timbre do empregador, onde constem todas as verbas que acresçam ou onerem a remuneração e o valor do FGTS.

6.FÉRIAS E GRATIFICAÇÃO NATALINA - A concessão de férias e gratificação natalina estão sujeitas às seguintes regras:

7.PAGAMENTO - O pagamento das férias, independente de requerimento, será feito até 2 dias antes do início do gozo.

8. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO/PARCELAMENTO – O décimo terceiro salário poderá ser pago de 03 (três) formas, a título de antecipação, mediante negociação prévia entre empregador e empregados:

8.1 – Em (02) duas parcelas, sendo a primeira, no percentual de 50% (cinquenta por cento) da remuneração até o dia 20 de novembro, e a segunda parcela no percentual de 50% (cinquenta por cento) a ser paga até o dia 20 de dezembro.

8.2- Em (02) duas parcelas, sendo a primeira, no percentual de 50% (cinquenta por cento) da remuneração do empregado a ser paga na semana imediatamente anterior ao Círio de Nossa Senhora de Nazaré de Belém do Pará e a segunda parcela no percentual de 50% (cinquenta por cento) a ser paga até o dia 20 de dezembro.

8.3- Em (03) três parcelas, sendo a primeira no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) a ser paga juntamente com as férias. A segunda no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) a ser paga na semana imediatamente anterior ao Círio de Nossa Senhora de Nazaré de Belém do Pará. A terceira no percentual de 50% (cinquenta por cento) a ser paga até o dia 20 de dezembro.

9.CONCESSÃO DE FÉRIAS - A concessão de férias será participada, por escrito, e contra recibo, ao empregado, com antecedência mínima de 30 dias em relação a data do início de seu gozo. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecedam feriado ou dia de repouso semanal remunerado

PARÁGRAFO ÚNICO - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas, em até três períodos, nos termos do art. 134, §1º da CLT e observados os períodos concessivos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferior a cinco dias corridos.

10.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 avos da remuneração, nas seguintes condições: a)viagem até quatro horas: não receberão diárias; b)viagens de mais de 4 até 8 horas: receberão 1/2 diária; c)viagem de mais de 8 horas ou quando ocorrer pernoite: perceberão uma diária. As empresas que arcarem com as despesas de hospedagem condigna e alimentação não estarão obrigadas ao pagamento de diárias.

11.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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o empregado se ausentar do trabalho a serviço da empresa deverá ter custeado as despesas com transporte e alimentação.

12.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 eles solicitado, o formulário para a requisição do benefício de Vale-transporte, desde que haja alteração de itinerário com mudança de residência ou de domicílio.

13.UNIFORMES - Quando for obrigatório o uso de uniforme pelo empregado, serão fornecidos pelo empregador, sem ônus para o trabalhador, 03 (TRÊS) uniformes por ano de serviço, devendo ser usados exclusivamente em serviço, considerando-se o período aquisitivo em relação à data de admissão.

PARÁGRAFO ÚNICO: os funcionários da categoria profissional obrigam-se a devolver o uniforme, no estado em que o mesmo encontrar-se, por ocasião da rescisão contratual ou da troca quando se fizer necessária no curso do contrato de trabalho.

14.EQUIPAMENTO (EPI) E FERRAMENTAS - As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados pertencentes à categoria profissional demandante 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. Quando se tratar de ferramentas, o empregado, enquanto estiver utilizando-as, será também responsável por elas.

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS RESCISÕES DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Nas rescisões dos contratos individuais de trabalho, inclusive naquelas de iniciativa do empregador e sem motivos, serão obedecidas as seguintes regras:

1.AVISO PRÉVIO – REDUÇÃO DA JORNADA – Nos casos de demissão, com aviso prévio, o empregado, poderá escolher uma das seguintes opções:

- Cumpri-lo em serviço, com redução de 02 horas em cada dia.
- Trabalhar por vinte e um dias em horário integral, com liberação da prestação dos serviços pelos dias restantes, com a percepção dos salários.
- Ser liberado da prestação dos serviços pelo prazo do aviso, sem prejuízo do salário de modo a dispor de maior tempo para procurar novo emprego.

Parágrafo primeiro: Fica assegurado, em qualquer das opções acima, que a extinção do pacto laboral ocorrerá somente no final do prazo do aviso.

Parágrafo Segundo: O empregador por ocasião da notificação do aviso deverá cientificar o empregado das opções que lhe são oferecidas, constando expressamente do documento a opção escolhida.

2.RESCISÃO/DOCUMENTAÇÃO - Por ocasião da dispensa, a empresa deverá fornecer ao trabalhador, no ato da liquidação, os formulários PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário – TRCT - Requerimento do Seguro Desemprego (SD), extrato analítico do FGTS – GRFF – Chave de liberação do FGTS e ainda uma cópia de cada documento que assinar na ocasião, exceto o livro e ficha de registro de empregado.

3. DESPESA COM RETORNO - Ao empregado designado para prestação de serviços em localidade diversa do recrutamento ou de sua residência, fica assegurado, no ato da demissão sem justa causa, o pagamento das despesas de retorno ao local do recrutamento ou de sua residência, incluindo mudança, hospedagem e alimentação dos dias de trânsito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ao empregador é facultado pagar as despesas em espécie no ato da rescisão ou proporcionar os meios necessários para o empregado retornar.

4. TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL – É facultado a empregados e empregados, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

PARÁGRAFO ÚNICO – O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dado pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

5. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL – É facultado aos empregadores realizarem homologação do TRCT na entidade sindical dos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO – Somente se torna obrigatória a homologação sindical na hipótese em que a empresa desejar obter o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas (TQA).

6. – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL – Torna-se obrigatória a homologação da rescisão contratual para os empregados com vínculo empregatício superior a 24 meses de tempo de serviço.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Para os empregados que contem menos de 24 meses de tempo de serviço a homologação será facultativa a critério do empregador e isenta de qualquer ônus.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Havendo discordância entre os valores rescisórios entre empregados e empregadores, torna-se obrigatória a homologação perante a entidade sindical dos empregados, devendo a empresa ser notificada para comparecer na sede do SIMETAL-PA.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Sendo constatada divergência de valores superior a 5% (cinco por cento), a empresa deverá arcar com os custos da homologação, no valor de R\$100,00 (Cem reais). Não havendo divergência a empresa fica isenta do pagamento de qualquer custo.

PARÁGRAFO QUARTO – Se não restar constatada qualquer divergência, de valores o trabalhador não associado deverá arcar com os custos estipulados no parágrafo anterior.

7.FALECIMENTO DO EMPREGADO - No caso de falecimento de 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 todo o contrato de trabalho vinculado ao FGTS, sendo certo ainda, que não serão devidos os 50% do FGTS previstos no inciso I, do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ou o que vier a substituí-lo através da Lei Complementar a que se refere o inciso I, do artigo 7o., da Constituição Federal.

8.INDENIZAÇÃO PROPORCIONAL - Nas demissões de iniciativa do empregador e desde que o empregado tenha mais de dois anos de tempo de serviço, a indenização será proporcional ao tempo de serviço contínuo trabalhado na mesma empresa calculada na base de um dia para cada ano de serviço trabalhado na empresa.

9.RESPONSABILIDADE SOCIAL – No caso de solicitação de benefício previdenciário pelo empregado e se houver retardamento ou demora no pagamento, por mais de 30 dias, as empresas poderão antecipar 01 salário base ao empregado, devendo o valor ser ressarcido para a empresa em 4 parcelas, a partir do primeiro mês do retorno do benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 01 (um) salário-base, nos três meses subseqüentes à ocorrência.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BONIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA

As empresas concederão aos integrantes da categoria profissional, por ocasião da aposentadoria uma bonificação equivalente a 01 (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.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO ADICIONAIS

Ficam 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, à CIPA ou à entidade sindical, as transgressões às normas de higiene e segurança do trabalho de que tomarem conhecimento.

3.CESTA BASICA - As empresas integrantes da categoria econômica fornecerão aos seus empregados, cesta básica no valor R\$60,00 (sessenta reais) mensal, cujo pagamento será feito em espécie ou em cartão até o dia 15 de cada mês.

Parágrafo 1º - Os sindicatos convenientes ajustam que o benefício da cesta básica, não possui natureza remuneratória, não integrando-se ao salário do empregado para qualquer fim.

Parágrafo 2º - Não fará jus ao recebimento da cesta básica o empregado que durante o mês tiver faltado injustificadamente.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TREINAMENTO E RESSARCIMENTO DE DESPESAS

1 - As empresas, representadas pelo Sindicato Patronal, juntamente com o Sindicato Profissional, comprometem-se a empenhar-se para assinatura de convênios com órgãos especializados, no sentido de possibilitar aos seus empregados pertencentes a categoria profissional, participação em Cursos e Treinamentos de Especialização, como forma de reciclar a mão de obra e o aperfeiçoamento técnico profissional, visando a melhoria de produtos e a qualificação dos serviços, produtividade e a competitividade tecnológica. Fica, esclarecido, que não haverá incidência de qualquer multa, para o caso de não obtenção dos convênios.

2 - Não será devido ao empregado que participar dos cursos qualquer pagamento, a título de horas normais ou extras, mesmo quando realizado o curso após o expediente normal ou em dias destinados ao descanso e feriados. Esta cláusula visa possibilitar abrir os horizontes profissionais dos empregados e o aprimoramento técnico de cada um, com melhores perspectivas pessoais e profissionais. Se o curso for realizado durante o expediente normal do empregado, este fará jus ao pagamento de seu salário de forma normal.

3 - Ficam as empresas autorizadas a descontar integralmente dos salários e/ou demais direitos trabalhistas dos empregados da categoria profissional, inclusive da rescisão contratual, o valor das despesas (curso, hospedagem, passagens) custeadas pelo empregador para esse fim, caso o contrato de trabalho seja extinto a pedido do obreiro ou por justa causa de iniciativa patronal, dentro do período de 1 (um) ano contados do término do treinamento.

4 - A participação nos cursos e treinamentos só será obrigatória ao empregado se o empregador abrir mão de efetuar o desconto de que trata o item 3 desta cláusula, caso contrário, o empregado terá o direito de optar por fazer ou não o curso oferecido.

5 - Fica ajustado entre as partes convenientes que o desconto dos valores das despesas com hospedagem e passagens, só ocorrerá quando o treinamento realizar-se fora do local da prestação de serviços do empregado e desde que ele seja cientificado previamente dos valores respectivos.

6 - Com vistas a incentivar a formação e aperfeiçoamento profissional continuado, as empresas fornecerão aos seus empregados, mediante comprovação da efetiva matrícula, do tempo da realização do curso ou

treinamento e comprovação posterior do efetivo comparecimento, por meio de declaração fornecida pelo organizador do evento, auxílio transporte complementar em valor correspondente as passagens de ida e volta, em transporte urbano, para participação em cursos ou treinamento de qualificação profissional.

7 - BONIFICAÇÃO TÉCNICA - Os integrantes da categoria profissional que possuem a Certificação ASE ou qualquer outra certificação similar e pelo período de validade da mesma, poderão solicitar por escrito a sua empregadora, com apresentação de cópia do certificado, pagamento de uma bonificação técnica de caráter remuneratório, no percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário base.

8 - Encerrada a validade da certificação, o trabalhador deverá obter nova certificação, sob pena de não o fazendo, deixar de receber a bonificação técnica retornando o pagamento caso a condição seja implementada e provada junto ao empregador.

9 - Não haverá acumulação da bonificação técnica e independente da quantidade de certificações que possuir o empregado, receberá um único percentual.

10 - As empresas integrantes da categoria econômica, fornecerão aos empregados, auxílio transporte para participação em cursos de qualificação profissional, desde que o curso tenha relação com a atividade do colaborador dentro da empresa.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PREVIDÊNCIA / PREENCHIMENTO

As empresas se obrigam a preencher quando solicitado pelos trabalhadores, os formulários Atestado de afastamento do trabalho ou Requerimento de Benefício e o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, devendo entregá-los ao interessado, no prazo de 3 dias, para fins de obtenção de auxílio doença e no prazo de 10 dias, para fins de aposentadoria.

PARÁGRAFO ÚNICO – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT
– As empresa sem caso de acidente do trabalho deve proceder a comunicação ao órgão previdenciário no prazo de até 24 horas nos termos do disposto no

artigo 172 da Consolidação das Leis da Previdência Social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

As empresas que não tiverem serviço médico 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 e por profissionais particulares para fins de concessão de licença-saúde, nos termos da Consolidação das Leis da Previdência Social - CLPS. Nos dias em que as empresas que possuírem serviços próprios ou conveniados não puderem atender o empregado, também deverão aceitar os atestados das entidades acima referidas, facultando-se às empresas, neste caso, a ratificação do atestado pelo seu serviço médico próprio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS

Será abonada, devidamente justificada e enquadrada como licença remunerada, inclusive para aquisição de gozo de férias, as faltas ao serviço nos casos de:

1.PROVA/MATRÍCULA ESCOLAR - Realizado em estabelecimento oficial ou oficializado de ensino, mediante prévia comunicação ao superior imediato, com antecedência mínima de 48 horas e posterior comprovação de sua realização por declaração do estabelecimento de ensino, no prazo de até 04 (quatro) dias úteis, contados da realização do exame.

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

3.DOENÇA DO CÔNJUGE - Seguida de internamento, ou ainda doença do companheiro, companheira e filhos nas mesmas condições, por 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.

4.NASCIMENTO DE FILHO - Pelo prazo de 5 dias consecutivos após o parto para fins de acompanhamento da 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 da férias ou do afastamento do serviço.

5.CASAMENTO - Pelo prazo de 4 dias consecutivos após as núpcias, desde que comunicado ao empregador com 10 (dez) dias de antecedência a realização do casamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

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

1.DOCUMENTO - Será entregue ao trabalhador, no ato da admissão, 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 sua jornada de trabalho controlada na forma do art. 74 da CLT, mediante registro manual, mecânico ou eletrônico, facultando-se às empresas a dispensa de assinalação de ponto no intervalo para repouso e alimentação.

3. CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de jornada, em sistema eletrônico, manual, digital ou biométrico.

4. INTERVALO INTRAJORNADA – As empresas poderão conceder intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 45 minutos e no máximo de 2 horas, valendo a presente convenção como documento válido e de implementação imediata. As empresas que adotarem intervalo de 45 minutos deverão fornecer refeição ao empregado.

5. DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA - As empresas que adotarem a chamada "SEMANA INGLESA", não trabalhando aos sábados, porém com mais carga horária nos demais dias da semana, poderão, se acharem conveniente, trabalhar aos sábados, caso em que as horas trabalhadas

nesses dias serão remuneradas como extraordinárias, na forma da cláusula sexta da presente convenção

PARAGRAFO PRIMEIRO – Se ocorrer feriado nos dias de segunda a sexta feira, o acréscimo de horas destinado a compensação do sábado, será repostado em outro dia da mesma semana, a critério do empregador.

PARAGRAFO SEGUNDO – Se ocorrer feriado em dia de sábado, a semana laboral será excepcionalmente reduzida. Na hipótese de não ocorrer a redução, as horas correspondentes ao sábado serão remuneradas como horas extraordinárias.

6.JORNADA FLEXIVEL – COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO – Em caso de necessidade poderá o empregador utilizar o sistema de jornada flexível, reduzindo ou excedendo a jornada normal de trabalho, com a respectiva compensação da redução ou do aumento da jornada, conforme o caso, nas condições seguintes:

a) No caso de redução da jornada não haverá redução de salário. A reposição das horas reduzidas não excederá a 02 (duas) horas por dia.

b) O excesso de jornada, se for o caso, não poderá ser superior a 2 horas diárias, exceto nas hipóteses do artigo 61 da CLT, podendo a compensação ocorrer até o terceiro mês da hora extra prestada. Período em que, se for apurado saldo positivo, terá o empregador, a partir daí o prazo improrrogável de 30 dias para pagamento em espécie. E se apurado saldo em favor do empregado, as horas serão perdoadas.

c) Os períodos de apuração das horas prorrogadas ou reduzidas serão os seguintes: junho/21 a agosto/21 com pagamento do saldo de horas extras apuradas até 30.09.2021. Setembro/21 a novembro/21, com pagamento do saldo de horas extras apuradas até 31.12.2021. Dezembro/21 a fevereiro/22, com pagamento do saldo de horas extras apuradas até 31.03.2022. março/22 a maio/22, com pagamento do saldo de horas extras apuradas até 30.06.2022.

d) Sempre que o Sistema de jornada flexível for utilizado, o empregador emitirá o correspondente Mapa de Horas excedentes ou reduzidas e a respectiva

compensação, conforme o modelo aqui ajustado e constante do Anexo I a esta convenção, que a integra para todos os fins legais, permanecendo cópia do documento no portal do empregado para conferência até o final do mês do pagamento das horas apuradas e referidas no item anterior.

e) Em caso de rescisão do contrato de trabalho antes do final dos períodos de compensação acima referidos, o saldo das horas extras prorrogadas, se houver, serão pagas como extraordinárias. E o saldo das horas reduzidas, se houver, serão perdoadas.

f) O Sistema de jornada flexível isenta o empregador do pagamento de horas extras no estrito limite desta cláusula.

g) Não se aplica o sistema de jornada flexível aos empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento.

h) O Sistema de Jornada flexível só se aplica as reduções ou excessos de jornada ocorridos a partir da vigência da presente convenção coletiva

i) Não poderá haver prorrogação e nem compensação de jornada nos dias especificados na presente cláusula sob o título - Troca de Feriados.

j) - As programações tanto para prorrogação como para compensação de jornada deverão ser comunicadas aos empregados com antecedência mínima de 24 horas

7. JORNADA 12X36 – Em exceção ao disposto no artigo 59 da CLT, fica permitido para os serviços de vigilância e segurança o horário de trabalho em jornada de doze horas trabalhadas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observado o intervalo mínimo de 01 hora para repouso e alimentação, na forma dos artigos 59-A e 59-B da CLT.

8. TROCA DE FERIADOS – Fica permitido ao empregador em comum acordo com os empregados a troca dos feriados ocorridos nos dias de terça, quarta e quinta-feira, por outro dia de folga, na proporção de 1 x 1, exceto nos feriados de

Dia de Finados, Dia do trabalho, Sexta-feira santa, Terça-feira de carnaval, Dia dos pais, Dia das mães.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será proibido em qualquer hipótese o trabalho nos domingos e feriados a seguir especificados:

* 25 de dezembro - Dia de Natal

* 01 de janeiro – Confraternização Universal

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos feriados de dia das mães, dia dos pais, terça-feira de carnaval e demais estabelecidos por lei municipal, estadual ou federal o trabalho poderá ser exercido, desde que remunerado com adicional de 100%, nos moldes da cláusula quinta desta convenção.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS SOCIAIS / ESTABILIDADE

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

1. CRECHES

As empresas com mais de 10 funcionários deverão conceder os benefícios relativos a creche para filhos de suas empregadas, 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 três (3) Pisos salariais do nível em que o empregado esteja enquadrado. No caso do falecimento ser em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, a ajuda funeral fica elevada para 5 (cinco) Pisos Salariais do nível em que o empregado esteja enquadrado.

3. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Fica assegurada a estabilidade provisória dos integrantes da categoria profissional, nos casos, prazos e condições seguintes:

3.1 GESTAÇÃO

Desde a configuração da gravidez até 60 dias após o término do benefício previdenciário respectivo.

3.2 DOENÇA PROFISSIONAL

Nos casos de doença profissional, o empregado terá assegurada uma estabilidade de 90 dias adicionais contados a partir do término do benefício previdenciário respectivo. Para efeito de aplicação desta cláusula, somente serão considerados os casos que impliquem em afastamento por prazo igual ao superior a 30 dias consecutivos.

3.3 APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar os empregados com pelos menos 2 anos de serviço na mesma empresa no período de dois anos imediatamente anteriores a data de aquisição do direito da aposentadoria por qualquer motivo, salvo o cometimento de falta grave, caso em que a rescisão poderá ocorrer sem necessidade do inquérito judicial. Adquirido o direito à aposentadoria, cessa a estabilidade de que trata esta cláusula.

3.4 SEGURO

As empresas com mais de 05 (CINCO) empregados estipularão, às suas expensas, para os seus empregados, pertencentes à categoria profissional, seguro de vida em grupo, sem qualquer ônus para aquele, cujo valor de prêmio será fixado a critério dos integrantes da categoria econômica.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa que não fizer o seguro de que trata esta cláusula, ficará obrigada ao pagamento, em substituição a este e como forma de compensação, em caso de sinistro, do montante equivalente a 05 (cinco) pisos salariais da Categoria do nível em que o empregado esteja enquadrado.

Relações Sindicais
Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

As empresas, quando solicitadas pelo SIMETAL, com antecedência mínima de 48 horas, possibilitarão, de acordo com suas disponibilidades de Horário e Local, o acesso de 02(dois) diretores, com a finalidade exclusiva de associar seus empregados que assim o desejarem.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A solicitação de acesso a empresa poderá ser feito através de e-mail, aplicativo de celular, ligação ou qualquer meio de comunicação que permita a confirmação de recebimento da solicitação. O silêncio na resposta, incorre em aceitação tácita da visita.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso as empresas associadas ao SINDIREPA neguem acesso aos membros do SIMETAL, deverá este comunicar tal fato de imediato ao SINDIREPA, o qual vai intervir com o proprietário ou responsável para permissão de acesso.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 3% (três por cento) do salário mínimo nacional. A efetivação dos descontos somente poderá cessar após manifestação por escrito do empregado, relativo ao desligamento, através de carta ao sindicato e com cópia por este protocolada, 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 VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas integrantes da categoria econômica acordante, descontarão de todos os seus empregados pertencentes à categoria profissional beneficiados pela presente convenção coletiva representadas pelo SIMETAL a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, no período de Junho/2021 a Maio/2022 inclusive, a importância mensal equivalente a 3% (três por cento) do salário mínimo nacional, desconto esse em favor do sindicato profissional signatário desta convenção, conforme aprovado na Assembléia Geral da categoria profissional realizada em 28/04/2021, conforme dispõe o artigo 513, letras B e E do artigo 611 ambos da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIB. SINDICAL, MENSALIDADE SOCIAL E CONTRIB. NEGOCIAL/REMESSA RELAÇÃO

1. As empresas remeterão à Entidade Sindical, no prazo de 15 (QUINZE) dias, contados a partir da data do recolhimento da Contribuição Sindical e Mensalidade Social, Contribuição Assistencial dos empregados pertencentes à 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 número 3.233/83 (DOU 30.12.83).

2.RELAÇÃO DE EMPREGADOS - Obrigam-se as empresas a informar, mensalmente ao Sindicato, a admissão e demissão de empregados (CAGED), por escrito; e, no prazo de 48 horas, os acidentes de trabalho com morte que ocorrerem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Nos precisos termos da decisão da Assembleia Geral e artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, as empresas filiadas a categoria econômica recolherão mensalmente, 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 de 2021, e 1% (um por cento) do salário básico dos seus empregados nos meses subsequentes. O presente desconto obriga a totalidade das empresas filiadas e abrangidas pela Categoria Econômica.

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 em Conta Corrente nº 496-4 Agência: 4110 OP. 003 - Caixa Econômica Federal em nome de Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado do Pará - SINDIREPA ou conforme guia expedida pelo Sindicato Patronal.

3.CORREÇÃO MONETÁRIA E MULTA - O Não recolhimento da contribuição confederativa patronal no prazo estipulado, implicará em incidência de atualização monetária, além de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor do débito já devidamente corrigido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA A FILIADOS

As empresas filiadas ao SINDIREPA/PA deverão repassar mensalmente a quantia de R\$ 60,00 (sessenta reais) à título de contribuição associativa sindical, que são destinadas a manutenção, custeio e pagamento de prestadores de serviços desta entidade sindical.

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

em Conta Corrente nº 496-4 Agencia: 4110 OP. 003 - Caixa Econômica Federal em nome de Sindicato da Industria de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado do Pará - SINDIREPA ou conforme guia expedida pelo Sindicato Patronal.

3.CORREÇÃO MONETÁRIA E MULTA - O Não recolhimento da contribuição confederativa patronal no prazo estipulado, implicará em incidência de atualização monetária, além de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor do débito já devidamente corrigido.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

Durante toda a vigência do presente acordo, os trabalhadores terão o prazo de 05 (cinco) dias consecutivos, contados do recolhimento bancário ou da efetuação do pagamento na tesouraria do sindicato para manifestarem, por escrito, sua oposição ao desconto, diretamente na secretaria do sindicato profissional e suas delegacias, vedada a oposição manifestada diretamente pelo setor de pessoal das empresas, ficando desde já autorizadas as empresas da categoria econômica a reter créditos do SIMETAL para efeito de reembolso ou ressarcimento de valores que porventura tiverem de devolver a trabalhadores em razão do desconto efetuado, seja judicial ou administrativamente, desde que tenha havido repasse para a entidade sindical.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

As empresas serão obrigadas a afixar nos locais de trabalho, em lugar de destaque, cópias da presente convenção coletiva, para amplo conhecimento dos trabalhadores, sendo a entidade representativa da categoria econômica responsável pelo fornecimento destas cópias.

Paragrafo único. Com o objetivo de promover ampla divulgação da norma coletiva, as entidades sindicais signatárias da presente convenção, comprometem-se a confeccionar no prazo de até 90 dias contados do inicio de sua vigência, exemplares da convenção para distribuição, tanto as empresas como aos trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RECONHECIMENTO DOS REPRESENTANTES SINDICAIS

As empresas representadas pelo Sindicato da categoria econômica, reconhecerão os representantes sindicais, eleitos para compor a Diretoria do Sindicato profissional, titulares e suplentes, Membro do Conselho Fiscal, titulares e suplentes e Representantes junto a Federação e Confederação, titulares e suplentes, com estabilidade provisória nos moldes do inciso VIII, do art.8º da Constituição Federal, eleitos nos moldes previsto no Estatuto da entidade.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RECLAMAÇÕES / IRREGULARIDADES

O Sindicato levará ao conhecimento da administração das empresas e ao sindicato patronal por escrito, as reclamações que lhe forem trazidas pelos trabalhadores relativamente ao descumprimento da presente convenção coletiva e da legislação vigente, devendo a verificação e correção das irregularidades ser providenciadas, no prazo que lhe for assinalado, nunca superior a 10(dez) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA SINDICAL / LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES

As empresas que possuem em seus quadros empregados integrantes da diretoria do sindicato profissional, obrigam-se a aceitar pedidos de liberação dos mesmos pelo prazo de até 15 dias por ano. Que a solicitação, deve ser apresentada pela entidade sindical com justificativa dos motivos e da necessidade da mesma e com antecedência de no mínimo 15 dias do seu início. Que em todo caso a empresa será responsável pelo pagamento de apenas 5 dias e o sindicato pelos 10 dias restantes.

Parágrafo Único – Que a licença poderá ser fracionado em 3 períodos de 5 dias cada um, com as mesmas condições acima estabelecidas, inclusive quanto ao limite de pagamento pela empresa.

Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA

Fica estabelecida multa de 2% (dois por cento) do maior Piso Salarial praticado na categoria profissional por infração por cláusula da presente convenção coletiva, a ser aplicada a parte infratora e a reverter à parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou empresa.

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

ANDRE LUIZ FERREIRA FONTES

Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DE REPARACAO DE VEICULOS E ACESSORIOS DO ESTADO DO
PARA - SINDIREPA-PA

ANEXOS

ANEXO I - ATA PROPOSTA INICIAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA PROPOSTA FINAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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