

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000517/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/08/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR040370/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.116681/2023-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/08/2023

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

SINDICATO INTERESTADUAL DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETRICOS E ELETRONICOS DO DF GO TO, CNPJ n. 00.409.045/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERBAL DE SOUSA AGUIAR;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.316.729/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLISTONES LIVIO PEDREIRA;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a (s) categoria (s) Trabalhadores que exercem suas atividades em instalações, manutenção, reparação, peças, acessórios e vendas de elevadores e escadas rolantes, com abrangência territorial em DF**, com abrangência territorial em DF.

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

Fica estabelecido que a partir 1º de maio de 2023, será garantido aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, a manutenção do Piso Salarial nunca inferior a R\$ 1.504,65 (um mil quinhentos e quatro reais e sessenta e cinco centavos) por mês.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas pagarão a partir do mês de maio de 2023 o salário já corrigido nos termos da CLÁUSULA QUARTA.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O salário dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho - CCT será reajustado em 1º de maio de 2023, tendo como base o salário vigente a partir de 1º de

maio de 2022 com o percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), devendo ser pago sem juros, correção monetária ou multa, com efeitos retroativos inclusive financeiros a 1º de maio de 2023.

**Parágrafo Único:** As partes, por ocasião da data base 1º de maio de 2024, deverão rever as cláusulas econômicas nos termos da legislação.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - AJUSTE DE FOLHA**

As empresas que fecharem suas folhas de salário antes do final do mês de competência, ficam autorizadas a proceder os ajustes (ex: majoração salarial, adicionais, descontos, etc.), ocorridos após a data desse fechamento na folha do mês subsequente.

### **CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho deverão fornecer aos seus empregados, mensalmente, o comprovante de pagamento, sendo obrigatório constar, de forma discriminada, as importâncias pagas e os descontos efetuados a qualquer título, bem como o valor do recolhimento previdenciário e do FGTS do mês.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE PAGAMENTO**

Conforme legislação em vigor, o pagamento do salário deverá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente (parágrafo único do art. 459 da CLT), não ocorrendo incidirá multa diária de 1% (um por cento) do salário ao dia, limitado a 100% (cem por cento) do salário do empregado.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Será tolerada a ocorrência de atraso ao trabalho, durante a semana, no máximo 15 (quinze) minutos no somatório destes dias. Ultrapassando este limite, terá o empregado descontado o Repouso Semanal Remunerado correspondente.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO ADMITIDO**

Aos empregados admitidos, após a data-base 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, fica assegurada a aplicação de idêntico percentual de reajuste salarial, conforme cláusula anterior.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

No caso da empresa que não efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente ela deverá conceder aos seus empregados tempo hábil para recebimento dos valores no banco.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que pagam seus empregados com cheque nominal devem conceder 01 (uma) hora mais cedo no intervalo de refeição dos empregados para possibilitar o

recebimento dos valores no banco.

**Parágrafo Segundo:** Os contracheques deverão ser fornecidos no mesmo dia do pagamento.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 13º SALÁRIO INTEGRAL**

Ao empregado afastado do trabalho até 60 (sessenta) dias, em gozo de benefício previdenciário, será garantido, pelo empregador, o pagamento integral do 13º salário.

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, sejam eles compulsórios ou espontâneos concedidos em 1º de maio de 2023. Essa compensação não ocorrerá na hipótese de promoção, equiparação salarial, transferências, mérito, obtenção de maioridade e término de aprendizagem expressamente cedido a este título.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE CARTÃO BENEFÍCIO**

As empresas disponibilizarão aos empregados associados que estiverem em dia com suas obrigações (mensalidades), cartões de benefícios por meio de contrato com instituições de crédito credenciadas na Entidade Sindical Laboral para facilitar o acesso à aquisição de bens e serviços em condições diferenciadas.

**Parágrafo Primeiro:** As instituições de crédito de Cartão Benefício credenciadas pela Entidade Sindical Laboral, para contraprestação de serviço, deverão apresentar Carta de Anuência fornecida pelo referido Sindicato;

**Parágrafo Segundo:** As Instituições de crédito devem oferecer descontos percentuais na aquisição de bens e serviços junto às empresas conveniadas;

**Parágrafo Terceiro:** As Instituições de crédito devem oferecer prazos de pagamento em parcelamento sem juros.

**Parágrafo Quarto:** Fica isenta desta cláusula a empresa que já oferece outro cartão benefício, desde que o mantenha.

**Parágrafo Quinto:** O limite de crédito a ser disponibilizado para o empregado deve considerar financiamentos ou débitos com a empresa e a somatória não poderá ultrapassar 30% (trinta por cento) da sua remuneração mensal.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REPOUSO SEMANAL**

Para o cálculo do pagamento do repouso semanal será levado em conta a média de horas extras da semana, quinzena ou mês anterior, em conformidade com a modalidade de pagamento estabelecida entre a empresa e o empregado.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão o trabalho extraordinário de seus empregados na forma seguinte:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando prestadas de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando prestadas aos domingos e feriados;
- c) As empresas que já concedem vantagens a mais ficam impossibilitadas de reduzi-las.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR CONDUÇÃO DE VEÍCULO DA EMPRESA

No caso de utilização de veículos de propriedade da empresa, por parte dos empregados nos serviços de manutenção externa, observar-se-ão os seguintes parágrafos:

**Parágrafo Primeiro:** O empregado receberá como remuneração pela condução do veículo, durante a estrita utilização para o atendimento o valor de 20% (vinte por cento), sobre o seu salário-base, desde que seja completada a jornada mensal de trabalho estipulada ao mesmo, ou o proporcional aos dias efetivamente trabalhados na condução do veículo.

**Parágrafo Segundo:** Neste caso o empregado, quando na condução do veículo, será responsável perante a empresa por danos materiais causados por imprudência, imperícia ou negligência e por contravenções cometidas que contrariem a legislação pertinente.

**Parágrafo Terceiro:** Será de total responsabilidade pessoal, civil e criminal do empregado, quando da utilização do veículo da empresa, conduzir pessoas não pertencentes ao quadro de pessoal da empresa.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2016 receberão a gratificação disposta no parágrafo primeiro desta cláusula tendo como base o piso de ingresso da categoria fixado na cláusula terceira, incluídos aqueles casos em que o trabalhador já contratado passe a conduzir veículos de propriedade da empresa após a esta mesma data.

**Parágrafo Quinto:** Os empregados admitidos antes de 1º de maio de 2016 que já conduziam veículos de propriedade da empresa permanecem recebendo a remuneração prevista no parágrafo primeiro desta cláusula sobre o seu salário-base.

**Parágrafo Sexto:** Ficam isentas as empresas que locam veículo do empregado.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REGISTRO DE COMISSÕES

Além do Piso Salarial estipulado na Cláusula 3ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, a comissão a que tem direito o empregado, seja em decorrência do contrato individual ou coletivo de trabalho. Nessa anotação deve ser especificado o percentual e a base de cálculo da comissão ou qualquer outra forma estipulada a que o empregado fizer jus.

**Parágrafo Único:** Em caso de sistema complexo de pagamento de comissões, a anotação na CTPS poderá ser sucinta e fazer referência a documento anexado ao contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMISSÕES VARIÁVEIS**

Todos os integrantes da categoria têm direito a um salário fixo, porém, na eventualidade de lhes serem conferidas comissões ou qualquer outro salário variável, a média do salário comissional ou variável, para todos os efeitos, inclusive férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias, será determinada somando-se os 06 (seis) últimos meses dos seus pagamentos e dividindo-os por 06 (seis).

#### **PRÊMIOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado ao exercício de qualquer cargo comportará um período de experiência não superior a 90 (noventa) dias. Após esse prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial, se for o caso, serão anotados na CTPS.

**Parágrafo Único:** Em se tratando de Chefia Administrativa ou Gerência as promoções não poderão exceder o período experimental de 120 (cento e vinte) dias.

#### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR**

Em conformidade com a lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, a Participação nos Lucros e Resultados – PLR será instituída pelas empresas referente ao exercício 2023/2024 e 2024/2025.

**Parágrafo Único:** As empresas encaminharão ao Sindicato Laboral os acordos de PLR 2023/2024 até o primeiro semestre de 2023. As empresas, mesmo as que já instituíram esse programa, enviarão ao Sindicato Laboral a documentação referente aos acordos de PLR para arquivamento, em consonância com o §2º do art. 2º da mencionada lei.

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO**

A partir de 1º de maio de 2023 ficam garantidos aos empregados a refeição diária no valor mínimo de R\$ 33,50 (trinta e três reais e cinquenta centavos).

**Parágrafo Primeiro:** Para fins do disposto no caput desta cláusula, o valor mínimo de R\$ 33,50 (trinta e três reais e cinquenta centavos), relativos ao auxílio alimentação/refeição, compreende o fornecimento diário de café da manhã e almoço, retroativo a 1º de maio de 2023.

**Parágrafo Segundo:** O empregado responsabilizar-se-á pelo valor equivalente a 1% (um por cento), do preço da refeição, a título de ressarcimento.

**Parágrafo Terceiro:** Excluir-se-á da obrigatoriedade do caput desta cláusula, as empresas que fornecem refeição do Sesi ou conforme previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

**Parágrafo Quarto:** Os benefícios aqui estipulados, em hipótese alguma, serão incorporados aos salários, nem servirão de base para apuração de qualquer verba.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

O empregador fornecerá, aos seus empregados, os vales transportes necessários ao deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, custeando o gasto que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico, limitando-se ao valor total dos vales, conforme Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1.985, com as modificações introduzidas pela lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1.987.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas representadas pelo Sindicato Patronal acordante poderão, a seu critério, efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17.09.2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX;

**Parágrafo Segundo:** O vale transporte pago em dinheiro, que constitui uma faculdade da empresa, não descaracteriza a natureza jurídica da verba que será totalmente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se, no mais, as disposições legais atinentes à espécie, inclusive no que se refere ao desconto da parcela do empregado;

**Parágrafo Terceiro:** Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação através da próxima folha de pagamento.

**Parágrafo Quarto:** As despesas acima referidas são aquelas decorrentes do transporte coletivo normal, posto à disposição da população, excluindo-se, obviamente, táxi, ônibus especiais, lotação etc.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO DE TRANSPORTE

O encerramento do expediente quando se verificar no período noturno, nas empresas que não fornecem transporte coletivo deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviços de transporte normal, posto à disposição da população pelo Governo ou através de concessões.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas deverão contratar Planos de Saúde Médico/Odontológico disponibilizando para adesão dos empregados e dos dependentes legais que estes decidam incluir, através de corretora conveniada com o Sindicato Laboral e Sindicato Patronal.

**Parágrafo Primeiro:** As Corretoras de Seguros Credenciadas pelos Sindicatos Laboral e Patronal para contratação do Plano de Saúde previsto no Acordo Coletivo de Trabalho, deverão apresentar Carta de Anuência fornecida pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Segundo:** Conforme estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Lei Orgânica da Previdência Social, o custo do Plano de Saúde está expressamente excluído do cálculo dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento.

**Parágrafo Terceiro:** O Plano de Saúde conveniado não deverá excluir a possibilidade de participação dos empregadores (proprietários, sócios, diretores) e seus dependentes legais, sem alteração dos custos relativos aos dos empregados.

**Parágrafo Quarto:** O empregado responsabilizar-se-á pelo valor equivalente a 1% (hum por cento) do preço do plano de saúde, a título de ressarcimento.

**Parágrafo Quinto:** As empresas poderão negociar, em acordo coletivo de trabalho, em separado, quando o convênio for de abrangência nacional

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL**

A título de Auxílio Funeral será pago pela empresa aos dependentes legais do empregado falecido o valor de R\$ 2.355,00 (dois mil trezentos e cinquenta e cinco reais) além do saldo de salário devido e as demais verbas remanescentes.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa que disponibiliza seguro de vida para os seus empregados fica isenta de pagar o auxílio funeral na hipótese em que o reembolso seja superior ao previsto nessa cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Para a empresa que disponibilizar o seguro de vida a seus empregados e este cujo valor do reembolso for inferior ao seguro de vida em grupo, a empresa deverá fazer a complementação do restante, conforme a presente Cláusula.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados farão em favor dos mesmos, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, modalidade PASI, observadas as seguintes coberturas mínimas:

**Parágrafo Único:** O prêmio de seguro poderá ser parcialmente contributivo, ou seja, até 50% (cinquenta por cento) do seguro é custeado pelos segurados e o restante pelas empresas.

#### **Das coberturas mínimas:**

**I - R\$ 12.000,00** (doze mil reais), em caso de Morte do empregado(a) , independentemente do local ocorrido.

**II - R\$ 12.000,00** (doze mil), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

**III – R\$ 12.000,00** (doze mil), em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a Cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pelo Acordo Coletivo de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela

seguradora, assinado pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

**III.1:** Fica entendido que empregado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada com DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e quando haver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

**III.2** - Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade neste ou outra empresa no País ou Exterior.

**III.3** - Caso não seja comprovada a caracterização da Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observado as demais condições contratuais.

**III.4** - Caso o Empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo Empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

**IV.1** - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA.

**IV.2** - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

**IV.3** - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

**IV.4** - As coberturas e as indenizações por invalidez e/ou morte, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

**IV.5** - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

**IV.6** - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria independente de modalidade (tempo) e que contem, no mínimo, 10 (dez) anos de serviço na atual empresa, fica assegurado emprego e salário durante o período que falta para aposentar-se, desde que o empregado comprove através de documento expedido pelo INSS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO APOSENTADORIA**

As empresas pagarão aos seus empregados, no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho, 02 (dois) salários nominais, em caso de aposentadoria, por invalidez, desde que os mesmos contem 10 (dez) anos de trabalho na empresa cessionária.

### **EMPRÉSTIMOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

As empresas da categoria com mais de 50 (cinquenta) empregados, quando solicitados pelos mesmos, obriga-se a firmar convênio com instituição consignatária para concessão de empréstimos consignados com descontos em folha de pagamento, conforme prevê a Lei nº. 10.820/03 com a nova dada pela lei nº 10.953/04.

**Parágrafo Primeiro:** Para a consignação com desconto em folha de pagamento, nos termos do artigo 4º, da Lei 10.820/2003, ficam as empresas obrigadas a firmar convênios com instituições consignatárias com a participação da Entidade Laboral, sob pena de nulidade do desconto em folha, mesmo que autorizado pelo empregado.

**Parágrafo Segundo:** As instituições consignatárias credenciadas pelos Sindicatos Laboral e Patronal para contratação de empréstimos consignados previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, deverão apresentar Carta de Anuência fornecida pelo Sindicato Laboral.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não será celebrado contrato de experiência com ex-empregado (desde que recontratado para mesma função) porque a experiência já foi demonstrada anteriormente.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões contratuais de empregados dispensados com mais de 09 (nove) meses de serviço na empresa, quando solicitado pelo empregado, serão homologadas pelo Sindicato Laboral ou pela Comissão de Conciliação Prévia quando constituída pelas Entidades Sindicais convenientes.

**Parágrafo Primeiro:** A rescisão efetivada juntamente ao Sindicato Laboral terá eficácia liberatória geral sobre o contrato de trabalho homologado, ou seja, haverá quitação das parcelas constantes do termo, cabendo ao sindicato, em caso de concordância do trabalhador, emitir a declaração de quitação anual prevista no art. 507-B, da CLT;

**Parágrafo Segundo:** No ato da homologação o Empregador deverá comprovar o recolhimento da Contribuição Negocial Laboral e Patronal, através de guia de recolhimento ou declaração expedida pelo Sindicato;

**Parágrafo Terceiro:** As empresas e trabalhadores representados pelas entidades signatárias, poderão contratar e/ou aderir a convênio firmado pelas entidades Laboral e Patronal, com empresa/instituição especializada que oferecerá serviços de tratamento e homologação de Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCTs, por meio virtual, com assinatura digital (eletrônica) pelas partes: (empresa, trabalhador e sindicato laboral), validando o acerto rescisório, nos termos da legislação vigente, possibilitando ainda no caso de controvérsias a realização de conciliação e arbitragem, nos termos do Art 625 A a H da CLT e da Lei 13.140/2015.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado, por escrito e contra recibo, devendo ser mencionado na respectiva comunicação se o Aviso Prévio deve ser trabalhado ou indenizado pela empresa sob pena de, à falta da referida menção, entender-se como DISPENSADO DO CUMPRIMENTO.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, sendo-lhe facultado solicitar à empresa para que a mesma fundamente o motivo da dispensa.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTE**

As empresas concederão aos seus empregados estudantes matriculados em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos, nos dias destinados às provas, quando estas, comprovadamente, coincidirem com a primeira aula, o direito de se ausentarem do trabalho, 02 (duas) horas antes do término normal do expediente. Isto ocorrerá sem prejuízo da remuneração, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e mediante a comprovação da realização da prova.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - VESTIBULANDO**

As empresas concederão aos seus empregados que venham a prestar provas de vestibular, quando estas comprovadamente coincidirem com o horário de trabalho, o direito de, durante o período em que estiverem realizando as ditas provas, se ausentarem do trabalho, sem prejuízo de remuneração, desde que o empregador seja previamente avisado, no mínimo 05 (cinco) dias antes, mediante a comprovação através de ficha de inscrição ou qualquer outro documento que possa servir de comprovante.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPROMISSO RELACIONADO COM A CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS**

Atendida a Legislação de Regência consubstanciada no art. 544 da CLT, as Empresas de que trata o Caput desta Convenção Coletiva no ato de contratação de empregados, poderão dar preferência aos trabalhadores associados, ou antes, associados a qualquer Entidade Sindical.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DECLARAÇÃO DE IRFF E AAS**

Ocorrendo o destrato do empregado por qualquer motivo, a empresa fornecerá ao mesmo, por ocasião da liquidação da rescisão contratual:

- a) Declaração de Rendimentos e salários, para fins do IR;
- b) Solicitação de benefícios (SB40), para fins de benefício junto ao INSS.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - IGUALDADE SALARIAL NAS SUBSTITUIÇÕES**

Designado o EMPREGADO para substituir um outro titular de salário superior, com exceção aos cargos de confiança, fica a empresa obrigada a pagar ao substituto, no mínimo, um salário igual ao do substituído, à exceção das vantagens pessoais, qualquer que seja o motivo ou o tempo da substituição.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA INSTITUIÇÃO DO TELETRABALHO**

As empresas cujas atividades necessitem implantar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, deverão obedecer aos seguintes critérios:

**Parágrafo Primeiro:** A adoção do teletrabalho não poderá ocorrer quando as atividades exigirem a presença física do trabalhador no local da prestação de serviços ou quando já sejam realizadas externamente ou de forma mista.

**Parágrafo Segundo:** Adotado o regime especial de teletrabalho, caberá ao empregador fornecer ao trabalhador os equipamentos necessários ao desempenho da função, inclusive as despesas decorrentes da contratação de internet banda larga e telefone quando for o caso.

**Parágrafo Terceiro:** Caso o trabalhador já possua os equipamentos necessários, este poderá ajustar com a empresa contrato específico para utilização de seu(s) equipamento(s) bem como quando já possuir internet instalada que permita a realização dos serviços, ajustar com o empregador o reembolso das despesas excedentes com internet, energia elétrica, telefone e outras necessárias, devidamente comprovadas.

**Parágrafo Quarto:** Para o trabalhador que optar pela modalidade de teletrabalho, não haverá sob nenhum aspecto, o cômputo de horas extraordinárias ou de créditos ou débitos em acordo de banco de horas.

**Parágrafo Quinto:** O trabalhador que optar pela modalidade de teletrabalho não terá direito ao auxílio transporte nem ao adicional noturno previsto em lei, exceto, quando por força de contrato, o exercício da função seja realizado entre 22:00 e 06:00.

**Parágrafo Sexto:** O trabalhador que optar pela modalidade de teletrabalho terá direito ao auxílio alimentação.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RETORNO DE SERVIÇO NO PRAZO DE GARANTIA**

No caso da empresa ter que refazer o serviço anteriormente executado, motivados por defeitos na sua execução original caberá ao empregado que o executou a obrigação de refazê-lo até o limite do anteriormente executado, sem receber a remuneração, desde que, o empregado tenha culpa comprovada na execução.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTA**

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VIAGENS**

As empresas que em função dos serviços em outras localidades fora do Distrito Federal e entorno; tiverem que deslocar seus empregados ficarão obrigados a cobrir as despesas de viagem e estada, necessárias ao cumprimento dos seus respectivos serviços.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE ESPECIAL**

Será garantida a estabilidade no emprego ao empregado, quando retornar do gozo de férias, até 30 (trinta) dias, excluindo-se o aviso prévio.

**Parágrafo Primeiro:** Não se aplica a estabilidade especial do caput quando da rescisão do contrato de trabalho por justo motivo.

**Parágrafo Segundo:** A estabilidade especial a que se refere o caput, será aplicada apenas a trabalhadores que na data da concessão das férias, contem com no mínimo 12 (doze) meses de vínculo.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de parcelamento de férias, a estabilidade especial prevista no caput será observada pelo igual período do fracionamento definido.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AMAMENTAÇÃO**

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, que tratam da obrigatoriedade de haver local apropriado ou alternativa equivalente para a guarda de seus filhos, em empresas que trabalhem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTE FÍSICOS**

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos em suas funções compatíveis.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CHEQUES**

Nas empresas que autorizem o recebimento de cheques, sendo exclusivamente delas a decisão de receber ou não, os empregados deverão anotar no seu verso o número da identidade, endereço, telefone e, se disponibilizado e exigido pela mesma, consulta aos sistemas de proteção ao crédito, bem como assinatura devida e preenchimento correto, em valor correspondente à transação, devendo ser orientados para tanto.

**Parágrafo Único:** Ocorrendo danos às empresas relativamente às transações em que não foram cumpridas por parte do empregado as exigências referidas, poderá o empregador proceder o desconto do valor da transação conforme previsto no art. 462, §1º da CLT, devendo ser discriminado no recibo de pagamento do empregado para que surta os efeitos legais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUARTA - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO**

Será devida ao empregado uma indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS após o prazo de 5 (cinco) dias, limitado o valor da multa a 06 (seis) vezes o valor do seu salário.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDO INDIVIDUAL PARA TRABALHAR FORA DA SEDE**

Na eventualidade de o empregado ser designado para executar, temporariamente, trabalho fora do local de seu contrato de trabalho, a sua permanência fica condicionada a um ajuste prévio entre ele e a empresa, onde serão estabelecidas, dentre outras, as seguintes condições:

a) Duração do trabalho fora da sede;

**b)** Regresso à cidade de origem e tempo em que nela permanecerá para nova saída sendo o máximo de 45 (quarenta e cinco) dias fora da sede e no mínimo 08 (oito) dias de permanência na sede, dos quais 01 (um) dia de folga remunerada que necessariamente deverá recair entre segunda e sexta-feira.

**c)** Seja concedido ao empregado uma gratificação durante o período de sua permanência fora da sede de no mínimo 10% (dez por cento), do salário base.

**Parágrafo Único:** Na presente cláusula compreende-se como sede, as empresas estabelecidas com endereço fiscal nas regiões administrativas do Distrito Federal e nas cidades da RIDE - Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno, qualquer endereço fora dessas localidades será considerado como fora da empresa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica assegurado aos empregados integrantes da categoria uma jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

É facultado aos empregadores utilizarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** O uso dessa faculdade implica na presunção do cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, acordada pelo empregador.

**Parágrafo Segundo:** Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: restrições à marcação do ponto; marcação automática do ponto; exigência de autorização prévia para marcação sobre a jornada; e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação do empregado e do empregador.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NO HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

Respeitada a legislação em vigor, as empresas poderão dispensar os empregados da marcação do cartão de ponto no horário de início e término de refeição. Para tal fim, deverão ser observadas os termos da legislação em vigor, especialmente no que diz respeito à anotação no cartão de ponto do horário destinado a refeição/descanso.

## **FALTAS**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS DO EMPREGADO AFASTADO TEMPORARIAMENTE**

Na hipótese de empregado afastado do serviço por doença, submetido ao benefício previdenciário respectivo, por no mínimo 90 (noventa dias) corridos, fica assegurado o direito do retorno ao emprego com o respectivo salário, a partir da comunicação da sua alta ou o fim do benefício, até 30 (trinta) dias após.

**Parágrafo Único:** Estes empregados não poderão ter seus contratos rescindidos pelo empregador, a não ser na hipótese de falta grave ou em decorrência de mútuo acordo entre o empregado e o empregador e com a assistência do Sindicato da categoria profissional.

**SOBREAVISO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SOBREAVISO**

As empresas deverão negociar com seus empregados a política de plantão ou sobreaviso, inclusive a remuneração para essa modalidade de jornada.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HORÁRIO DE CARNAVAL**

No período de carnaval as empresas se obrigam a cumprir os seguintes horários: 2ª feira: normal; 3ª feira: fechado; 4ª feira: pela manhã será facultativo e após às 12 horas será trabalhado normalmente

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Quando a empresa adotar o regime de banco de horas, que tenha a compensação no período máximo de um ano, apurar-se-á a média duodecimal do salário credor acumulado desde o início do acordo vigente naquele exercício, até a data do cálculo.

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AVISO DE FÉRIAS**

Os empregados serão comunicados da data do início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência, pelo seu empregador, levando em consideração que:

- a) o início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a Lei nº 7.414/85;
- b) o pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias úteis antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, momento em que será efetuado o pagamento do abono previsto no inciso XVII do art. 7º da CF/88.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - PEDIDO DE DEMISSÃO**

O empregado que pedir demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho na empresa terá direito as férias proporcionais.

**LICENÇA MATERNIDADE****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA A GESTANTE**

A empregada gestante que for demitida deverá apresentar à empresa o atestado médico, que comprove a sua gravidez, dentro 60 (sessenta) dias após o término do aviso prévio, sob pena de não o fazendo perdeu o direito ao salário correspondente aos dias não trabalhados, o restar caracterizado o abuso de poder da trabalhadora.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso do empregado afastar-se para casamento, terá direito a licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis e consecutivos.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

No caso de nascimento de filho (a), o empregado terá licença de 05 (cinco) dias úteis e consecutivos, contados a partir da data do nascimento.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
UNIFORME****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas são obrigadas a fornecer aos seus empregados uniformes, calçados e EPI - Equipamentos de Proteção Individual, quando exigidos pelo serviço ou normas das mesmas.

**Parágrafo Primeiro:** Os equipamentos de proteção individual deverão possuir o (CA) - Certificado de Aprovação, expedido pelo Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Nas empresas que exigirem o uso de uniformes, calçados e EPI's os empregados ficam obrigados ao uso correto dos mesmos durante todo o tempo de serviço.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade quando devido, terá como base de cálculo o salário estabelecido na cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

As empresas que possuam serviço médico ou convênios específicos, os atestados médicos e odontológico deverão ser apresentados para serem ratificados.

## **READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO**

A ocorrência de acidentes fatais deve ser comunicada pela empresa ao Sindicato Laboral imediatamente, e deverá ser encaminhada uma cópia do CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho, respectivo no período máximo de até 05 (cinco) dias, após a ocorrência.

**Parágrafo Único:** Fica estabelecido que as empresas em que sua atividade ofereça qualquer risco a saúde do empregado, a mesma ao dispensá-lo se obriga a entregar no ato do despedimento o PPP e o respectivo laudo técnico de condições insalubre ou perigosa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ACESSO PARA SINDICALIZAÇÃO**

Os empregadores permitirão o acesso de pessoas credenciadas pelo Sindicato Laboral, em seus escritórios, com a finalidade de procederem a sindicalização dos trabalhadores interessados. Para tanto o Sindicato Laboral deverá comunicar a visita de seus prepostos ao empregador, com uma antecedência mínima de 03 (três) dias.

**Parágrafo Único:** O acesso às dependências da empresa será permitido em companhia do representante ou preposto da empresa.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - AVISO À CATEGORIA**

Para que o Sindicato Laboral possa comunicar os assuntos exclusivamente de interesse da Categoria Profissional, as empresas permitirão que sejam utilizados os quadros de avisos ou editais da empresa.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DE DELEGADO SINDICAL**

Os empregados, quando eleitos para exercerem o cargo de Delegado Sindical, terão estabilidade no emprego durante a sua gestão.

**Parágrafo Primeiro:** Não poderá ser eleito mais de um Delegado Sindical na mesma empresa.

**Parágrafo Segundo:** Após a eleição ou destituição do Delegado Sindical o Sindicato Profissional Conveniente se obriga a dar ciência à empresa no prazo máximo de 24 (vinte) quatro horas.

**Parágrafo Terceiro:** Somente as empresas que contem com 50 (cinquenta) ou mais empregados poderão eleger Delegados Sindicais, que obrigatoriamente deverão contar com no mínimo 03 (três) anos de atividade na respectiva empresa.

**Parágrafo Quarto:** O Delegado Sindical, quando eleito, terá como mandato a mesma periodicidade que os direitos da categoria profissional.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os Dirigentes Sindicais da Entidade Profissional serão liberados para comparecerem às Assembleias, Congressos ou Reuniões da Diretoria, sem prejuízo de seus salários, sendo consideradas faltas justificadas, da seguinte forma:

- a) Meio expediente por mês, conforme comunicação do Sindicato Profissional, para as reuniões da Diretoria; e
- b) 10 (dez) dias por ano, conforme comunicação do Sindicato Profissional, para os demais atos em que a presença dos Dirigentes Sindicais se façam necessária

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DE CAMPANHA SALARIAL/ BENEFÍCIOS 2023/2024**

Acatando decisão da ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA da Categoria Profissional, realizada no dia 10 de fevereiro de 2023, tal como consta no Edital de Convocação publicado no DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, Seção 3, Nº 24 do dia 02/02/2023, considerando os benefícios conquistados pela entidade sindical para toda a categoria e colocados à disposição dos trabalhadores, em especial aqueles elencados pela Súmula 342 do TST, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da legislação vigente, descontarão de seus empregados, associados ou não à entidade sindical, 2% (dois por cento), de seu salário (incluindo no mencionado valor a parte variável da remuneração), correspondente ao mês de maio de 2023, 2% (dois por cento), com repasse ao sindicato no mês de setembro de 2023 e o correspondente ao mês de novembro de 2023, com repasse ao sindicato no mês de dezembro de 2023, no exercício de suas atividades representativas e promocionais.

**Parágrafo Primeiro:** As importâncias de que trata a presente Cláusula, serão recolhidas na rede bancária, conforme especificação no boleto em favor da Entidade Laboral e ou empresa gestora de benefícios credenciada pela entidade, ou na tesouraria do Sindicato Interestadual dos Trabalhadores Metalúrgicos do Distrito Federal e dos Estados de Goiás e Tocantins, localizado no SDS Bloco: B Lote: 27, Edifício Eldorado, 4º andar, sala:404 (CONIC), CEP: 70.392-901 - Asa Sul - DF, até os dias 10 de junho de 2023, 10 de dezembro de 2023.

**Parágrafo Segundo:** Para complementação de informações sobre o efetivo desconto e repasse das contribuições previstas na presente cláusulas, as empresas, quando solicitadas pela entidade laboral, e/ou pela empresa gestora de benefícios credenciada pela entidade laboral, fornecerão a relação de seus empregados contendo Nome, CPF, data de nascimento número de PIS e salário.

**Parágrafo Terceiro:** As guias de recolhimento da contribuição de campanha salarial e de benefícios colocados à disposição dos trabalhadores que se verificará conforme especificado no parágrafo primeiro, poderão ser solicitadas pelo endereço eletrônico [tesouraria@sindmetalurgicos.org.br](mailto:tesouraria@sindmetalurgicos.org.br) e também estarão à disposição das empresas através do Home Page: [www.sindmetalurgico.org.br](http://www.sindmetalurgico.org.br), bem como as Convenções Coletivas de Trabalho.

**Parágrafo Quarto:** Atendendo a decisão INDIVIDUAL DO EMPREGADO em não contribuir com o Sindicato pelas conquistas dos benefícios da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o direito à oposição será assegurado quando feito individualmente, de próprio punho, e entregue pelo trabalhador interessado diretamente na secretaria do sindicato, ou enviado por e-mail [oposicao@sindmetalurgicos.org.br](mailto:oposicao@sindmetalurgicos.org.br) a partir da data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho e, no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contando da data do desconto disposto no caput desta cláusula, mediante cópia do comprovante de pagamento/depósito no qual conste o referido desconto.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL - 2023/ 2024/ 2025**

Por deliberação tomada na Assembleia Geral Ordinária do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, realizada em 29 de março de 2023, conforme Edital de convocação/notificação enviada a todos os associados efetivos e publicação do Diário Oficial do Distrito Federal (DODF) em 23 de março de 2023, página 67, edição Nº 57, e em conformidade com o art. 8º, III, IV da Constituição Federal e Artigo 513, alínea “e” da CLT fica determinado que todas as empresas, sejam associadas ou não à Entidade Patronal Convenente, deverão efetuar o recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL referente aos anos de 2023, 2024 e 2025 em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal – SIMEB. O valor correspondente será de 2/30 (dois trinta avos) da folha de pagamento de pessoal e deverá ser pago em 02 (duas) parcelas referentes ao exercício de 2023, 02 (duas) parcelas referentes ao exercício de 2024 e 02 (duas) parcelas referentes ao exercício de 2025. Essa contribuição tem como finalidade garantir os recursos necessários para as atividades sindicais em benefício das empresas da categoria, bem como a celebração de convenções coletivas, assegurando a defesa dos interesses da categoria econômica e assistência para todos, não apenas para os associados.

**Parágrafo Primeiro:** A 2ª (segunda) parcela da contribuição negocial patronal de 2022, será 1/30 (um trinta avos) referente sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de abril de 2023, com recolhimento em maio de 2023;

**Parágrafo Segundo:** A 1ª (primeira) parcela da Contribuição Negocial Patronal de 2023, será 1/30 (um trinta avos) sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de outubro de 2023 com recolhimento em novembro de 2023.

**Parágrafo Terceiro:** A 2ª (segunda) parcela da Contribuição Negocial Patronal de 2023, será 1/30 (um trinta avos) sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de abril de 2024 com recolhimento em maio de 2024.

**Parágrafo Quarto:** A 1ª (primeira) parcela da Contribuição Negocial Patronal de 2024, será 1/30 (um trinta avos) sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de outubro de 2024 com recolhimento em novembro de 2024;

**Parágrafo Quinto:** A 2ª (segunda) parcela da Contribuição Negocial Patronal de 2024, será 1/30 (um trinta avos) referente sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de abril de 2025, com recolhimento em maio de 2025;

**Parágrafo Sexto:** A 1ª (primeira) parcela da Contribuição Negocial Patronal de 2025, será 1/30 (um trinta avos) sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de outubro de 2025 com recolhimento em novembro de 2025.

**Parágrafo Sétimo:** A 2ª (segunda) parcela da Contribuição Negocial Patronal de 2025, será 1/30 (um trinta avos) sobre o total da folha de pagamento das empresas, por CNPJ, referente ao mês de abril de 2026 com recolhimento em maio 2026.

**Parágrafo Oitavo:** As contribuições de que trata a presente Cláusula creditadas na conta bancária da Entidade Sindical de nº 93-0, na Credindústria/Sicoob, agência/cooperativa 4364 – SIA, nesta cidade de Brasília/DF, ou ainda diretamente na Secretaria do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal, localizada no SIA trecho 04 lotes 1.130 – Cobertura;

**Parágrafo Nono:** As empresas que não possuem empregados ou aquelas cuja o valor calculado for inferior a meio piso da categoria, deverão recolher o valor mínimo de R\$ 752,32 (setecentos e cinquenta e dois reais e trinta e dois centavos), equivalente a ½ (meio) Piso Salarial da categoria;

**Parágrafo Décimo:** Na falta de pagamento da referida contribuição, fica o Sindicato autorizado a promover as medidas cabíveis para o recebimento, bem como proceder a inclusão do devedor no cadastro do Serviço de Proteção ao Crédito, SPC, SERASA e outros órgãos de informação para concessão de crédito;

**Parágrafo Décimo Primeiro:** No atraso no pagamento da Contribuição Negocial 2023, 2024 e 2025 acarretará a incidência de multa de 2% do valor da contribuição não recolhida e 1% (um por cento) por mês de atraso e atualização monetária a ser calculada pela média dos índices fornecidos pelo IGPM/FGV e INPC/IBGE.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas descontarão a título de mensalidade de seus empregados associados, mediante a autorização prévia e expressa de cada empregado, o percentual de 2% (dois por cento) do piso da categoria estipulado na cláusula 3ª da presente Convenção Coletiva de trabalho e repassarão à Entidade Sindical laboral até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO EM FOLHA**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que oferecidas a contraprestação e autorizado prévia e expressamente por cada empregado, bem como manifestação individual escrita de adesão quando for o caso poderão realizar o desconto em folha de pagamento de:

- a)** mensalidade sindical;
- b)** seguro de vida em grupo;
- c)** vale transporte;
- d)** planos médicos e/ou odontológicos com participação dos empregados nos custos;
- e)** alimentação;
- f)** convênios com assistência médica, clube/agremiações; ou
- g)** empréstimos pessoais com consignações em folha, quando expressamente autorizado pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro:** O SITIMME/DF/GO/TO, mediante formulário próprio, encaminhará para a empresa, até o 5º (quinto) dia de cada mês, a relação nominal de empregados a serem descontados no referido mês, contendo nome, número de matrícula e valor dos descontos a serem efetuados, em conformidade com os limites legais.

**Parágrafo Segundo:** Caso não seja efetuado o desconto na folha de pagamento do valor referente a qualquer empregado sindicalizado e indicando no formulário encaminhado à empresa, juntamente com a autorização escrita de cada empregado, esta se obriga a informar ao SITIMME/DF/GO/TO, por escrito, o motivo pelo qual não efetuou o desconto.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - APLICABILIDADE DA CCT, GARANTIA DE LIVRE MERCADO E DIREITOS TRABALHISTAS**

Nos termos do Art. 4º do Capítulo III, da Lei Nº 13.874, de 20 setembro de 2019, que institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e estabelece garantias de livre mercado. As empresas representadas pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Distrito Federal – SIMEB/DF, ou quaisquer empresas ou indústrias de igual atividade econômica que sejam estabelecidas em outras unidades da federação, ou que possuam filiais ou escritório representativo no Distrito Federal, que venham exercer suas atividades econômicas na área de abrangência territorial e de representatividade do SITIMME/DFGO/TO e SIMEB/DF, ao realizarem a contratação de empregados de forma contínua e duradoura para prestação de serviços no âmbito do Distrito Federal, seja em contratos públicos ou privados, aplicarão às cláusulas do presente instrumento normativo aos contratos de trabalho e, no caso descumprimento, será a empresa passível de multa disposta na cláusula 77ª da presente avença normativa.

**Parágrafo Único:** Aos trabalhadores contratados pelas empresas representadas pelas entidades SITIMME/DF/GO/TO e SIMEB/DF ou qualquer outra de mesma atividade econômica que venha prestar serviços no Distrito Federal, fica garantido o direito estampado

nas cláusulas do presente instrumento normativo, retroativamente a 1º de maio de 2021, respeitadas a prescrição bienal e quinquenal.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ENTREGA DA GPS**

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SITIMME/DF, quando solicitados, sob pena de multa constante nesta Convenção Coletiva, cópia das GPS em período não superior a 90 (noventa) dias, por qualquer meio em direito admitido, seja por meio eletrônico ou fotocópia não autenticadas.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES CONJUNTAS**

Fica estabelecido que serão realizadas reuniões conjuntas com as comissões formadas pelo **SINDICATO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DO DISTRITO FEDERAL E DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS** e **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS DO DISTRITO FEDERAL**, com prévio agendamento, na sede do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas do Distrito Federal, tendo em vista a participação ampla das partes, no debate sobre temas de interesse do segmento, entre outros, o realinhamento salarial.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - JUÍZO COMPETENTE**

Para dirimir quaisquer questões divergentes na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho é competente a Justiça do Trabalho, em conformidade com o art. 625 da CLT.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM - NINTER**

As entidades convenentes, nos termos estatutários e conforme regramento dos Artigos 625-A a 625-H da CLT/1943 e a Portaria MTE nº 329/2002, que estabelece os procedimentos para a instalação e o funcionamento das CCP e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista (NINTER). Convencionam que será mantida a instituição da **Comissão de Conciliação Prévia, ou conforme decisão assemblear, instituído o NINTER**, com observância das regras estatutárias e do regimento interno.

I - Fica convencionado que em caso de adesão a solicitação de conciliação por empregado e ou empregador, deverá preceder o convite de comparecimento à sessão de conciliação, que ao ocorrer, nos prazos previstos na legislação, as partes devem ser informadas, ao início da sessão de conciliação, de que:

1. a comissão tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;
2. o serviço é gratuito para o trabalhador;
3. a tentativa de conciliação e o acordo são facultativos, devendo ser estimulados;

Obs: o não comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão somente a frustração da tentativa de conciliação, sendo lavrado termo de conciliação frustrada

que viabiliza o acesso à Justiça do Trabalho;

4. as partes podem ser acompanhadas de pessoa de sua confiança;
5. o Termo e Conciliação (acordo) firmado na CCP, possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas;
6. podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto do acordo;
7. o Termo de Conciliação (acordo) constitui título executivo extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho;
8. as partes, durante a seção de conciliação, podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes (conciliadores) para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

**Parágrafo Primeiro:** Considerando a CCP/NINTER e seus benefícios para as empresas e trabalhadores, por meio da realização de suas atividades, inclusive no empenho da realização de TERMOS DE CONCILIAÇÃO, considerando as dificuldades derivadas da já conhecida pandemia provocada pelo Covid-19 e suas ondas de prejuízo na SAÚDE, na ECONOMIA e com o objetivo de minimizar os efeitos de uma TERCEIRA ONDA (reclamações trabalhistas) pós pandemia, para o pleno funcionamento da CCP, será envidado máximo empenho para atender as demandas por MEIO DE ESTRUTURA FÍSICA, ITINERANTE (deslocamento até a empresa com agendamento prévio) ou realização de CONCILIAÇÃO DIGITAL (podendo a atividade de conciliação e toda a documentação ser realizada de forma digital COM ASSINATURAS ELETRÔNICAS).

**Parágrafo Segundo:** O custeio das atividades da CCP/NINTER para atender as demandas de solução de conflitos e realização das audiências de conciliação, nos termos estatutários, será estabelecido no Regimento Interno, com participação das empresas da categoria por meio de contribuições mensais e taxas administrativas por ocasião da realização da(s) audiência(s) de conciliação, vedado a instituição de percentual sobre o valor da demanda ou cobrança de qualquer valor ao empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Em conformidade com a Lei nº 9.958/2000 a CCP/NINTER, criada para atender as necessidades de solução de conflitos oriundos dos contratos de trabalho representa ferramenta para que empregadores e trabalhadores possam a qualquer tempo, respeitadas a prescrição e decadência bianual e quinquenal, buscar a solução de conflito e celebrar acordos que envolvam parcelas e direitos de natureza trabalhista disponíveis, sendo que com base no parágrafo único, do Art. 625-E da CLT, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente nele ressalvadas.

**Parágrafo Quarto:** Constitui objetivo geral da CCP/NINTER tentar conciliar os conflitos individuais/coletivos, decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público, conforme Art. 625-A da CLT.

**Parágrafo Quinto:** Em conformidade com o Art. 507-B da CLT fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas previsto neste artigo, que é uma faculdade dos empregados e empregadores, poderão ser firmados na CCP/NINTER.

**Parágrafo Sexto:** Em conformidade com o parágrafo único, do Art. 507-B da CLT, o termo previsto no §5º da presente Cláusula discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas

mensalmente, e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**Parágrafo Sétimo:** Em conformidade com o disposto no Art. 507-A da CLT fica estabelecido que a presente CCP/NINTER também poderá funcionar como câmara de arbitragem para os empregados enquadrados neste mesmo artigo, que percebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que tenham pactuado em seus contratos de trabalho cláusula compromissória de arbitragem, com a concordância do empregado em submeter seu litígio a esta Comissão, nos termos previstos na Lei nº 9.307/96.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PUBLICIDADE

As partes convenientes obrigam-se a promover ampla e irrestrita publicidade da presente Convenção Coletiva de Trabalho, especificamente com a fixação de cópias nos locais de trabalho e de fácil leitura por parte dos beneficiários.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - MULTA

Fica estipulada uma multa correspondente a um Piso Salarial pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas, na forma seguinte:

- a) Em favor do **SINDICATO PATRONAL**, por conta da empresa, notadamente quando da infração da Cláusula 70ª;
- b) Em favor do empregado, por conta da empresa, quando o mesmo for diretamente atingido;
- c) Em favor do **SINDICATO LABORAL**, por conta da empresa, quando este for prejudicado, por eventuais descumprimentos das Cláusulas 69 e 71, tendo seus valores corrigidos pelo mesmo índice de correção dos salários.

**Parágrafo Único:** O valor do Piso Salarial a ser pago pela empresa, será o que determina a Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - FORMALIDADES

Todas as exigências do art. 613 da CLT foram regularmente cumpridas, de sorte que as partes reconhecem esta Convenção Coletiva de Trabalho dando-o por firme e valioso e comprometendo-se ao seu integral cumprimento.

}

**ERBAL DE SOUSA AGUIAR  
PRESIDENTE**

**SINDICATO INTERESTADUAL DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETRICOS E ELETRONICOS DO DF GO TO**

**CLISTONES LIVIO PEDREIRA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS,MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DO DISTRITO FEDERAL**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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