REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
GRUPO 14 – 2025/2026

CATEGORIAS ECONÔMICAS:

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPO MOURÃO

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE MARINGÁ

CATEGORIA PROFISSIONAL:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ

REGISTRO DE TITULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

Convenção Coletiva de Trabalho, que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ**, CNPJ/MF 79.147.542/0001-41, representado por seu presidente Sr. José Antônio Rodrigues, e de outro lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ**, CNPJ/MF 80.292.386/0001-91, representado por seu presidente Sr. Jose Doce Moreno, **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPO MOURÃO**, CNPJ/MF 80.612.203/0001-78, representado por seu presidente Sr. Jackson Francisco Bisi, **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE MARINGÁ, CNPJ/MF** 80.292.055/0001-51, representado por seu presidente Sr. Antonio Carlos Dalcolle, mediante as cláusulas e condições seguintes aprovadas pelas assembleias gerais convocadas para esse fim, das entidades:

1. PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de **dezembro de 2025** a 30 de novembro de **2026 e data base da categoria 1º de dezembro.**

2. CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as Categorias Econômicas integrantes do 3° grupo "indústria metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico, do plano da CNI; Pela categoria Econômica da Industria de Reparação de Veículos e Acessórios, do Plano da CNI; e Pela categoria: Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, do plano da CNTI, em suas respectivas bases territoriais.

3. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários serão reajustados, tendo como base o salário vigente em **janeiro de 2025 aplicando-se o percentual de 5,55% (cinco e cinquenta e cinco), a partir de 1° janeiro de 2026.**

§ 1º – Os aumentos serão efetivados com as seguintes condições:

A) O reajuste integral será aplicado **até o salário de R$ 9.120,00 (nove mil cento e vinte reais), equivalente a 04 (quatro) pisos da categoria**

B) O valor do salário acima de **R$ 9.120,00,** será de livre negociação entre empresa e empregado, sendo garantido o aumento negociado na faixa anterior.

Exemplo: **Um salário de R$ 10.000,00 (dez mil reais)**

Valor	Índice	**Janeiro/2025**	Valor Reajustado
R$ 9.120,00	**100%**	**5,55%**	**R$ 9.626,16**
R$ 880,00	Excedente - livre negociação		
			R$ 10.506,16 (Garantido) + o livre negociado, caso haja.

§ 2º – Os aumentos serão efetuados nas datas estipuladas, exceto nos casos de rescisões contratuais, que deverão aplicar o reajuste de forma integral;

§ 3º – Os empregados contratados após **janeiro de 2025** e das empresas que foram constituídas após esta data, terão seus salários corrigidos na proporção de 01/12 (um doze avos), por mês trabalhado;

§ 4º – As empresas que quiserem e estiverem em condições poderão antecipar o reajuste salarial, compensando-o no mês subsequente.

§ 5º Considera-se como mês de trabalho a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

4. PISO SALARIAL

O piso salarial de ingresso de nossa categoria será **R$ 2.280,00 a partir de 01 de janeiro de 2026.**

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

Parágrafo único – Aos empregados desprovidos de qualificação profissional, que tenham sido admitidos a partir de **01 de dezembro de 2025**, será garantida a percepção do salário equivalente a 80% (oitenta por cento) do piso salarial da categoria, por um período máximo de 12 (doze) meses, a partir da data de admissão, respeitando sempre o valor do salário mínimo nacional.

5. ABONO ESPECIAL

As empresas concederão um abono especial no **valor de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais), equivalente a 6,6% (seis vírgula seis por cento) calculado sobre o piso da categoria**, em razão do reajuste salarial ser realizado em 01/01/2026, devendo ser pago **até o dia 30 de junho de 2026**, em caráter indenizatório.

Parágrafo primeiro: Este abono especial não integra os salários para quaisquer fins, não havendo reflexos salariais e/ou incidências de encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários, tampouco representa direito a adquirido dos empregados ou promessa de negociação e/ou pagamento futuro;

Parágrafo segundo: Terão direito ao Abono Especial de forma integral os empregados admitidos no período compreendido a **01 de dezembro de 2024 a 30 de novembro de 2025.**

Parágrafo terceiro: Em caso de rescisão o abono especial deverá ser pago juntamente com a TRCT.

6. CONCESSÃO DE CESTA BÁSICA

Será concedida aos trabalhadores, uma cesta básica no valor de **R$ 340,00 (trezentos e quarenta reais), a partir de 01 de janeiro de 2026**, mensalmente, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, não se incluindo aqui as refeições fornecidas nas empresas.

I) As empresas poderão optar pela entrega do benefício em gêneros alimentícios, tickets refeição, cartão, ou vale mercado;

II) Deixará de fazer jus ao benefício o empregado que apresentar falta injustificada ao trabalho no mês. Sendo permitida a somatória dos minutos de atraso se estes ultrapassarem 08 horas no mês, ou seja 01 (um) dia de trabalho no mês.

III) Deixará de fazer jus ao benefício o empregado que for suspenso disciplinarmente no mês;

IV) Os empregados que se encontrarem com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido por auxílio doença e ou acidente, recebendo benefício previdenciário não terão direito a concessão aqui instituída, após 30 (trinta) dias de afastamento;

V) Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à concessão do benefício deverão ter trabalhado pelo menos 15 (quinze) dias no mês.

VI) O benefício será devido inclusive no período de férias.

VII) Deverá ser paga a cesta básica no período em que a empregada estiver em gozo de licença maternidade.

VIII) O benefício será pago juntamente com o salário do respectivo mês trabalhado.

IX) O auxílio cesta alimentação previsto na presente cláusula é desvinculado e não integra os salários dos empregados para nenhum efeito legal, sendo certo que não terá natureza remuneratória, nos termos da lei n.º 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da portaria GM/M.T.E n.º 03, de 01.03.2002 (dou 05/03/2002) com as alterações dadas pela portaria GM/M.T.E n.º 08, de 16.04.2002.

7. PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas que não efetuam o pagamento em moeda corrente ou depósito em conta salário deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco, dentro da

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeições.

8. DA ENTREGA DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO/HOLERITE

As empresas fornecerão por meio impresso ou digital comprovantes de pagamentos de salário a seus empregados, com a discriminação da importância e verbas pagas, bem como dos descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento a ser efetuado na conta vinculada do FGTS.

9. SALÁRIO ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, com menos de 01(um) ano, cujo contrato de trabalho foi rescindido sob qualquer condição, igual salário ao menor salário pago na função, sem considerar as vantagens pessoais.

Parágrafo único – Não se incluem nessa garantia as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

10.SALÁRIO DO COMISSIONADO

Garante-se ao empregado que recebe exclusivamente comissão o piso salarial da categoria previsto nesta convenção, quando estas comissões não atingirem o valor do piso salarial.

Parágrafo único – A média das comissões, para efeito de cálculo de 13º (décimo terceiro) salário e das férias, bem como outras exigências legais, deverá ser obtida com o cômputo da média dos 04 (quatro) maiores salários, recebidos durante os últimos 06 (seis) meses.

11. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá os salários do substituído.

Parágrafo único – A substituição superior a 90 (noventa) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto se estiver sob amparo da previdência social.

12. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE

As empresas concederão aos empregados que solicitarem, o adiantamento até o dia 20 (vinte) de cada mês, inclusive no mês que houver o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo único – O adiantamento de salário será no mínimo de 10% (dez por cento) e no máximo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado, o período equivalente.

13. REEMBOLSO DE DESPESAS

Aos empregados em viagem a serviço da empresa, fica assegurado o reembolso das despesas previamente autorizadas, devidamente comprovadas por documentos hábeis, quando o deslocamento assim o exigir, que poderá ser pago na forma de adiantamento, créditos em cartões, recibos, notas fiscais, folha de pagamento ou qualquer outro meio, não integrando a remuneração para nenhum efeito legal.

§ 1° – O reembolso das despesas será realizado dentro dos parâmetros estabelecidos pela empresa;

§ 2° – A presente cláusula não se aplica aos empregados que já recebem diárias de viagem.

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

14. DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas que deverão efetuar na folha de pagamento o desconto das importâncias dispendidas pelos seus empregados, junto ao Sindicato, decorrentes de convênios firmados pelo Sindicato com terceiros tais como, farmácia, mercado, convênio saúde, seguro, etc., sendo que tais descontos, com pré - anuência do empregado por escrito, ficam limitados em 30% (trinta por cento) do salário nominal, devendo ser repassados ao Sindicato até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de multa de 10% (dez por cento) e juros de 2% (dois por cento) ao mês.

Parágrafo único – Fica permitido às empresas, quando oferecida a contraprestação dos benefícios acima e outros como seguro de vida, alimentação/alimentos, medicamentos, clube/associações, mesmo que subsidiados, o desconto em folha de pagamento, não devendo estes subsídios integrarem a remuneração para qualquer efeito legal.

15. ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença no prazo de 03 (três) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

16. DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO E DAS PROMOÇÕES

Recomenda-se que as empresas incentivem seus empregados na participação em cursos de qualificação profissional, podendo ser promovido pelos Sindicatos Patronais e Sindicatos Profissionais convenentes bem como pelo SENAI, Órgãos Públicos ou Privados, a cada período mínimo de 02 anos.

Parágrafo único – As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de 90 (noventa) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função, a CTPS deverá ser atualizada com o aumento salarial, se for devido, bem como a mudança de sua função. A promoção para o cargo de chefia/cargo de confiança comportará um período experimental de 180 (cento e oitenta) dias.

17. HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal. As horas extras que excederem a 10 (dez) semanais, contadas a partir da segunda-feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com um acréscimo de 60% (sessenta por cento) calculado sobre o valor da hora normal.

§ 1º – As horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal remunerado (domingos e feriados) ou em dias pontes compensados, até o limite de 8 (oito) horas diárias, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia, a que o empregado já fizera jus.

§ 2º – Na hipótese de a empresa convocar o empregado durante o seu período de repouso, para prestar serviços emergenciais, fica-lhe garantido o pagamento mínimo das horas extraordinárias, nos termos da CCT. Quando o trabalho extraordinário ocorrer em outras localidades urbanas ou rurais, as empresas deverão ainda custear as despesas com transporte, alimentação, bem como estadia, caso seja necessário.

18. INÍCIO DAS FÉRIAS

É vedado o início das férias individuais e/ou coletivas no período de 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

I) A presente cláusula não se aplica no caso de férias vencidas, que incorrerá na dobra na forma da legislação em vigor;

II) Observa-se às empresas que cumpram o art. 145 da CLT:

"Art. 145 – O Pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art.143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período".

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

Parágrafo único – O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo de férias."

19. OPÇÃO PELO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais, quando da elaboração, pela empresa, da respectiva escala. A empresa na medida de suas possibilidades programará as férias de seus empregados segundo essa opção preferencial, permanecendo, entretanto, com as prerrogativas contidas no artigo 136 da CLT.

§ 1º – Fica vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados, exceto em casos de força maior – art. 501, CLT.

§ 2º – A remuneração adicional de 1/3 das férias, constante da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

§ 3º – Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

20. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Os empregados com menos de 12 (doze) meses de contrato de trabalho que rescindirem, por demissão espontânea, o pacto laboral, farão jus ao recebimento de férias proporcionais.

Parágrafo único – Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, as empresas poderão programar e conceder férias antecipadas para os empregados com período aquisitivo de férias incompleto, observando-se que a remuneração adicional de 1/3 (um terço) constitucional, deverá ser paga no início do gozo dessas férias, quer coletivas e ou individuais.

21. COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

As partes signatárias esclarecem às categorias abrangidas pela presente, que o contido no artigo 51, inciso V, da LC 123/06, a dispensa da comunicação da concessão de férias coletivas, não se aplica ao Sindicato Profissional, devendo o empregador, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência comunicá-lo.

22. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado, contra cópia, esclarecendo se o mesmo será cumprido trabalhando e/ou indenizado.

§ 1º – Quando da comunicação do aviso prévio aos empregados, recomenda-se às empresas que indiquem por escrito o dia, hora e local para o recebimento das verbas rescisórias;

§ 2º – Dispõe o artigo 1º da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011 que:

"Art. 1º - O aviso prévio de que se trata o capítulo IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto – Lei 5452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias".

23. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido, será dispensado de qualquer ônus do aviso prévio, bem como ficará a empresa exonerada do pagamento dos dias restantes não trabalhados, no momento em que o empregado comprovar a obtenção de nova colocação, mediante comprovação efetiva por parte do empregado.

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

24. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A) Será vedada a utilização de contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função, durante o período de 01 (um) ano a contar da data do seu desligamento.

B) No ato da assinatura, o empregador fornecerá ao empregado admitido a título de experiência, uma via do contrato de trabalho, desde que celebrado por escrito, independente da anotação na CTPS.

25. AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo do salário, mediante a devida comprovação:

A) Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declara em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica. Entenda-se por ascendentes, pai, mãe, avós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil;

B) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 01 (um) dia em caso de falecimento de sogra ou sogro, mediante comprovação;

C) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 03 (três) dias úteis consecutivos, sem prejuízo de salário, avisando previamente a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento;

D) Por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;

E) No caso de internação da esposa, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos, quando houver impossibilidade da esposa ou companheira efetuá-la, o empregado **terá 01 (um)** dia de ausência abonado, não sendo considerada para efeito do descanso semanal remunerado, férias e o 13º salário, e somente após a efetiva comprovação pelo faltoso;

F) No caso de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais pessoais, mediante posterior comprovação a falta não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado e férias (não se aplicará esta cláusula, quando o documento puder ser obtido em dia não útil);

G) Até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído pela Lei nº 13.257, de 2016), podendo ser dividido em até 06 (seis) consultas, desde que previamente informado a empresa;

H) Por um dia e meio por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica. (Incluído pela Lei nº 13.257, de 2016), podendo ser dividido em 03 (três) períodos, desde que previamente informado a empresa.

26. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL – PENA DE PRISÃO

A) As empresas anotarão na carteira de trabalho e previdência social de seus empregados, suas corretas funções de acordo com a legislação e técnica em vigor;

B) As empresas deverão anotar na CTPS de seus empregados, os salários percebidos por ele, pelo menos na data base;

C) Sempre que as empresas receberem as CTPS dos seus empregados para anotações, estas fornecerão comprovantes de entrega e devolução. Recomenda-se o uso de impresso padrão;

D) Observa-se aos empregadores que se encontra em vigor da lei 9983/2000, que além das penalidades normais e multas, alterou o código penal impondo aqueles que não registrarem os empregados, pena de prisão.

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

E) As empresas não devem fazer anotações desabonadoras nas carteiras de trabalho de seus empregados, sob pena de incorrerem em infrações penais, conforme lei.

27. EMPREGADAS MULHERES

A) As empresas juntamente com o Sindicato Profissional, promoverão a todos os trabalhadores das empresas, quando solicitado previamente, campanhas periódicas de orientação e conscientização sobre as consequências do assédio moral e a prática do assédio sexual.

B) As empresas deverão incentivar a qualificação e a formação profissional da mulher na categoria metalúrgica.

28. ESTABILIDADE DA GESTANTE E ADOTANTE

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante e adotante, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto ou adoção (CF ADT, Art. 10, II b) assegurando-se lhe o direito em permanecendo no emprego, a amamentar seu filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, gozando de 02 descansos especiais de 30 minutos cada um (art. 396 CLT).

§ 1º – A critério da empregada o descanso a que alude o caput da cláusula, poderá ser gozado cumulativamente no início ou término da jornada diária;

§ 2º – Com referência a licença a empregada adotante, deverá ser observada a lei 10.421/2002, que estendeu a mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário maternidade, alterando a CLT.

29. AUSÊNCIA CONVOCAÇÃO ESCOLAR

O empregado ou empregada, na condição de responsável legal, que tenham filho(s) cursando o ensino fundamental e médio, quando convocadas para reuniões escolares a se realizarem em horário coincidente com a sua jornada de trabalho, terão abonadas as horas de ausência ao trabalho limitadas a 3 (três) horas em 2 (duas) vezes ao ano, apresentando à empresa a convocação da escola, com 48 horas de antecedência.

30. CLÁUSULA DE EQUIDADE E GÊNERO

A) Deverá ocorrer tratamento igualitário entre homens e mulheres, e também em relação aos deficientes físicos, observando o disposto na Lei nº 8.213/91 (art. 93), não podendo existir discriminação racial ou funcional.

B) As empresas que adotam o sistema de revista nos empregados o farão em local adequado e por pessoal do mesmo sexo, devendo implantar um sistema de sorteio ou algo que o valha.

31. MINUTOS RESIDUAIS

Caso a empresa tenha sistema de cartão ponto ou qualquer sistema de revista, o tempo gasto na fila de entrada, cujo o atraso se der por motivo alheio a vontade do trabalhador, não poderá acarretar prejuízo de qualquer espécie ao trabalhador (Ex. perda de cesta básica, vale mercado ou outro benefício.)

32. EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que, comprovadamente, manifestem por escrito e na vigência do seu contrato de trabalho a condição de estarem ao máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e que contam com um mínimo de 6 (seis) anos ininterruptos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se.

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

Parágrafo único – Completados os 30 (trinta) anos de serviços, ou período necessário à obtenção da aposentadoria especial, sem que o empregado requeira à aposentadoria, fica extinta esta garantia convencional.

33. ABONO POR APOSENTADORIA

A) O empregado com mais de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá assegurado um abono de 1,5 (um e meio) salário base.

B) Aos empregados com mais de 10 (dez) anos ininterruptos de serviços na mesma empresa o abono será de 02 (dois) salários base.

34. AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se às empresas, utilizarem-se do convênio do salário educação para a concessão de bolsas de estudo de 1º grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

35. AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado que receba até 10 (dez) vezes o salário mínimo nacional vigente, como salário nominal, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 02 (dois) salários nominais (base da categoria). No caso de falecimento de empregado com mais de 10 (dez) anos de tempo de serviço prestados na mesma empresa, será pago o valor equivalente a 03 (três) salários nominais (base da categoria).

Parágrafo único – A empresa que assim desejar, poderá fazer substituir esta obrigação por seguro de vida equivalente, cujo custeio deverá ser, ainda que parcialmente, acima de 50% (cinquenta por cento) de sua responsabilidade.

36. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

As empresas complementarão o valor salário líquido no período de afastamento por doença ou acidente de trabalho, compreendido entre 16º (décimo sexto) ao 45º (quadragésimo quinto) dia, em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido pela previdência social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

§ 1º – Para os empregados que não tem direito por não ter ainda completado o período de carência exigido pela previdência social, a empresa pagará 70% (setenta por cento) do salário mensal entre o 16º (décimo sexto) ao 45º (quadragésimo quinto) dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

§ 2º – Não sendo conhecido o valor básico da previdência social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença, a maior ou a menor, essa deverá ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

§ 3º – Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

§ 4º – Quando do afastamento do empregado por mais de trinta dias, em razão de auxílio doença e ou acidente do trabalho as empresas comunicarão tal situação ao sindicato profissional para os devidos fins.

§ 5º – No caso de afastamentos médicos, o empregado se obriga a imediatamente comunicar ao empregador a sua condição atual, apresentando o competente documento médico.

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

37. EMPREGADO ASSOCIADO AFASTADO – DESFILIAÇÃO

No período em que o trabalhador sindicalizado/sócio da Entidade Profissional estiver afastado do trabalho por motivo de doença, acidente do trabalho ou doença profissional, que ultrapasse 15 (quinze) dias, fica vedado à empresa desfilar o trabalhador, sem o seu consentimento, dando ao mesmo a possibilidade de continuar pagando suas mensalidades e assim podendo usufruir de toda a rede conveniada que atende a categoria.

Parágrafo Único – Durante o período de afastamento o pagamento das mensalidades fica sob a responsabilidade do empregado, que o fará diretamente a Entidade Profissional, sem ônus para a empresa.

38. ATENDIMENTO EMERGENCIAL

As empresas que trabalhem no período noturno oferecerão condições de remoção, em caso de acidente de trabalho ou doença, quando necessário o afastamento do empregado do local de trabalho.

Parágrafo Único – Recomenda-se que as empresas observem a Norma de Procedimento Técnico (NPT) -17 do Código de Segurança contra Incêndio e Pânico do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná e a Norma Regulamentadora 23 (NR-23) do Ministério do Trabalho e Emprego.

39. TRANSPORTE

Na hipótese de a empresa fornecer ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, não será considerado para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

§ 1º – As empresas, sempre que possível, procurarão coincidir os horários de entrada e saída de seus empregados com os horários de transporte coletivo.

§ 2º – Recomenda-se às empresas cujo encerramento do expediente se verificar no período noturno, e que não ofereçam transporte, que procurem coincidir com os horários normalmente cobertos por serviços de transporte público coletivo.

§ 3º – No caso do fornecimento do vale transporte recomenda-se a observação da Lei 7418/1985.

40. SUBSÍDIOS PARA MEDICAMENTOS

Recomenda-se às empresas, sempre que possível:

A) O estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados;

B) O reembolso mediante adiantamento para desconto em 02 (duas) parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapassar de 20% (vinte por cento) do salário base do empregado;

C) O estabelecimento de convênio com farmácias e drogarias, para descontos em folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra "b".

41. ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária, bem como por atestados médicos e odontológicos.

§ 1º – Tais atestados, que somente poderão ser concedidos até o prazo máximo de 15 (quinze) dias, não serão questionados quanto a sua origem, desde que apresentados os originais.

§ 2º – O empregado deverá entregar os atestados na empresa, no prazo de 02 (dois) dias após a data de expedição do mesmo e/ou no retorno ao trabalho.

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

42. EXAMES MÉDICOS

As empresas se obrigam a realizar exames médicos para os empregados, quando da admissão, periódicos, mudança de função, retorno ao trabalho por afastamento e demissão, segundo o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

A) Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este ou seu médico forem solicitados.

B) Os critérios relativos ao serviço médico, local e outros aspectos aos exames, são de responsabilidade das empresas.

C) As empresas fabricantes ou recuperadoras de baterias, que manipulam óxido de chumbo, submeterão seus empregados a exames médicos específicos.

43. EXAMES LABORATORIAIS

O empregado será dispensado do trabalho no caso de existir a necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, quando solicitado pelo médico da empresa, do Sindicato ou da Previdência Social pelo tempo necessário a realização dos exames, mediante a respectiva comprovação.

44. DOAÇÃO DE SANGUE

Fica permitido ao trabalhador que necessitar, doar sangue 01 (uma) vez por ano, sem prejuízo de seu salário e outras incidências de sua falta, desde que devidamente comprovada.

45. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Os empregados selecionados para prestarem serviço militar obrigatório, terão estabilidade provisória, desde a convocação até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das forças armadas.

§ 1º – As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade antes da incorporação pela liberação do FGTS, mais um salário a título de indenização além do aviso prévio.

§ 2º – Não se aplica o disposto nesta cláusula os casos de rescisão de trabalho por justa causa, término de contrato a prazo determinado ou experiência e pedido de demissão.

46. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado estudante no horário do exame escolar, inclusive exame vestibular ao curso superior, prestado pelo empregado estudante na base territorial de seu sindicato, avisando previamente o empregador e feita a posterior comprovação.

47. PAGAMENTO DE PIS

As empresas, quando possível, promoverão o pagamento do PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho.

Parágrafo único – Em caso contrário, oferecerá de acordo com sua conveniência e determinação, 02 (duas) horas do expediente normal para que o empregado receba o PIS.

48. UNIFORME, FERRAMENTAS E EPI'S

A) As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados, quando a função exigir, de acordo com o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), uniformes, ferramentas, macacões e outras peças de vestimenta bem como EPI's (Equipamento de Proteção Individual);

B) O empregado se obrigará ao uso devido, a boa manutenção e limpeza dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) e uniformes conforme a Norma Regulamentadora 06 (NR-06) do Ministério do Trabalho e Emprego, que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que se comprove o caráter doloso;

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MEDIANEIRA - PR

C) Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da empresa;

D) Quando do fornecimento dos EPI's (Equipamentos Proteção Individual) e Segurança, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários, por intermédio das ordens de serviço conforme a Norma Regulamentadora 01 (NR-01) do Ministério do Trabalho e Emprego;

E) Quando, no desempenho de suas funções, for exigido o uso dos óculos de segurança, será garantido, gratuitamente, aos empregados com deficiência visual, óculos corretivos de segurança;

F) As empresas fornecerão, sem qualquer ônus ao empregado as ferramentas e instrumentos de precisão, necessários e utilizados no local de trabalho, para prestação dos serviços respectivos;

G) As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelo empregado na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das mesmas.

49. ELEIÇÃO DA CIPA

A eleição da CIPA deverá ser precedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com a antecedência de 60 (sessenta) dias, com cópia da convocação enviada ao sindicato profissional, o registro de candidatos se dará dentro dos prazos determinados em lei.

Parágrafo único – Após a eleição dos membros da CIPA, havendo solicitação pelo Sindicato dos Trabalhadores, fica facultado a empresa informar a relação dos membros com a especificação do referido mandato.

50. BATERIAS

A) Os sindicatos convenentes procurarão promover palestras de conscientização e adequação a todas as empresas fabricantes, reformadoras e recuperadoras de baterias, ou que manipulem óxido de chumbo, visando a proteção dos trabalhadores e a diminuição do risco de ocorrência de saturnismo.

B) Recomenda-se ainda a essas empresas, que se equipem adequadamente, cumpram e façam cumprir as normas de segurança, especialmente a NR 15 anexo 13.

51. MEDIDAS DE PROTEÇÃO – TREINAMENTO – MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Quando da admissão de novos empregados e ou da alteração de função, recomenda-se as empresas a atualizar as ordens de serviço, observando ao disposto na Norma Regulamentadora 01 (NR-01), do Ministério do Trabalho e Emprego e a realização dos devidos treinamentos, sem prejuízo de:

A) No 1º (primeiro) dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) e EPC (Equipamentos de Proteção Coletiva), de proteção e segurança, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

B) O EPI deverá ser fornecido gratuitamente, visando a sua melhor adaptação ao empregado, mediante comprovante de entrega (FICHA DE ENTREGA DE EPI's). Recomendando-se o correto treinamento quanto ao uso e a fiscalização constante no uso deste segundo a Norma Regulamentadora 06 - NR- 06);

C) Recomenda-se às empresas que observem todas as normas de medicina e segurança do trabalho, sobretudo a confecção de laudos técnicos específicos e mapeamento de riscos, cabendo a estas a sua execução, e o cumprimento do art.157 da CLT:

"CLT – Art.157 – Cabe às empresas:
I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
IV- facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. "

D) Observa-se aos empregados o contido no Art. 158 da CLT:

"CLT – Art. 158 – cabe aos empregados:
I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II artigo anterior;
II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
Parágrafo único – Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. "
Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
c) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

E) A inobservância do empregado em relação ao item "D", poderá ocasionar penalidades e rescisão por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

52. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Recomenda-se às empresas que possuem prensas mecânicas, máquinas e equipamentos, que busquem a instalação de mecanismos de segurança, que previnam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam estas máquinas, segundo a Norma Regulamentadora NR-12, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único – As empresas deverão, quando da contratação, orientar e treinar os funcionários para operação de tais máquinas.

53. TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

É vedado aos Técnicos de Segurança do Trabalho nas empresas abrangidas pela NR-4, o exercício de outras atividades nas empresas durante o horário de sua atuação profissional no respectivo serviço.

54. AUTOMAÇÃO

Aos funcionários que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção e, dentro das possibilidades da empresa, recomenda-se o treinamento adequado para a aprendizagem e possível readaptação das novas funções.

55. PREENCHIMENTOS DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

A) Para fins de obtenção de auxílio doença → 05 (cinco) dias úteis;

B) Para fins de aposentadoria → 10 (dez) dias úteis;

C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial → 15 (quinze) dias úteis para o fornecimento do PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, bem como cópia do LTCAT – Laudo Técnico das Condições do Trabalho existente, referente a função e período trabalhado pelo empregado;

D) A empresa entregará ao empregado, por ocasião de seu desligamento, quando solicitado pelo empregado, o formulário preenchido (**PPP -** Perfil Profissiográfico Previdenciário) para fins de comprovação junto ao Instituto Previdenciário, bem como uma cópia do **LTCAT** –

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho e ou Laudo de Insalubridade ou Periculosidade existente, referente a função e período trabalhado pelo empregado.

56. PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR), PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO), LAUDO TÉCNICO DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS (LTCAT) E LAUDO DE INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

A) Recomenda-se às empresas que não possuam, a elaboração do **LIP** – Laudo de Insalubridade e Periculosidade e **LTCAT** – Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho, segundo as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, no prazo de 01 (um) ano, para que classifique e especifique o grau e as condições de insalubridade ou periculosidade existentes na empresa confeccionados por profissionais devidamente habilitados e credenciados junto ao MTE (Ministério do Trabalho e Emprego);

B) Recomenda-se às empresas, que não possuam, a elaboração e implantação do **(PGR) PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS** (NR-09) e do **PCMSO** - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR-07), observando-se que a execução de tais programas é obrigação da empresa.

57. MELHORIAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os Sindicatos convenentes e as empresas promoverão dentro do possível, cursos de treinamentos e conscientização, visando a extinção dos ambientes insalubres e perigosos dentro das empresas evidenciados no (PGR) Programa De Gerenciamento De Riscos e no LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho).

58. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

A) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

B) As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

59. LOCAL PARA REFEIÇÃO

Recomenda-se às empresas que mantenham em suas dependências, local apropriado, dentro das condições possíveis, para que os empregados possam utilizar para refeições.

60. CHUVEIROS

As empresas deverão manter em suas instalações, chuveiros para o uso de seus funcionários, na proporção de um para cada trinta funcionários.

Parágrafo único – Observando-se o contido na NR 24, para as situações pertinentes:

"24.1.12. *Será exigido 1 (um) chuveiro para cada 10 (dez) trabalhadores nas atividades ou operações insalubres, ou nos trabalhos com exposição a substâncias tóxicas, irritantes, infectantes, alergizantes, poeiras ou substâncias que provoquem sujidade, e nos casos em que estejam expostos a calor intenso. (124.017 -0/I2).*"

61. ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser anualmente submetida à análise bacteriológica. Os reservatórios de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza adequadas e se possível, fora da área de sanitários.

Parágrafo único – As empresas que são atendidas pela rede pública de abastecimento de agua potável, ficam desobrigadas da referida análise.

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

62. PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS FORA DO PRAZO LEGAL

Quando a empresa não cumprir os prazos legais para pagamento das verbas rescisórias, incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês, do valor devido para hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão até o 10º (décimo) dia útil após a data em que esta ocorreu, multa esta que reverterá em favor do empregado.

§ 1º – No caso de o empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, em consequência da referida pena pecuniária.

§ 2º – No caso de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, incluem-se na obrigatoriedade estabelecida no *"caput"*, apenas as verbas tidas como incontroversas (salário, férias vencidas, etc...).

63. HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

É facultado as empresas, sempre que possível, efetuarem as homologações de contrato de trabalho, com mais de 01 (um) ano, junto ao Sindicato Profissional.

64. TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, poderão firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, conforme previsto no art. 507-B da CLT.

Parágrafo único – O termo 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.

65. GARANTIA AO TRABALHADOR NO ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES

As empresas que encerrarem totalmente suas atividades, e que não efetuarem o pagamento das verbas rescisórias aos seus empregados e que após 90 (noventa) dias do encerramento não promoverem qualquer tipo de negociação com os mesmos, para efetuar tal pagamento, ainda que parciais, ficam sujeitas a multa de 100% (cem por cento) sobre as verbas rescisórias remanescentes.

66. COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, informando e transcrevendo a falta grave cometida, indicando a alínea constante no Art. 482 da CLT. Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação à empresa será facultado supri-lo, mediante a assinatura de duas testemunhas.

67. PREENCHIMENTO DE VAGAS

A) As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores;

B) As empresas poderão utilizar o Balcão de Empregos do Sindicato;

C) As empresas, sempre que possível, darão preferência a readmissão dos ex-empregados.

68. CONTRIBUIÇÕES DE NATUREZA CONVENCIONAL

Conforme decisão prevista no termo de audiência nº 4317/2013, assinado no Procedimento Preparatório 000457.2008.09.0001/3, entre o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, Procuradoria do Trabalho no Ministério Público de Maringá e o SINDMETALÚRGICOS, bem como nos termos do tema 935 de repercussão do

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, as empresas descontarão a contribuição assistencial do salário de cada trabalhador metalúrgico, associado ou não, observado os preceitos legais e constitucionais.

§ 1° – Será descontado a título de contribuições de natureza convencional, a todos os beneficiados pelo presente instrumento coletivo o percentual de 1% (um por cento) da remuneração bruta anual, inclusive 13º (décimo terceiro) salário. O referido desconto será fracionado em 13 (treze) parcelas mensais de 1% (um por cento) ao mês da remuneração bruta mensal de cada trabalhador, associado ou não por esta Entidade.

§ 2° – Com referência ao desconto sobre o 13º (décimo terceiro) salário, as contribuições de natureza convencional, deverão ser pagas até 21 de dezembro de 2026.

§ 3° – As referidas contribuições serão efetuadas em guias especiais fornecidas pelo Sindicato Profissional através de c/c nº 103423-5, agência 0352-2, Banco do Brasil S/A, após pagamento das devidas contribuições, as empresas deverão apresentar a relação nominal dos empregados, com os respectivos valores recolhidos, no prazo de 10 (dez) dias ao Sindicato Profissional – SINDMETALÚRGICOS.

§ 4° – Os descontos mencionados na presente cláusula deverão obedecer ao previsto na legislação vigente, em especial os termos do artigo 545 e 611-B, inciso XXVI, ambos da CLT e as empresas que realizarem tais descontos, o farão como simples intermediárias.

§ 5° – Excetuam-se do desconto os empregados cuja contribuição sindical seja, na forma da legislação vigente, devidamente recolhida para Entidade Sindical representativa de categoria profissional diversa das convenentes (categoria diferenciada), os que forem excluídos por decisão de Assembleia, ou que apresentarem termo de oposição (CARTA DE OPOSIÇÃO), nos termos abaixo descritos.

§ 6° - Faculta-se aos empregados não associados a oposição (CARTA DE OPOSIÇÃO) ao desconto em folha de pagamento da contribuição convencional/negocial, a qual necessariamente dar-se-á no prazo de improrrogável e irretratável de **15 de janeiro a 30 de janeiro de 2026.** A oposição será realizada de forma individual, mediante apresentação de requerimento manuscrito, pelo empregado opositor, de Carta de oposição e devidamente assinada, diretamente na sede do SINDMETALÚRGICOS MARINGÁ-PR, ou nas Sub-Sedes nas Cidades de Campo Mourão, Cianorte ou Loanda, da qual deverá constar necessariamente:**1** - Requerimento individual e manuscrito pela exclusão da contribuição de natureza convencional, com nome completo e assinatura idêntica ao documento oficial apresentado e/ou firma reconhecida da assinatura; **2** - Cópia de documento oficial com foto e assinatura legível; **3** - Cópia da carteira de trabalho constando o registro da empresa empregadora (física ou digital). Será fornecido ao trabalhador no momento que apresentar oposição, recibo ou protocolo de entrega pela Entidade Sindical Profissional.

§ 7° - A carta de oposição poderá ser enviada individualmente pelo trabalhador da categoria por meio postal com AR – Aviso de Recebimento discriminando o conteúdo da correspondência, considerando-se a data de postagem como sendo da apresentação da oposição, no prazo supra citado do § 6º diretamente para a Sede do SINDMETALÚRGICOS – MARINGÁ/PR, contendo os requisitos obrigatórios na carta de oposição pelo trabalhador: **1** - Requerimento individual e manuscrito pela exclusão da contribuição de natureza convencional, com nome completo e assinatura idêntica ao documento oficial apresentado e/ou firma reconhecida da assinatura; **2** - Cópia de documento oficial com foto e assinatura legível; **3** - Cópia da carteira de trabalho constando o registro da empresa empregadora (física ou digital). Valerá como recibo e/ou protocolo de entrega o comprovante de postagem fornecido pelo correio em conjunto com o AR – Aviso de recebimento.

§ 8° - Empregados admitidos no curso da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e após o prazo citado no § 6º, bem como aqueles que estejam com seus contratos de trabalho suspensos, a que título for, no período destinado à oposição, poderão apresentar a

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

oposição até 10 (dez) dias úteis, iniciando-se o prazo a partir da sua admissão ou do seu retorno efetivo ao trabalho. Deverá a oposição (CARTA DE OPOSIÇÃO) ser realizada nos mesmos termos e requerimentos dos parágrafos anteriores - §§ 6º e 7º.

§ 9° - A Entidade Sindical Profissional (SINDMETALÚRGICOS), após os prazos estipulados nos §§ 6º e 8º, ficará responsável no prazo de 15 (quinze) dias úteis informar e enviar através de e-mail as EMPRESAS E EMPREGADORES, a relação dos funcionários/trabalhadores, que foram aceitas a oposição (CARTA DE OPOSIÇÃO), para assim não procederem quaisquer descontos a título de contribuição de natureza convencional/negocial em folha de pagamento.

A. A oposição prevista nesta clausula terá validade até a abertura de novo prazo em futura Convenção Coletiva.
B. Os descontos previstos nesta clausula poderão ocorrer até a competência de janeiro de 2027 **e/ou fechamento de nova Convenção Coletiva ou Aditivo na presente Convenção Coletiva vigente.**

§ 10° - O funcionário/trabalhador poderá a qualquer tempo reverter (cancelar) a oposição (CARTA DE OPOSIÇÃO) diretamente junto a Entidade Sindical Profissional – Sindmetalúrgicos.

§ 11° - O descumprimento pela empresa, do recolhimento da contribuição negocial a que se refere o caput desta cláusula até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente, determinará incidência de juros de 1% (um por cento) ao mês até o efetivo pagamento;

§ 12° - A divulgação do direito e prazo de oposição previsto nesta Convenção será realizada pela Entidade Obreira, por meio de publicação de editais/jornais/panfletos e site da entidade, bem como pela empresa, que poderá disponibilizar a Convenção Coletiva de Trabalho em seu mural/edital (Art. 614, § 2º da CLT).

§ 13°- Fica ajustado pelas partes signatárias que quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, bem como o exercício do direito de oposição deverão ser tratados diretamente com o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ – SINDMETALÚRGICOS, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à cláusula, inclusive em caso de fiscalização ou demanda judicial contra as Empresas ou o Sindicato Patronal.

69. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As contribuições devidas aos Sindicatos Patronais convenentes observarão as respectivas decisões de suas Assembleias.

70. ADICIONAL NOTURNO PRODUÇÃO A PARTIR DAS 21:00 HORAS

Os funcionários de linha de produção das empresas e tão somente estes funcionários, perceberão o adicional noturno de 20% (vinte por cento), a partir das 21h00.

71. DESCANSO INTRA-JORNADA

Ficam as empresas autorizadas a adotar intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos, desde que existam condições adequadas de alimentação no local de trabalho ou próximo dele, nos termos do artigo 611-A, inciso III, da CLT.

72. HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO

As empresas poderão firmar acordos com os seus empregados em sua totalidade ou em setores específicos, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que por motivo de ordem técnica não seja possível a parada de máquinas e/ou equipamentos, com comunicação prévia ao Sindicato.

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

Parágrafo único – O disposto nesta cláusula não se aplica as empresas que se utilizem de turnos de revezamento ininterrupto.

73. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – PARA EMPRESAS QUE NÃO OPTAREM POR BANCO DE HORAS

I) Para as empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

A) Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados, serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as horas semanais conveniadas, respeitados os intervalos de lei.

B) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior.

C) Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados. Dentro das normas aqui estabelecidas com manifestação expressa de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

II) As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados de fim de semana, de sorte que possam os empregados ter períodos de descansos mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval.

III) É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

IV) O sindicato profissional deverá ser comunicado com antecedência de 10 (dez) dias, obrigatoriamente, para participar da negociação coletiva, cuja votação será por escrutínio secreto, podendo ser por aclamação mediante acordo prévio entre a empresa e o sindicato.

74. BANCO DE HORAS – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas que pretenderem adotar o sistema de banco de horas para compensação no período de um ano – flexibilização da jornada de trabalho – art. 59, § 2º CLT, ficam desde já autorizadas, devendo para tanto fazer um acordo coletivo com a participação do sindicato profissional.

I) Além da observação dos dispositivos de lei, a negociação coletiva deverá observar:

A) A compensação não poderá ser estabelecida em proporção inferior a 1x1 no que se refere aos dias úteis e 1x2 no que se refere aos domingos e feriados.

B) As folgas deverão ser gozadas da seguinte forma:
- acúmulo mínimo de 04 (quatro) horas;
- folgas coletivas a critério da empresa;
- folgas individuais negociadas entre o empregado e sua supervisão;

II) O sindicato profissional deverá ser comunicado com antecedência de 10 (dez) dias, obrigatoriamente, para participar da negociação coletiva, cuja votação será por escrutínio secreto, podendo ser por aclamação mediante acordo prévio entre a empresa e o sindicato;

III) As horas que não forem compensadas serão pagas com os correspondentes adicionais, quando da rescisão contratual;

IV) As empresas deverão manter o controle de débito ou crédito do saldo de horas, fornecendo extrato desse saldo aos funcionários mensalmente.

Parágrafo único – Para acordos com compensação até 6 (seis) meses, as empresas poderão firmar acordo individual diretamente com o empregado, nos termos do artigo 59, § 5°.

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

75. CONTRATO A TEMPO PARCIAL

As empresas que desejarem poderão adotar o contrato de trabalho a tempo parcial, inclusive para os empregados atuais, em conformidade com a legislação específica em vigor aplicável.

Parágrafo único – O sindicato profissional deverá ser contatado com antecedência de 10 (dez) dias, o qual participará obrigatoriamente do termo de opção a ser homologado.

76. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas que pretenderem a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados para participação em cursos ou programas de qualificação profissional poderão fazê-lo, com a participação do Sindicato Profissional, desde que observadas as exigências legais.

77. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de um por empresa, pertencente ao Sindicato Profissional convenente, serão liberados por até 15 (quinze) dias, sucessivos ou alternados, no prazo de vigência desta convenção, para, sem prejuízo de seus salários, nas empresas onde sejam empregados, possam comparecer a assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia de no mínimo 5 (cinco) dias úteis, com a comprovação do efetivo comparecimento no evento.

Parágrafo único – As empresas com mais de 100 (cem) funcionários, deverão quando solicitadas, nas mesmas condições do "caput", além do dirigente sindical, liberar mais um funcionário para os mesmos objetivos.

78. COMUNICADOS DO SINDICATO

As empresas colocarão a disposição, local apropriado e acessível aos trabalhadores, para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa.

Parágrafo único – A Entidade Profissional manterá um cadastro de endereçamento e arquivo de mão de obra disponível, devendo as empresas interessadas solicitar ao Sindicato Profissional as suas necessidades, quanto ao número de trabalhadores e funções, de maneira que o Sindicato Profissional fará o elo de ligação entre a oferta e a procura de mão de obra/colocação, sendo que serão incluídos nesse cadastro geral todos os trabalhadores que tiverem suas rescisões de contrato de trabalho homologadas.

79. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Os Sindicatos Patronais e Sindicatos Profissionais convenentes, procurarão promover reuniões visando a formação de comissão intersindical, para promover esclarecimentos, conscientização no sentido de auxiliar as empresas no cumprimento da lei, que trata da participação dos empregados nos lucros/resultados das empresas, inclusive visando a elaboração de documento contendo orientações, prazos e especificações para a aplicação da lei em questão.

80. FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Trimestralmente as Entidades Sindicais, profissional e patronal, realizarão reunião avaliativa, visando a manutenção das práticas sindicais. Sendo constatada transgressão a esta Convenção Coletiva, serão verificadas as medidas necessárias a fim de coibir tal ocorrência, em comum acordo.

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
572276
MARINGÁ - PR

81. MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES

As empresas deverão recolher a mensalidade devida ao Sindicato Profissional, decorrente da taxa de associação paga por seus empregados mensalmente, mediante expressa autorização deste, em até 07 (sete) dias após ter sido feito o desconto em folha de pagamento.

§ 1º – No caso de cobrança feita pelo próprio Sindicato Profissional, a empresa terá 05 (cinco) dias após ter sido feito o desconto em folha de pagamento.

§ 2º – Caso não haja o repasse do Sindicato no prazo de dez dias após o desconto do funcionário, a empresa incorrerá em multa de 10% (dez por cento) mais juros de 2% (dois por cento) ao mês.

82. PENALIDADE

Fica instituída multa penal, às disposições clausuladas nesta convenção, por empregado, no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do piso da categoria, a qual reverterá em favor do prejudicado.

83. REPRESENTANTE PARA CONTATO COM O SINDICATO

A empresa com mais de 50 (cinquenta) funcionários, nomeará 01 (um) representante para contato de assuntos do Sindicato Profissional. Esse funcionário fará a ligação entre os funcionários da empresa e o consultor do Sindicato Profissional.

Parágrafo único – Esse representante poderá participar de cursos, treinamentos, reuniões e atividades promovidas pelos Sindicatos convenentes em até 02 (dois) dias por ano, sem prejuízos.

84. FORO

Nos termos da Lei nº 8.984/95, c/c art. 8º, da Constituição Federal, as partes elegem o foro da Sede do Sindicato da Categoria Profissional em Maringá-PR., para dirimir questões relativas à aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em face das empresas representadas pelo Sindicato Patronal, para recebimento das contribuições devidas ao Sindicato Profissional, em toda sua base territorial, nos termos do art. 545 da CLT.

Maringá – PR., **01 de dezembro de 2025**.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPO MOURÃO

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE MARINGÁ

REGINALDO FARIAS
Advogado OAB-PR 56.732
Assessor Jurídico - Entidades Patronais

ANGELO PESARINI NETO
Advogado OAB-SP 365.615
Assessor Jurídico - Entidade Profissional

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS - MARINGÁ - PR

Hélio Baiardi de Oliveira - Agente Delegado

Av. XV de Novembro, 331 **(44) 3029-9453**

Emolumentos	83,10
Funrejus	12,14
ISS	1,66
FUNDEP	4,16
Funarpen	4,25
Distribuidor	10,78
Diligências	0,00
Fotocópias	0,00
Digitalização	0,83
Total R$	116,92
VRC	VRC 300,00

PROTOCOLADO E REGISTRADO

LIVRO B - DIGITALIZADO

Nº 572.276

Maringá-PR, 09 de janeiro de 2026.

Cybele T.B.M. de Oliveira
Esc. Autorizada

Selo Digital-SFTD3AQqcpFUjHUpwmec1308q
Valide o Selo Digital em http://www.funarpen.com.br

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS MARINGÁ-PR