PAUTA APROVADA EM ASSEMBLÉIA GERAL DA CATEGORIA
REALIZADO EM 20 DE OUTUBRO DE 2026

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ

PAUTA DE REIVINDICAÇÃO PARA O ANO DE 2026/2027

1) PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho será de **1 (um) ano** com início em **01 de dezembro de 2026 a 30 de novembro de 2027.**

2) CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as Categorias dos Metalúrgicos, Mecânicos e de Material Elétrico, representados pela Entidade acima citada, em toda a sua base territorial que tenham vínculo empregatícios enquadrados no 14º Grupo a que se refere o Anexo, do artigo 577, da CLT e do Plano da CNTI/CNTM em consonância ao artigo 511 da Consolidação das Leis Trabalhistas, e ainda, os da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios, em suas respectivas bases territoriais.

§ 1º- Fica assegurada também por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a abrangência de todos os integrantes das categorias descritas acima, nas seguintes cidades, a saber: ALTO PARANÁ, AMAPORÃ, ÂNGULO, ARARUNA, ASTORGA, ATALAIA, BARBOSA FERRAZ, BOA ESPERANÇA, BOM SUCESSO, CAMPINA DA LAGOA, CAMPO MOURÃO, CIANORTE, CIDADE GAUCHA, COLORADO, CORUMBATAÍ DO SUL, CRUZEIRO DO SUL, DIAMANTE DO NORTE, DOUTOR CAMARGO, ENGENHEIRO BELTRÃO, FAROL, FÊNIX, FLORAÍ, FLORESTA, FLÓRIDA, GUAIRAÇA, GUAPOREMA, GOIOERÊ, IGUARAÇU, INAJÁ, INDIANÓPOLIS, IRETAMA, ITAGUAJÉ, ITAMBÉ, ITAÚNA DO SUL, IVATUBA, JANDAIA DO SUL, JAPURÁ, JANIÓPOLIS, JARDIM OLINDA, JURANDA, JUSSARA, LOANDA, LOBATO, LUIZIANIA, MAMBORÊ, MANDAGUARI, MANDAGUAÇU, MARIALVA, MARILENA, **MARINGÁ - (SEDE)**; MIRADOR, MOREIRA SALES, MUNHOZ DE MELO, NOVA ALIANÇA DO IVAÍ, NOVA CANTÚ, NOVA ESPERANÇA, NOVA LONDRINA, NOVA TEBAS, NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS, OURIZONA, PAIÇANDU, PARAÍSO DO NORTE, PARANACITY, PARANAPOEMA, PARANAVAÍ, PEABIRÚ, PITANGUEIRAS, PLANALTINA DO PARANÁ, PORTO RICO, PRESIDENTE CASTELO BRANCO, QUARTO CENTENÁRIO, QUERÊNCIA DO NORTE, QUINTA DO SOL, RANCHO ALEGRE DO OESTE, RONCADOR, RONDON, SANTA CRUZ DO MONTE CASTELO, SANTA FÉ, SANTA INÊS, SANTA ISABEL DO IVAÍ, SANTA MONICA, SANTO ANTÔNIO DO CAIUÁ, SANTO INÁCIO, SÃO CARLOS DO IVAÍ, SÃO JOÃO DO CAIUÁ, SÃO JORGE DO IVAÍ, SÃO MANOEL DO PARANÁ, SÃO PEDRO DO IVAÍ, SÃO PEDRO DO PARANÁ, SÃO TOMÉ, SARANDI, TAMBOARA, TAPEJARA, TERRA BOA, TERRA RICA, TUNEIRAS DO OESTE, UBIRATÃ E UNIFLOR.

3) MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS PREEXISTENTES:

Manutenção das cláusulas preexistentes na respectiva Convenção Coletiva de Trabalho, tal como se encontram exceto as que na sequência, as cláusulas econômicas e sociais enumeradas abaixo que sofrerem alterações em razão das solicitações, para que as mesmas possam ser interpretadas e cumpridas, de maneira correta entre todas as partes.

4) CLÁUSULAS ECONÔMICAS – reajustes solicitados a PATRONAL – EMPRESAS EMPREGADORAS

Cláusula Nº 3 – CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários dos empregados, da categoria profissionais acima descritas serão majorados a partir de 1º de dezembro de 2026, com INPC do período dos últimos 12 meses até o encerramento das negociações com a classe patronal, nesta data em **4,29% INPC/IBGE** + previsão do **PIB 2026 – 2,20%**, de aumento real, com garantia mínima de **7,00% (sete por cento)** para sustento digno do trabalhador, **a ser aplicado integralmente sobre os salários vigentes a partir data de 01/12/2026**, respectivamente, já que estão sendo atendidos os termos da legislação vigente.

O reajuste salarial será aplicado integralmente (100%) até o valor de R$11.000 (onze mil e reais), e/ou o valor de 5 (cinco) vezes o piso da categoria atualizado, independentemente da remuneração

do trabalhador. O valor que exceder de R$11.000,00 (onze mil reais) será de livre negociação entre as partes.

Cláusula Nº4 – PISO SALARIAL:

A partir de **1º de dezembro de 2026**, o piso salarial da categoria "de entrada" deverá ter seu reajuste em mesa de negociação, levando em consideração o custo apurado para a cesta básica, em determinação constitucional que estabelece que o salário mínimo deva ser suficiente para suprir as despesas de um trabalhador e sua família com alimentação, moradia, saúde, educação, vestuário, higiene, transporte, lazer, e previdência. Estima-se que mensalmente o valor do piso mínimo da categoria necessário é de **R$2.500,00** (dois mil e quinhentos reais).

Alteração do parágrafo único:

§1º – Aos empregados desprovidos de qualificação profissional, **(sem quaisquer registro profissional em CTPS – carteira em branco)**, que tenham sido admitidos a partir de 01 de dezembro de 2026, 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.

Cláusula nº5 – ABONO ESPECIAL (alterações para um melhor entendimento)

As empresas concederão um abono especial a todos trabalhadores da categoria no **valor de R$580,00 (quinhentos e oitenta reais)**, em razão do reajuste salarial ser devido na data base – 01/12/2026.

(ESSE VALOR É COM BASE NO VALOR MÉDIO DA CATEGORIA DE R$3.000,00 – LEVANDO EM CONSIDERAÇÃO 1 MÊS SEM REAJUSTE SOBRE SALÁRIO/13º/FÉRIAS+1/3CF/FGTS)

Parágrafo primeiro. O abono especial deverá ser pago impreterivelmente até o dia 30 de junho de 2027, em caráter indenizatório, o qual 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, observada a legislação aplicável.

Parágrafo segundo: Não farão jus ao abono especial os empregados novos admitidos no período compreendido a partir de **01 de dezembro de 2026.**

Parágrafo terceiro: Em caso de rescisão contratual a partir de **01 de dezembro de 2026**, o abono especial deverá ser pago juntamente com as verbas rescisórias, mediante discriminação no respectivo Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT).

Parágrafo quarto: O atraso ou o não pagamento do abono especial no prazo estabelecido nesta cláusula sujeitará a empresa inadimplente ao pagamento de multa moratória equivalente a 10% (dez por cento) sobre o valor da remuneração devido ao empregado prejudicado, e em favor do mesmo, sem prejuízo da obrigação principal (abono especial) e de outras penalidades legalmente cabíveis instituídas, inclusive na CCT vigente.

Cláusula nº6 – CONCESSÃO DA CESTA BÁSICA

A Concessão da Cesta Básica já existente deverá ser atualizada para o valor de **R$450,00** (quatrocentos e cinquenta reais), com base nos reajustes dos alimentos e nas necessidades dos trabalhadores.
Vários Sindicatos da nossa região pagam uma cesta básica (alimentar) muito superior ao pleito, bem como o valor da cesta básica conforme índices se faz necessário o mínimo de R$842,00 (oitocentos e quarenta e dois reais) junto aos estabelecimentos comerciais, conforme pesquisa do DIEESE/PR.

A inserção das seguintes letras na cláusula:

X) Aos empregados que não apresentarem quaisquer atestados médicos ou odontológicos ou ainda não apresente quaisquer ausências legais, fará jus a um complemento de cesta básica

da categoria no valor de **R$200,00** (duzentos reais).

XI) Será devido até o dia 20 de dezembro de cada ano, uma 13ª CESTA BÁSICA NATALINA, a todos os trabalhadores da categoria, no valor da cesta básica vigente.

XII) A Cesta Básica da Categoria será calculada proporcionalmente nas admissões e demissões, inclusive sendo devido nas projeções de aviso prévio indenizado.

XIII) Ao trabalhador associado da Entidade Sindical o valor da cesta básica será assegurado o valor mínimo de **R$600,00** (seiscentos reais);

XIV) O trabalhador que apresentar a carta de manifestação de oposição ao Sindicato não fará jus a concessão da cesta básica ora negociada pelo Sindicato.

Cláusula nº7 – PAGAMENTO DE SALÁRIO
Inserção do §único:
Parágrafo único – O atraso do pagamento salarial por mais de 10 (dez) dias corridos do prazo legal (5º dia útil) pelas empresas da categoria acarretará no pagamento de multa moratória equivalente a 10% (dez por cento) sobre o valor da remuneração devido ao empregado prejudicado, e em favor do mesmo, o qual deverá ser pago até a próxima folha salarial do mês subsequente, sem prejuízo de outras penalidades legalmente cabíveis instituídas.

5) CLÁUSULAS SOCIAIS E DEMAIS – das Alterações de cláusulas solicitadas a PATRONAL

Cláusula nº12 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE (deixar melhor explicado apenas)
Alterar texto do §único:
O adiantamento de salário será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado, o período equivalente, referentes aos dias 1º (primeiro) ao 20º (vigésimo) dia do mês.

Cláusula nº17 – HORAS EXTRAS
Alteração do *caput*
As horas extras serão remuneradas com o adicional de **60% (sessenta 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 **100% (cem por cento)** calculado sobre o valor da hora normal.

Cláusula nº19 – OPÇÃO PELO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS
A inserção do seguinte parágrafo na cláusula:
§ 4 – Fica garantido a todos trabalhadores da categoria uma estabilidade de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.
§ 5 – Os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não entraram para a contagem dos dias de férias dos trabalhadores durante o período das férias coletivas.

Cláusula nº25 – AUSÊNCIAS LEGAIS
Alteração do texto nos seguintes termos:
Letra A – 02 (dois) dias consecutivos, **após a data de óbito**, 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.
Letra C – O empregado que contrair matrimônio terá direito a 03 (três) dias úteis consecutivos, **após a data de casamento,** sem prejuízo de salário, avisando previamente a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento.
Letra H – Por **(03) três** dias por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica, podendo ser dividido em 06 (seis) períodos, desde que previamente informado a empresa.

PAUTA APROVADA EM ASSEMBLÉIA GERAL DA CATEGORIA
REALIZADO EM 20 DE OUTUBRO DE 2026

Cláusula nº56 – 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 inserção da seguinte letra na cláusula:

C) As empresas que não possuam **LIP** – Laudo de Insalubridade e Periculosidade e **LTCAT** – Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (OBRIGATÓRIO POR LEI – NR-15), deverão pagar aos seus trabalhadores em atividades de risco da categoria o valor do teto máximo de insalubridade, ou seja, o valor de 40% calculados sobre o salário mínimo nacional, nos termos de lei.

D) As empresas deverão comunicar o Sindicato com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da realização da SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), instituída na NR-5.

Cláusula nº63 – HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A inserção dos parágrafos na cláusula:

§1º – Quando a pedido por escrito, seja físico ou digital, **do trabalhador associado da Entidade Sindical**, ocorrer as rescisões contratuais (TRCT) – demissão ou pedido de desligamento, este deverá estar acompanhado por um representante sindical no ato, seja advogado e/ou outro delegado pelo Sindicato.

§2º – O ato de assistência pelo Sindicato Profissional na homologação do TRCT poderá ser realizado por análise e checagem dos documentos por e-mail (juridico@sindmetalurgicos.com.br), devendo estar em cópia o e-mail do trabalhador assistido; poderá também ser realizado através de sistemas virtuais e/ou similares nas redes de internet, mediante agendamento com prazo mínimo de 3 (três) dias úteis.

§3º – O ato de assistência pelo Sindicato Profissional na rescisão contratual será sem ônus para os trabalhadores associados e para as empresas, os quais não terão nenhum custo de locomoção ou algo do gênero pela Entidade Sindical, quando realizados na sede ou escritório contábil das empresas, mediante agendamento com prazo mínimo de 3 (três) dias úteis, desde que o trabalhador esteja sem quaisquer dívidas e/ou taxas com o SINDMETALURGICOS.

Cláusula nº68 – CONTRIBUIÇÕES DE NATUREZA CONVENCIONAL - fixação datas de oposição

§ 6° - (...), a qual necessariamente dar-se-á no prazo improrrogável e irretratável de 18 à 29 de janeiro de 2027. (...)

§ 8° - Empregados admitidos no curso da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho após o prazo citado no §6º, bem como aqueles que estejam com seus contratos de trabalho suspensos, a que título for, poderão apresentar a carta de manifestação de oposição ao Sindicato durante a vigência da CCT 2026/2027, no prazo improrrogável de 10 (dez) dias corridos após o registro em carteira de trabalho, seguindo as mesmas regras, documentos e requisitos dos parágrafos anteriores (§6 e 7§).

Cláusula nº73 – COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – PARA EMPRESAS QUE NÃO OPTAREM POR BANCO DE HORAS (ajustes a mudança de lei – EC 141/2026)

I) Para as empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário **deverá respeitar a nova jornada de lei – EC 141/2026, e o seu período de transição no primeiro ano de 42horas semanais, nos termos vigentes.**

A) Nos termos da EC 141/2026, a jornada laboral deverá ser de 8horas diárias, com o acréscimo de até no máximo, 2 (duas) horas diárias.

B) Fica assegurado dois dias de repouso semanal remunerado, sendo (1) um deles preferencialmente aos domingos em cada mês. Deverá ainda, ser garantido a média de 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês, com pelo menos um dia de descanso a cada período máximo de uma semana de trabalho.

C) Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, respeitando a EC 141/2026 – escala 5x2 semanal.

D) A jornada laboral instituídas pelas empresas aos Sábados (exceção aos feriados), já nos moldes da EC 141/2026 – escala 5x2 semanal, deverá ser pago o adicional de horas extras no valor de 60% (sessenta por cento) após as primeiras 4horas de trabalho, bem como os demais acréscimos legais em lei (horário noturno). **Demais itens seguem sem alterações (II, III e IV).**

PAUTA APROVADA EM ASSEMBLÉIA GERAL DA CATEGORIA
REALIZADO EM 20 DE OUTUBRO DE 2026

Cláusula nº74 – BANCO DE HORAS – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO (ajustes a mudança de lei – EC 141/2026)

Incluir que deverão respeitar as mudanças pela EC 141/2026 – escala 5x2 semanal, bem como as regras da cláusula nº73.
Demais itens seguem todos sem alterações (I, II, III e IV).

6) INSERÇÕES DE CLÁUSULAS NOVAS

6.1 FERIADO DE CORPUS CRHIST
Fica instituído como FERIADO o dia de CORPUS CRHIST em toda base territorial do Sindicado Profissional.

6.2 SEGURO DE VIDA
As empresas deverão fazer seguro de vida a todos os funcionários em seus quadros de registro, inclusive funcionários terceirizados e/ou MEI, sendo garantido uma indenização por morte natural, acidentária ou especial, assistência funeral individual e/ou familiar, invalidez total ou parcial, **no valor mínimo da somatória dos prêmios de 5 (cinco) pisos da categoria vigente**.

6.3 VALE COMBUSTÍVEL/ TRANSPORTE
O vale transporte será concedido na forma da Lei, autorizado o desconto salarial respectivo até o limite de 6% (seis por cento) do salário básico do empregado, declarada expressamente a natureza não salarial do benefício.
§1º – Aos empregados será facultada a opção pelo recebimento do Vale Combustível em substituição ao recebimento do vale transporte e em valor igual ao do vale-transporte a que faria jus para deslocamento casa-trabalho-casa.
§2º – O empregado interessado deverá manifestar por escrito o seu interesse ao recebimento do presente benefício em substituição ao recebimento do vale transporte, autorizando o desconto salarial respectivo até o limite de 6% (seis por cento) do salário básico do empregado
§3º – O presente benefício do Vale Combustível não terá natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado para quaisquer finalidades.

6.4 PAGAMENTO DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
A cada período ininterrupto de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será assegurado um acréscimo no salário do trabalhador da categoria, que será de 5% (cinco por cento) para cada quinquênio trabalhado.

6.5 INSTITUIR PARA AS EMPRESAS DA CATEGORIA O PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ
O Programa Empresa Cidadã é uma iniciativa federal (Lei nº 11.770/2008) que permite às empresas ampliar a licença-maternidade para 180 dias e a licença-paternidade para 20 dias, oferecendo em troca incentivos fiscais como dedução no IRPJ.

6.6 PREVENÇÃO ÀS ATITUDES ANTISSINDICAIS
O incentivo por parte do empregador e/ou seus gestores à manifestação da carta de oposição aos descontos da CONTRIBUIÇÃO DE NATUREZA NEGOCIAL, será caracterizado como **ato antissindical** e estará sujeito às medidas judiciais cabíveis, além da multa prevista no presente instrumento.

Maringá, 20 de outubro de 2026.

José Antonio Rodrigues
Presidente – Sindmetalúrgicos

José Antonio Rodrigues
CPF: 086.682.219-49
Sind. Trab. Ind. Met. Mec. Mat. Ele. de Maringá
CNPJ: 79.147.542/0001-41
Av. Paissandu, 517 - Z.3 - F: (44) 4009-3100
REG. MT 166.348 - MARINGÁ - PR

JGG/APN/IMBS