

INSTRUMENTO DE MANDATO

PROCURAÇÃO

OUTORGANTE:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE GUARAPUAVA, inscrito no CNPJ, 79.262.325/0001-00, neste ato representado pelo seu presidente **LUÍZ ANTONIO CIUNEK**, CPF 696.767.719-53, com endereço a Rua Guaíra nº 3174 sala 04 em Guarapuava – Paraná, podendo fazer uso dos poderes aqui conferidos:

OUTORGADO:

SERGIO BUTKA, inscrito no CPF 275.092.579-72, residente e domiciliado em Curitiba – Paraná, na qualidade de presidente da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná.

PODERES: Acompanhar as negociações e assinar, conjuntamente com a entidade sindical (outorgante) a Convenção Coletiva de Trabalho 2026, caso sejam atendidas as reivindicações apresentadas, junto ao Sindicato Patronal/Sindimetal – Curitiba.

Guarapuava, 01 de Dezembro de 2025.



Outorgante

Luiz Antonio Ciunek
CPF 696.767.719-53

CLÁUSULAS APRESENTADAS AO SINDIMETAL CCT 2026 - GUARAPUAVA

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL (ADEGUAR / INCLUIR)

Garantir índice data base 01/12/2023 a 30/11/2024, Reajuste Salarial Retroativo ano 2024 de 5,85% aplicados nos salários vigentes em Dezembro de 2023, incluídos todas as demais remunerações recebidas pelo trabalhador período dezembro de 2023 a novembro de 2024, inclusive férias anuais ou coletivas, 13º salário ano 2024 e demais reflexos remuneratórios ocorridos no período.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas deverão apresentar relatório ou enviar as folhas de pagamento com os devidos pagamentos reajustados.

Reajuste Salarial 2024/2025 – 6% - aplicados nos salários vigentes em Dezembro de 2024.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE - ALTERAR

As empresas que possuam mais de **10** empregados deverão manter plano de saúde que beneficie os empregados, sendo permitida a participação destes nos respectivos custos.

Justificativa: Não temos empresas com 100 empregados.

CLÁUSULA - CESTA BÁSICA – NOVA

Em conformidade com o artigo 468 da CLT, objetivando melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, os empregadores, sem que se constitua caráter salarial, remuneratório ou contraprestativo, nos termos da Lei nº 6.321/76, as empresas concederão mensalmente, desde **dezembro de 2025**, a todos os seus trabalhadores, **uma cesta básica** com gêneros alimentícios de primeira necessidade a fim de atender a sua alimentação **um valor mensal de R\$ 400,00 (quatrocentos reais)**.

Parágrafo primeiro – É ônus exclusivo do empregador, não sendo permitido, em decorrência deste instrumento qualquer desconto.

Parágrafo segundo: A cesta básica também será concedido para os trabalhadores, quando estiverem afastados e recebendo benefícios de auxílio-doença, auxílio-doença acidentário e licença maternidade limitados a 12 meses (doze) a partir da data do afastamento.

Parágrafo terceiro – A cesta básica será entregue mediante recibo aos trabalhadores, juntamente com o pagamento do salário.

Parágrafo quarto – A cesta básica não é base de cálculo de contribuições ao INSS e de FGTS, não tendo qualquer natureza salarial ou contraprestativo, não se sujeitando a integração na remuneração, sob qualquer pretexto ou alegação.

Parágrafo quinto – As empresas encaminharam a entidade sindical até o dia 10 (dez) de cada mês, uma relação nominal mensal com os nomes dos trabalhadores que receberam a cesta básica.

Justificativa: Constatamos que 90% (noventa) por cento das empresas pagam como salário o piso da categoria a seus trabalhadores sem nenhum complemento salarial, e a fim de melhorar a renda do trabalhador e diminuir a perda de trabalhadores (mão de Obra) de nossa categoria para outras categorias que possuem vale mercado e cesta básica superiores ao nosso.

CLÁUSULA – VEDAÇÃO DE CONTRATAÇÃO MEI (MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL) NOVA

Fica vedada a contratação de MEIS, dentro dos locais de trabalho das empresas, conforme Tema 725 do STF, que estejam presentes a subordinação, habitualidade e onerosidade, nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, constitui vínculo de emprego.

Parágrafo único – Constatado a existência de contratos e trabalhos realizados por MEIs nos locais de trabalho, a multa será de R\$ 10.000,00 (dez mil) por cada infração e encaminhadas ao Ministério Público do Trabalho para apuração dos fatos.

Justificativa: São verdadeiros empregados que na aparência e no início da relação ostentam a figura de um P.E. de um empresário, mas na realidade, ao contrário, são obrigados a exercer todas as funções de um empregado, nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT. Constatamos que algumas empresas, vem se utilizando da contratação de MEIs dentro dos locais de trabalho, de forma habitual, subordinada e onerosa, utilizando-se de toda estrutura da empresa contratante como uso do ferramental, máquinas, água, luz entre outros, além de concorrer com as empresas do mesmo ramo de atividade, paga como salário e não como MEI. A fim de evitar a expansão desse tipo de pejetização, deve as partes registrarem seus MEIs como trabalhadores normais em CTPS, cujo vínculo empregatício esta configurado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS EXCLUIR

PARÁGRAFO QUINTO: Havendo solicitação expressa e por escrito do empregado à empresa para homologação da rescisão do contrato no sindicato profissional, a empresa ficará responsável por efetuar o agendamento junto à entidade sindical, a qual deverá proceder a mesma no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da solicitação do agendamento, ficando mantida a obrigação de pagamento das verbas no prazo previsto no art. 477 da CLT.

Justificativa: Com a volta obrigatória homologação no sindicato, podemos ter um controle e informações das demissões ocorridas na categoria e conseqüentemente encaminhamento para emprego e recolocação no mercado de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA- HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÃO CONTRATUAL - NOVA

Os trabalhadores serão assistidos em seu instrumento de Rescisão Contratual qualquer que seja sua causa, pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com devida assistência homologatória sindical.

Justificativa: Com a volta obrigatória homologação no sindicato, podemos ter um controle e informações das demissões ocorridas na categoria e consequentemente encaminhamento para emprego e recolocação no mercado de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – ALTERAR

SEM PRAZO DE OPOSIÇÃO – Em virtude de que as cartas de oposição foram entregues na assembleia realizada em 28.11 2025, conforme ampla divulgação aos trabalhadores .

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NOVA

A empresa poderá estabelecer diretamente com seus empregados, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, regime de compensação da jornada de trabalho, atendendo o que segue:

- I. 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, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as horas semanais conveniadas, respeitados os intervalos de lei.
- II. Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior.
- III. A empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados de fim de semana, de sorte que possam os empregados ter períodos de descanso mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação prévia ao Sindicato Profissional e antecedência mínima de 05 (cinco) dias.
- IV. Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:
 - A) reduzir a jornada diária, ou semanal, de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
 - B) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa que estiver em consonância com os critérios objetivos abaixo descritos poderão utilizar-se, dentro da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, quaisquer das compensações previstas nesta cláusula, mediante pactuação com seus empregados, sendo o respectivo acordo encaminhado ao Sindicato Profissional respectivo, após realização de assembléia e que procederá a competente homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa que optar pela utilização deste mecanismo deverá estar em dia com as obrigações salariais (salário mensal/vale), bem como no que diz respeito às contribuições devidas ao Sindicato Profissional respectivo, seja pela própria empresa, seja as que forem descontadas dos salários dos empregados.

Justificativa: Garantir as empresas e trabalhadores que possam compensar os minutos dentro da jornada de trabalho durante os dias da semana a fim de que possam ter o sábado livre. O artigo 60 da CLT veda a compensação nas atividades insalubres, porém o artigo 611-A, inciso XIII, permite a entidade sindical

CLAUSULA TRIGESIMA PRIMEIRA SUBSTITUIR – PAGAMENTO HORAS IN ITINERE

As empresas farão o pagamento na forma de horas extras do início do tempo de deslocamento da residência até o local de trabalho ora contratado para execução da prestação de serviço.

CLAUSULA NOVA – DOS FERIADOS

As empresas são obrigadas a conceder aos trabalhadores o gozo dos feriados, bem como podem fazer a troca do feriado por outro dia de folga, desde que comuniquem a entidade sindical, conforme artigo da CLT.

CLAUSULA QUINQUAGESIMA TERCEIRA – EXCLUIR