

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000822/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/09/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043035/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.221831/2025-96
DATA DO PROTOCOLO: 21/08/2025

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS METALURGICOS ELETROMECHANICOS E ELETROELETRONICOS E NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECAN, CNPJ n. 07.929.949/0001-10, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ZELEIMA ASSIS ROCHA;

SIND DOS T NAS IND MET MEC ELETROM ELETROEL ELETR DE MAT ELE, CNPJ n. 15.339.575/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVERALDO GONCALVES DO CARMO;

SIND. DOS TRABALHADORES NAS IND. METALURGICAS, MECANICAS DE MAT. ELETRICO, ELETROELETROE E DE INFOMARTICA DO MUNIC. DE MARABA - PA., CNPJ n. 11.091.388/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEIBA NUNES DIAS;

E

KOMATSU BRASIL INTERNATIONAL LTDA, CNPJ n. 02.336.124/0009-25, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCOS JOSE DE SOUZA E SILVA;

KOMATSU BRASIL INTERNATIONAL LTDA, CNPJ n. 02.336.124/0020-30, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCOS JOSE DE SOUZA E SILVA;

KOMATSU BRASIL INTERNATIONAL LTDA, CNPJ n. 02.336.124/0021-11, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCOS JOSE DE SOUZA E SILVA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2025 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES METALÚRGICOS**, com abrangência territorial em **Canaã dos Carajás/PA, Curionópolis/PA, Eldorado do Carajás/PA, Marabá/PA, Ourilândia do Norte/PA, Parauapebas/PA e Terra Santa/PA.**

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

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem por objeto a formalização do Programa de Participação nos Resultados (PPR) em benefício dos empregados da empresa **Komatsu Brasil International Ltda**, na forma disposta na **Lei 10.101, de 19/12/2000**.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DA ESTRUTURA DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

- 1) As partes estabelecem um programa que viabilize a participação dos empregados nos resultados, que será distribuído com base no atingimento dos resultados de negócios que será medido no período de abril do ano corrente a março do ano seguinte, conforme o exercício fiscal adotado pela empresa.
- 2) A forma de cálculo do valor da participação dos empregados será o somatório do **resultado do negócio** da empresa acrescido do resultado relativo à **contribuição individual - Anexo I** e, ainda, da **contribuição adicional individual - comportamento seguro individual - Anexo II**, variando de acordo com o nível hierárquico da posição ocupada (*Quadro 1*), conforme abaixo indicado:

COLUNA 01	COLUNA 02	COLUNA 03	COLUNA 04	COLUNA 05	COLUNA 06
GRADE	TARGET PPR	TARGET (150%) Resultado Negócio e Cont. Individual	TARGET Comportamento Seguro	TARGET (150%) Comportamento Seguro	TARGET MÁXIMO
Até grade 16	2	3	0,5	0,75	3,75
De 17 a 18	2,5	3,75	0,5	0,75	4,5
De 19 a 20	3,5	5,25	0,5	0,75	6
Grade 21	4,5	6,75	0,5	0,75	7,5
Acima	5,5	8,25	0,5	0,75	9

Quadro 1 – Target Nível Salarial

2.1) O resultado do negócio: É composto pelas parcelas dos indicadores demonstrados no Quadro 2, listadas abaixo, e que terão pesos iguais para todos os níveis hierárquicos da posição ocupada, sendo distribuídos da seguinte forma: 50%, 25% e 25%, respectivamente.

a) OP - é o resultado operacional, ou seja, o resultado financeiro da empresa apurado pela soma de todos os recursos originados pela venda ou prestação de serviços de acordo com sua atividade-fim deduzidos dos custos e despesas operacionais;

b) FCF (Free Cash Flow) - Fluxo de Caixa Disponível, e é um instrumento para acompanhar a situação financeira da empresa, controlando todas as movimentações de entradas e desembolsos em um determinado período (no nosso caso, exercício fiscal).

c) CC (Capacity Cost), relativo a despesas não operacionais, ou seja, somatório dos custos e despesas totais planejados pela companhia para aquele exercício fiscal.

COLUNA 01	COLUNA 02	COLUNA 03	COLUNA 04
Planejamento do Ano em Questão (12 Meses)	Indicador	Padrão	Resultado Empresa
#% (percentual de lucro operacional determinado de acordo com o Plano de Negócios da empresa para aquele exercício fiscal)	OP	%	50%
	Lucro Operacional		
#QTE de PONTOS definidos em uma escala baseada no Caixa gerado pela empresa (pontuação determinada de acordo com o Plano de Negócios da empresa para aquele exercício fiscal)	FCF	Pontos	25%
	Free Cash Flow		
#VALOR (valor determinado de acordo com a aderência ao planejado e realizado no orçamento, de acordo com o Plano de Negócios da empresa para aquele exercício fiscal)	CC	R\$	25%
	Custos Fixos & Variáveis		

Quadro 2 – Composição de Valor Final PPR – Resultado do Negócio

2.1.1) Para que haja valor a ser distribuído em benefício do empregado a título de participação nos resultados da empresa, o nível de atingimento dos indicadores de negócios, conforme descrito no item anterior, deverá ser:

a) Igual ou superior a **80%** do planejado para os indicadores **OP** (resultado operacional) e **FCF** (fluxo de caixa);

b) Igual ou superior a **90%** do planejado para o indicador **CC** (despesas não operacionais).

Nota: A apuração desses índices será realizada pelo setor contábil da empresa.

2.2) Contribuição Individual: Avaliação de desempenho com base nas metas e competências estabelecidas. O processo de avaliação conta com a autoavaliação do funcionário, avaliação do gestor direto, calibração e devolutiva. Será considerado nos cálculos dos valores, o nível de desempenho do empregado, indicado no **Quadro 3**, além do **Quadro 1** que dispõe sobre o enquadramento de acordo com a posição hierárquica ocupada pelo empregado. Definido no Programa de Participação nos Resultados (PPR), e detalhado no **Anexo I** (elegibilidade e as demais informações necessárias para a compreensão do PPR).

2.3) Contribuição Individual - Comportamento Seguro: Atribuído aos empregados que obtém em suas avaliações de comportamento seguro, indicada no **Quadro 03**, além do **Quadro 1** que dispõe sobre o enquadramento de acordo com a posição hierárquica ocupada pelo empregado. Avaliação formulário específico, **Anexo II**, com base no cumprimento das regras estabelecidas (autoavaliação do funcionário e do gestor direto).

2.3.1) O desempenho do empregado será avaliado com base nas metas estabelecidas, sendo atribuídas as notas conforme indicado no **Quadro 3**.

COLUNA 01	COLUNA 02	COLUNA 03	COLUNA 04
Escala	Classificação geral de desempenho	Descrição	Índice de desempenho
5	Excede em muito as expectativas	Excede as expectativas o tempo todo (sem expectativas não atendidas)	150%
4	Excede as expectativas	Excede as expectativas na maioria das vezes (sem expectativas não atendidas)	116%
3	Atende as expectativas	Atende consistentemente e, ocasionalmente, excede as expectativas.	100%
2	Atende parcialmente as expectativas	Atende algumas, mas não a todas as expectativas.	50%
1	Não atende as expectativas	-	0%

Quadro 3 – Notas e índice de desempenho dos empregados

2.3.2) O resultado ou o valor a ser pago a título de PPR será calculado mediante a soma das parcelas listadas abaixo e conforme descrito na **figura 01** do **Anexo III - Simulação da PPR**:

a) Salário Target: significa o salário base do empregado sendo que o seu alvo para fins de obtenção de PPR deve considerar o Grade e Target indicados **nas colunas 1 e 2 do Quadro 01**.

b) Resultado do Negócio: somatório dos 50% de OP + 25% FCF + 25% CC, sendo esse resultado multiplicado pelo Target indicado na coluna 2 do Quadro 01.

c) Resultado Individual: somatório das metas individuais acrescido da contribuição individual (nota atribuída na avaliação realizada pelo gestor direto) multiplicado pelo Target indicado **nas colunas 1 e 2 do Quadro 01**.

d) Salário Target - Comportamento Seguro: atribuído aos empregados que obtém em suas avaliações de comportamento seguro uma nota (*indicada na Coluna 01 do Quadro 03*) que deve ser multiplicada pelo valor indicado na **coluna 03 do Quadro 01**.

2.4) Os pesos atribuídos à forma de cálculo, consideradas a participação no resultado do negócio e a contribuição individual conforme o nível hierárquico e a posição ocupada (indicada no Quadro 1), serão os seguintes:

2.4.1) As parcelas referentes ao **resultado do negócio** terão os seguintes pesos:

- 70% para empregados posicionados nos Grades 22 e acima;
- 60% para empregados nos Grades 19 a 21;
- 50% para empregados nos Grades 18 e abaixo.

2.4.2) As parcelas referentes ao **resultado individual** terão os seguintes pesos:

- 30% para empregados posicionados nos Grades 22 e acima;
- 40% para empregados nos Grades 19 a 21;
- 50% para empregados nos Grades 18 e abaixo.

2.4.3) Já as parcelas referentes ao **resultado individual adicional** terão os seguintes pesos:

- 100% para todos os empregados baseados no comportamento seguro, procedimentos e regras de segurança do trabalho.

2.5) Abaixo está detalhada as datas e forma de apuração dos resultados que determinam o pagamento dos valores a título de PPR (também incluso no **Anexo III** do presente documento).

2.6) Em relação ao desempenho individual, os colaboradores deverão realizar suas atividades no período de primeiro de abril do ano corrente (início do exercício fiscal a ser avaliado) até o dia 31 de março do ano seguinte (término do exercício fiscal a ser avaliado).

2.7) As avaliações sobre o desempenho dos colaboradores serão realizadas a partir de primeiro de abril do ano corrente (início do ciclo de performance do exercício fiscal) e poderão ser entregues até 31 de maio do ano seguinte, uma vez que são necessários dois meses (abril e maio) após o encerramento do exercício fiscal para que a empresa consiga realizar o fechamento das avaliações individuais e coletivas.

Ano Fiscal	Período	Entrega/Avaliações
2025	01/04/25 a 31/03/26	31/05/2026
2026	01/04/26 a 31/03/27	31/05/2027

Quadro 04 – Prazos e Períodos para Avaliação dos empregados

2.8) O salário base para a participação será sempre o vigente no fechamento do exercício fiscal utilizado como base para a apuração.

Exercício Fiscal	Período	Entrega/Avaliações	Salário Base Vigente para o
------------------	---------	--------------------	-----------------------------

			Cálculo
2025	01/04/25 a 31/03/26	31/05/2026	Março de 2026
2026	01/04/26 a 31/03/27	31/05/2027	Março de 2027

Quadro 05 – Salários base utilizados para o cálculo de PPR

2.9) As informações atualizadas referente ao nível de atingimento das metas gerais da empresa e atingimento das metas de comportamento seguro individual serão apresentadas aos empregados nos meses julho, outubro, janeiro e maio.

Ano Fiscal	Período	Mês da Divulgação	Informação do Período Resultado do Negócio e Comportamento Seguro Individual	Divulgação Indicador Resultado do Negócio e Comportamento Seguro Individual
2025	01/04/25 a 31/03/26	julho de 2025	Abril/2025 a junho/2025	Prévia do resultado
		Outubro de 2025	abril/2025 a setembro/2025	
		janeiro de 2026	abril/25 a dezembro/25	
		maio de 2026	abril/25 a março/26	Resultado alcançado
2026	01/04/26 a 31/03/27	julho de 2026	Abril/2026 a junho/2026	Prévia do resultado
		Outubro de 2026	abril/2026 a setembro/2026	
		janeiro de 2027	abril/26 a dezembro/26	
		maio de 2027	abril/26 a março/27	Resultado alcançado

Quadro 06 – Divulgação de Resultados Parciais e Finais relativos à PPR

2.10) As informações sobre os atingimentos das metas do resultado do negócio, referenciadas nos **itens 2.9) e Quadro 06**, serão divulgadas por e-mail e nos quadros de avisos distribuídos por todas as unidades da Empresa, para garantir o acesso a todos os empregados da empresa. Além disso, a Comissão poderá solicitar tais informações a qualquer momento ao Departamento de Recursos Humanos.

2.11) As informações sobre os atingimentos das metas de Comportamento Seguro Individual, referenciadas nos **itens 2.9) e Quadro 06**, serão disponibilizadas aos

gestores, que compartilharão com os empregados. Essas informações também poderão ser consultadas pelos empregados em ferramenta disponibilizada pela área.

2.12) Os empregados receberão os valores relativos à PPR de acordo com as proporcionalidades indicadas nesta **Cláusula item 2)** e farão jus ao recebimento dos valores proporcionais, tanto relativo ao Resultado do Negócio, quanto relativo ao Resultado Individual e Comportamento Seguro, de forma independente e desassociada entre elas.

2.13) DATA DE PAGAMENTO - O pagamento dos valores apurados, de acordo com o exposto na **Clausula 2.1.1)** e seguintes, será sempre efetuado em folha de pagamento **do mês de junho**, subsequente ao fechamento do exercício fiscal base da apuração.

Ano Fiscal	Período	Entrega/Avaliações	Competência Folha Pagamento	Crédito Funcionário
2025	01/04/25 a 31/03/26	31/05/2026	junho de 2026	30/06/2026
2026	01/04/26 a 31/03/27	31/05/2027	junho de 2027	30/06/2027

Quadro 07 – Datas para entregas de avaliações e pagamentos de PPR

CLÁUSULA QUINTA - FORMAÇÃO DA COMISSÃO REPRESENTATIVA DOS EMPREGADOS

A Comissão é constituída por até 13 (treze) membros representando os empregados e 2 (dois) membros representando a Empresa.

1) Os membros da Comissão, não terão direito a remuneração ou estabilidade para o exercício da função.

CLÁUSULA SEXTA - REGRAS PARA A DISTRIBUIÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

1) São elegíveis para recebimento do valor destinado à PPR, os empregados ativos, obedecendo os demais itens deste documento, salvo as exceções expressamente aqui previstas.

2) Não são elegíveis ao programa os estagiários, os terceirizados, os temporários (contratos regidos pela Lei 6.019/74), bem como os empregados demitidos por justa causa.

3) O empregado que faltar ao **trabalho sem justificativa**, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943), receberá os valores relativos à PPR de forma proporcional, conforme regra a seguir:

FALTAS	DESCONTOS
--------	-----------

3 (três) faltas	desconto de 20% do valor da PPR
4 (quatro) faltas	desconto de 30% do valor da PPR
5 (cinco) faltas	desconto de 40% do valor da PPR
6 (seis) faltas	desconto de 50% do valor da PPR
7 (sete) faltas e acima	sem direito a participação

Quadro 08 - faltas e proporção de desconto nos valores da PPR

3.1) Serão também consideradas faltas injustificadas, as penalidades de suspensão de qualquer ordem.

4) A participação proporcional (se houver), devida aos empregados desligados durante o exercício fiscal (março de um ano a abril do ano seguinte), ficará à disposição desses empregados a partir do mês subsequente ao pagamento realizado aos empregados ativos, ou seja, julho.

5) Terão direito à PPR todos os empregados a partir de sua efetivação, que ocorre após o período contratado por prazo determinado a título de experiência. Os empregados desligados durante o exercício fiscal (março de um ano a abril do ano seguinte), a pedido ou por dispensa sem justa causa, e os empregados admitidos nos meses de janeiro a março do exercício fiscal (que equivale ao último trimestre do exercício fiscal da Empresa), deverão receber os valores relativos a PPR de forma proporcional ao período trabalhado, vinculado ao resultado único e exclusivo do negócio, desconsiderando a parcela de resultados individuais e comportamento seguro individual, conforme previsto neste documento. A proporcionalidade será de 1/12 avos por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados.

Ano Fiscal	Período	Admissão	Demissão
2025	01/04/25 a 31/03/26	janeiro, fevereiro e março de 2026	01 de abril de 2025 a
			28 de fevereiro 2026
2026	01/04/26 a 31/03/27	janeiro, fevereiro e março de 2027	01 de abril de 2026 a
			28 de fevereiro 2027

Quadro 09 - elegibilidade para PPR / Admissão e Demissão

6) Os empregados **afastados pela Previdência (Auxílio-Doença)** e os que estiverem em **licença sem vencimentos** receberão os valores relativos à PPR de forma proporcional aos

meses trabalhados, na proporção de 1/12 avos por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados.

6.1) O empregado afastado durante o exercício fiscal e que tiver a sua avaliação individual e comportamento seguro individual **realizada**, receberá a PPR na proporcionalidade de 1/12 avos por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados ao resultado do negócio, resultado individual e comportamento seguro.

6.2. O empregado afastado durante o exercício fiscal e que **não tiver** a sua avaliação individual e comportamento seguro individual **realizada**, receberá a PPR na proporcionalidade de 1/12 avos por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados, somente do resultado único e exclusivo do negócio.

7) Os empregados **afastados pela Previdência (Licença Maternidade e Acidente de Trabalho)** receberão os valores relativos à PPR de forma integral, desde que tenham trabalhado pelo menos 1 (um) mês durante o período do exercício fiscal.

7.1) O empregado que estiver afastado pela Previdência (acidente de trabalho) durante todo o exercício fiscal (de abril a março) não terá direito a receber o PPR.

7.2) O empregado afastado durante o exercício fiscal e que tiver a sua avaliação individual e comportamento seguro **realizada**, receberá a PPR de forma integral, considerando o resultado da avaliação individual, comportamento seguro e o resultado do negócio.

7.3) O empregado afastado durante o exercício fiscal e que **não tiver** a sua avaliação individual e comportamento seguro **realizada**, receberá os valores relativos à PPR, somente no que se refere ao resultado único e exclusivo do negócio, de forma integral.

8) Os empregados **admitidos** na vigência deste acordo (no período de abril a dezembro), cumprirão a regra estipulada na Cláusula Quarta, deste acordo, aos avos do valor acordado por mês trabalhado. Será considerado mês completo, para o fim do caput, fração igual ou superior a 15 dias trabalhados.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - TAXA NEGOCIAL - COTA DE CUSTEIO NEGOCIAL

1) Por decisão da assembleia geral, fica acordada entre as partes, que do pagamento do valor do prêmio do PPR 2025-2027 recebido por cada empregado nos meses de JUNHO de 2026 e 2027, será descontado o valor fixo de **R\$ 100,00 (cem reais)**, de todos os empregados, associados e dos não associados, em favor do SIMETAL-PARAUAPEBAS a título de Contribuição Assistencial, consubstanciada no artigo 513 letra e) da CLT, conforme demonstrativo abaixo. Para manutenção da entidade sindical, ampliação dos serviços assistenciais, odontológicos e jurídicos em favor da categoria profissional

2) O empregado ficará desobrigado do pagamento da cota de custeio negocial quando, observando-se o estabelecido no presente Acordo Coletivo, não for devido o pagamento de qualquer valor referente ao PPR previsto para o exercício de 2025_2027, bem como, quando ocorrer a hipótese de, voluntariamente, o empregado formalizar por escrito sua renúncia ao recebimento de eventual valor decorrente do pagamento do PPR do exercício de 2025 e 2026.

3) A taxa negocial, será descontada em folha da PPR.

CLÁUSULA OITAVA - COMUNICAÇÃO

A Empresa compromete-se a enviar ao SIMETAL_Parauapeabas relação de empregados contendo nome, CPF (três últimos dígitos), cargo, a partir do mês subsequente ao pagamento realizado aos empregados ativos, sempre de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

1) Caso alguma das partes, (Empresa, Sindicato ou Comissão) queira discutir, alterar ou substituir o presente acordo, deverá comunicar as outras partes, com o prazo de no máximo 30 dias antes do término do ano em exercício, por meio de correspondência registrada, para agendamento de uma reunião, devendo nessa oportunidade ser lavrada uma ata.

2) O presente acordo ficará arquivado no SIMETAL-Parauapebas e na e no setor responsável pelas negociações sindicais da Empresa, devendo estar sempre à disposição dos trabalhadores.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA DÉCIMA - EFEITOS

E por estarem assim, justas e de pleno acordo, as partes (membros da comissão dos empregados, representante da empresa e representante do Sindicato) assinam o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor, para os mesmos fins de direito, e começa a produzir seus efeitos jurídicos a partir da sua assinatura (art. 07º, XXVI, da CR/88), independentemente de registro ou depósito junto ao Órgão local do Ministério da Economia - Trabalho (ainda que por meio do seu "Sistema Mediador").

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OBSERVAÇÕES GERAIS

- 1) Conforme o disposto no **artigo 3º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000**, o pagamento da Participação nos Resultados não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, trabalhistas, previdenciários ou fiscais, tampouco constituirá base de cálculo de encargos sociais (FGTS, INSS, IRRF), adicionais de natureza salarial ou reflexos de qualquer espécie.
- 2) Ademais, reconhece-se expressamente que a PPR não possui caráter habitual ou continuado, de modo a não gerar qualquer expectativa de perpetuidade ou à base de cálculo de eventuais vantagens salariais futuras.
- 3) Na hipótese de divergência relativamente à interpretação, aplicação e cumprimento deste acordo, as partes, visando ao entendimento e a conciliação, comprometem-se, pela ordem, a negociar diretamente entre si e permanecendo ainda a divergência, levar a questão para mediação de árbitro imparcial.
- 4) Persistindo o impasse por prazo superior a **30 (trinta) dias** contados da comunicação de que trata o item anterior, as partes poderão, de comum acordo, submetida à tentativa de conciliação junto à Superintendência Regional do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho, conforme o caso, a ser promovida por aquela das partes que primeiro notificar a controvérsia, mediante correspondência com aviso de recebimento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - OBSERVAÇÕES GERAIS PPR

- 1) Conforme o disposto no artigo 3º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, o pagamento da Participação nos Resultados não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário e, igualmente, não se aplica o princípio da habitualidade.
- 2) Na hipótese de divergência relativamente ao cumprimento deste acordo, as partes, visando ao entendimento e a conciliação, comprometem-se, pela ordem, a negociar diretamente entre si e permanecendo ainda a divergência, levar a questão para mediação de árbitro imparcial.

}

ZELEIMA ASSIS ROCHA
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS METALÚRGICOS
ELETROMECÂNICOS E ELETROELETRÔNICOS E NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICA

EVERALDO GONÇALVES DO CARMO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, ELETROMECÂNICAS, ELETROELETRÔNICAS E DE MATERIAIS ELÉTRICOS

NEIBA NUNES DIAS
PRESIDENTE
SIND. DOS TRABALHADORES NAS IND. METALURGICAS, MECANICAS DE MAT. ELETRICO, ELETRONICO E DE
INFOMARTICA DO MUNIC. DE MARABA - PA.

MARCOS JOSE DE SOUZA E SILVA
PROCURADOR
KOMATSU BRASIL INTERNATIONAL LTDA

MARCOS JOSE DE SOUZA E SILVA
PROCURADOR
KOMATSU BRASIL INTERNATIONAL LTDA

MARCOS JOSE DE SOUZA E SILVA
PROCURADOR
KOMATSU BRASIL INTERNATIONAL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - PPR 2025-2027

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - PPR 2025-2027

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - PPR 2025-2027

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA DO PPR 2025-2027

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.