

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000329/2011  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/02/2011  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058749/2010  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.015849/2010-73  
DATA DO PROTOCOLO: 11/11/2010

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

SINDICATO DA IND DE REPAR DE VEICULOS E ACES DE TOLEDO, CNPJ n. 78.684.727/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVALDO SCHIMANSKI MARTINS;

E

SINDICATO TRAB IND REP VEIC PECAS ACES VEIC CVEL E REG, CNPJ n. 00.860.533/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO PAULINO LANGNER;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Econômica da indústria de reparação de veículos e acessórios, plano da CNI**, com abrangência territorial em **Assis Chateaubriand/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Guaraniaçu/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Nova Aurora/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Rosa/PR, Palotina/PR, Realeza/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz do Oeste/PR**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1º de setembro de 2010, ficam assegurados nos cargos ou funções abaixo e, para os municípios de suas respectivas bases territoriais, os seguintes Salários Normativos:

**§ 1º** Considerando as respectivas bases territoriais dos convenientes, fica estabelecida a eficácia das condições e valores fixadas neste instrumento, nos municípios da base territorial do SINDIREPA/TOLEDO.

**I.a)** Office-boy, Aprendiz, Estagiários ou equivalentes, **R\$ 546,00** (quinhentos e quarenta e seis reais) por mês;

**I.b)** Auxiliar de Serviços, Almoxarife, Peceiro, Lavador, Apontador, Entregador, Borracheiro, Atendente de Ferramentaria, Zeladora, Porteiro, Guardião ou equivalentes, **R\$ 610,00** (seiscentos e dez reais) por mês;

**I.c)** Caixa, Vendedor, Auxiliar Administrativo, de Escritório ou equivalentes, **R\$ 630,00** (seiscentos e trinta reais) por mês;

**I.d)** Mecânico em geral, Eletricista, Latoeiro (funileiro), Pintor, Preparador, Reparador de Peças, Tapeceiro, Vidraceiro, Torneiro Mecânico, Frezador, Operador de Máquina Retificadora, **R\$ 790,00** (setecentos e noventa reais) por mês;

**I.e)** Aos empregados cujos cargos ou funções estão discriminados no item anterior, estando no exercício do cargo ou função contratada junto à mesma empresa à no mínimo 3 (três) anos, assegura-se Piso Salarial de **R\$ 870,00** (oitocentos e setenta reais) por mês;

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL:**

Em 1º de setembro de 2010, será concedida correção salarial a todos os integrantes da categoria Profissional, aplicando-se sobre a parte fixa dos salários percebidos em setembro/2009 6,00% (seis por cento) e garantindo a proporcionalidade aos admitidos posterior a data-base 09/2009.

Admitidos em 09/2009.....	6,00%
Admitidos em 10/2009.....	5,84%
Admitidos em 11/2009.....	5,58%
Admitidos em 12/2009.....	5,19%
Admitidos em 01/2010.....	4,94%
Admitidos em 02/2010.....	4,03%
Admitidos em 03/2010.....	3,30%
Admitidos em 04/2010.....	2,57%
Admitidos em 05/2010.....	1,43%
Admitidos em 06/2010.....	1,43%
Admitidos em 07/2010.....	1,43%
Admitidos em 08/2010.....	1,43%

**§ 1º** - Os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo ou função, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade, promoção, mérito, merecimento, não poderão ser compensados por ocasião desta correção salarial.

**§ 2º** - As condições de correção dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial até 31/08/2010, ficando vedada qualquer superposição, reincidência ou acumulação com eventuais reajustes, abonos e similares estabelecidos em lei ou, com disposições determinadas por leis futuras.

**§ 3º** - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após 09/2010, serão compensados com eventuais disposições determinadas por leis futuras ou firmadas pelas partes.

#### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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 5 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença, procedendo-se de forma semelhante em caso de diferença em prejuízo do empregador, quando o empregado estará obrigado à devolução no primeiro recebimento seguinte a constatação da diferença.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO:**

As Empresas promoverão descontos nas folhas de pagamento de seus empregados, de mensalidades ou convênios médicos e odontológicos firmados pelos mesmos com seu sindicato, desde que previamente autorizados, repassando às importâncias descontadas a entidade sindical mantenedora do convênio até o dia dez (10) do mês subsequente.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE:**

As empresas concederão aos empregados que previamente assim optarem por escrito, adiantamento de 40% (quarenta por cento) de seus salários nominais, desde que já tenham trabalhado na quinzena, o período correspondente, devendo o mesmo ser efetuado até o dia 20 de cada mês.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORA EXTRA**

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sendo consideradas extras todas aquelas que ultrapassarem a 44 horas semanais, desde que não compensadas.

**§ único** - Tendo o empregado trabalhado durante o mês em regime extraordinário em dias destinados a D.S.R. (domingos e feriados) ou em dias pontes compensados, as horas serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

### **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA NONA - TRABALHO COMISSIONADO E/OU, POR PRODUÇÃO:**

#### **a) Garantia de Remuneração:**

Aos empregados que percebam remunerações, exclusiva ou parcialmente a base de comissões/produção, na hipótese de no mês, os valores de suas comissões/produção, acrescida dos valores dos D.S.R., não atingir o valor do Salário Normativo do cargo ou função, assegura-se complementação até o montante do respectivo Salário Normativo.

#### **b) Cálculo de Férias, 13º Salário e Aviso Prévio:**

Para os cálculos de férias, gozadas ou indenizadas e aviso prévio, adotar-se-á a média das comissões dos últimos doze meses e, para os cálculos do 13º Salário, adotar-se-á a média das comissões do ano.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE DOS EMPREGADOS:**

### **a) Do exercício do direito do vale-transporte:**

Para o exercício do direito de receber o vale-transporte, o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, devendo comunicar o empregador sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

§ 1º - Fica claro, portanto, que cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales-transportes que explicitamente comprovar ser necessários aos efetivos deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, o qual será pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis no respectivo mês e, de outros dias que eventualmente ocorra o trabalho.

§ 2º - Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega de vales-transportes a seus empregados, deverá providenciar competente recibo de entrega dos mesmos, constando a quantidade de vales-transportes entregues ao empregado, que deverá assinar o recebimento.

§ 3º - O empregado firmará compromisso de somente utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, sendo falta grave a declaração falsa ou uso indevido.

### **b) Do custeio do vale-transporte:**

O vale-transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela equivalente a seis por cento de seu salário básico ou vencimento, excluído quaisquer adicionais ou vantagens e, pelo empregador, no que exceder à parcela anteriormente referida, ficando o empregador autorizado a descontar o valor da citada parcela.

### **c) Transporte próprio:**

Desde que previamente pactuado por escrito entre as partes e, com a devida assistência dos convenientes, poderão empresas e empregados, optarem pelo transporte com bicicletas ou outra forma de transporte, em substituição ao vale-transporte previsto em Lei, sendo esta nova forma de transporte a critério e custeio do empregado.

### **d) Do tempo despendido com o transporte:**

O tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o trabalho e vice-versa, não será considerado para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

### **e) Condições específicas:**

Ficam excluídos do disposto na presente cláusula, os que já se utilizem ou venham a adotar práticas diferenciadas, devendo ser devidamente pactuadas e firmadas em Acordos, devidamente assistidos e homologados.

## **Auxílio Doença/Invalidez**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA:**

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença ou acidente de trabalho, compreendido entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia, em valor equivalente à diferença entre o percebido da Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre, para efeito da complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

§ 1º - Para os empregados que não tenham direito ao auxílio previdenciário, por não terem ainda completado o período de carência exigido pelo órgão da Previdência Social, a empresa pagará

70% (setenta por cento) do salário mensal entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia, respeitado 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, compensando eventual diferença no pagamento posterior.

**§ 3º** - Excluem-se da presente cláusula os empregados afastados durante a experiência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE:**

Em caso de morte de empregado que perceba salário nominal de até mil reais, o empregador pagará aos familiares habilitados, a título de auxílio funeral, valor equivalente a seu salário nominal e, duas vezes o seu salário nominal, caso o falecimento decorra de acidente de trabalho, podendo a empresa substituir esta obrigação por seguro equivalente, ficando o custeio sob sua responsabilidade.

**§ único** - Aplicar-se-á o disposto nesta cláusula para os casos de infortúnio que resultem em invalidez permanente.

#### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA:**

Ao empregado que tenha prestado 5 a 10 anos de serviços à mesma empresa, ao solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, assegura-se gratificação de um e meio salário base.

**§ único** - Ao empregado com mais de dez anos de serviço na mesma empresa, à gratificação será de dois salários base.

#### **Contrato de Trabalho    Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TESTE ADMISSIONAL/EXPERIÊNCIA:**

Para comprovação da necessária aptidão técnica ou funcional para o desempenho de funções ou cargos que evidenciem tal necessidade, poderão os empregadores submeter os candidatos aos empregos a teste admissional prático, o qual estará limitado a 3 dias e deverá ser devidamente especificado em cláusula do respectivo contrato de experiência.

**§ 1º** - Tratando-se de questão de comprovada necessidade e previamente disposta em cláusula do contrato de experiência, restará claro e pactuado que a não aprovação do candidato em seu teste admissional implicará no término da vigência do correspondente contrato, determinando o pagamento pela empresa, tão somente dos dias do teste.

**§ 2º** - Estando cientes de que o teste realizar-se-á, única e exclusivamente por necessidade de comprovação de aptidões técnicas e funcionais, as partes têm claro e ajustado estabelecer que a aprovação de candidato no referido teste não implicará na aprovação do mesmo em seu respectivo contrato de experiência que, em seu término normal, avaliado nas demais questões inerentes à função ou cargo, determinará o conseqüente resultado de aprovação ou não.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:**

A empresa incorrerá em multa de 2% (dois por cento) do valor devido, para hipótese de, ocorrendo à rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão, a partir do dia legalmente exigível, multa esta que reverterá em favor do empregado.

**§ 1º** - No caso de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, incluem-se na obrigatoriedade estabelecida no caput, apenas as verbas tidas como incontroversas.

**§ 2º** - Na hipótese do empregado não comparecer para receber o valor devido, comparecendo a empresa no local para a homologação, será lavrado termo, ficando isenta, em consequência, das sanções estipuladas nesta cláusula.

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TREINAMENTOS / OBRIGAÇÕES / COMPENSAÇÕES**

Fica estabelecido entre as partes convenientes que a empresa, de comum acordo com seus colaboradores, poderá subsidiar, proporcional ou integralmente, os custos em treinamentos, palestras, cursos, seminários e demais eventos de formação, qualificação e ou aperfeiçoamento profissional aos seus empregados.

**Parágrafo único:** No caso de qualquer modalidade de rescisão do contrato de trabalho, em período inferior a 2 (dois) anos após a realização das atividades descritas acima, fica o empregado obrigado ao reembolso proporcional ao período restante a empresa ora signatária.

**Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIAS DE EMPREGO**

#### **a) Da vítima de acidente de trabalho:**

Assegura-se estabilidade provisória à vítima de acidente de trabalho, nos termos da Lei 8.213/91, ressalvado possíveis alterações da mesma.

**Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIAS DE EMPREGO:**

#### **a) Ao empregado preste a se aposentar:**

Ao empregado a que falem 12 (doze) meses ou menos para ter direito a aposentadoria por tempo de serviço, estando já a no mínimo 5 (cinco) anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido o emprego até completar o tempo necessário à obtenção da referida aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim que completado o tempo necessário à obtenção da aposentadoria.

## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CAIXA: PRESTAÇÃO DE CONTAS:**

Aos empregados que exerçam a função de caixa, enquanto atuarem junto ao público, na recepção de pagamentos de verbas em dinheiro, cheques, cartões e outros títulos de crédito ou documentos, sendo obrigados à prestação de contas aos interessados a seu cargo, desde que empregada toda a diligência na execução de seu trabalho e observando estritamente as instruções do empregador, a título de quebra de caixa, terão uma tolerância máxima equivalente a 10% do respectivo Salário Normativo.

#### **a) Conferências:**

A conferência de valores e documentos de caixa deverá ser feita pelo empregador ou superior hierárquico na presença do empregado responsável, sob pena de não lhe poder imputar eventual diferença verificada a posteriori.

#### **b) Cheques sem Fundos:**

O empregador somente poderá cobrar do empregado, valores de cheques recebidos de clientes em pagamento, caso o mesmo descumpra as regras preestabelecidas para o procedimento.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO E PERMANÊNCIA NO RESCINTO DE TRABALHO:**

O empregador que não disponha de cantina ou refeitório destinara local em condições de higiene e apto para os lanches ou refeições de seus empregados. Para empresas que contem com mais de 30 empregados será obrigatório o local estar equipado com mesa, fogão e geladeira.

**§ único** - Os empregadores poderão autorizar a permanência de seus empregados no recinto de trabalho para o gozo de intervalo para descanso, desde que não venham atrapalhar as atividades do empregador. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente, desde que devidamente estabelecida por normal acordo firmado pelas partes e devidamente homologado.

## **Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO:**

#### **Jornada Semanal de Trabalho:**

A duração do trabalho normal não será superior a 8 (oito) horas diária e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução ou prorrogação da jornada, mediante acordo.

#### **Jornada Semanal de 36 Horas:**

Nas empresas que realizarem turnos ininterruptos de revezamento, serão observadas as jornadas diárias de 6 (seis) horas e semanal de 36 (trinta e seis) horas.

#### **Intervalo Inter-Jornada:**

Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

**Intervalo Intra-Jornada:**

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo de 1 hora e, salvo acordo escrito ou convenção em contrário, não poderá exceder de 2 horas.

**§ único** - Não excedendo 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas, não sendo computados os referidos intervalos na duração do trabalho.

**Acordos coletivos ou individuais de trabalho;**

Fica estabelecido que competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho, mediante celebração de acordos coletivos ou individuais de compensação, redução ou prorrogação da jornada de trabalho, podendo ainda ser estabelecido pelos mesmos, programas de compensação de dias úteis intercalados com domingos e feriados, bem como, de programas de banco de horas.

**§ 1º** - Os acordos poderão tratar ao mesmo tempo de mais de uma situação e, desde que contenham cláusula que especifique a situação, não impedirão a realização de horas extras normais, em dias compensados ou em domingos e feriados, mesmo para empresas que se utilizam de qualquer regime de compensação de jornada de trabalho.

**§ 2º** - Realizados com a devida assistência sindical, com a manifestação expressa do comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, exceto a normal homologação do instrumento de acordo, para sua formalização e surtimento dos devidos e esperados efeitos legais.

**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 o trabalho normal, ficando isenta a obrigatoriedade da homologação dos acordos.

**Contratos especiais de trabalho;**

Fica convencionada a possibilidade das empresas virem a firmar contratos especiais de trabalho, inclusive temporários em situações excepcionais tais como, necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços.

**Prorrogação e compensação de horários;**

Fica autorizada a compensação e prorrogação da jornada de trabalho entre as empresas e seus empregados, nos termos do artigo 59 da CLT, de maneira que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro (s) dia (s), desde que não exceda o horário normal da semana (44 horas) e nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**i) Controle de horário/Jornada de Trabalho:**

Nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados será obrigatório utilizar controle documental de jornada de trabalho.

**§ único** - Excluem-se do presente controle os empregados que exerçam funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente referida na CTPS e no Registro de Empregados. Excluem-se ainda do controle, os gerentes, assim considerados os que exerçam encargos de gestão e, pelo padrão mais elevado de vencimentos se diferenciam dos demais empregados, assegurado em ambos os casos, o repouso semanal.

**j) Acordos de Banco de Horas :**

Ficam autorizados os acordos de "**Bancos de Horas**", entre as empresas e seus empregados, de acordo com a Lei 9601/98, desde que assistidos pelo respectivo sindicato.



## **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS:**

Aos empregados que se desligarem da empresa por pedido de demissão espontânea, serão devidas férias proporcionais à base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 14 (quatorze) dias.

#### **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS:**

- a) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 3 (três) dias úteis consecutivos, sem prejuízo de seu salário, desde que previamente avisado o empregador e posterior apresentação da respectiva certidão de casamento.
- b) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 2 (dois) dias, em caso de falecimento de pais, filhos, sogro ou sogra, mediante comprovação do óbito.
- c) Nos casos de necessidade de obtenção de documentos legais pessoais ou internação de cônjuge ou filhos, coincidente com a jornada de trabalho, a ausência do empregado, naquele dia, não será considerada para efeito do DSR, férias e 13º salário, desde que devidamente comprovada.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E EXAMES LABORATORIAIS:**

As faltas ocorridas por motivo de doença do empregado deverão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pelos profissionais da previdência, pelos profissionais que prestam serviços médicos diretos ou conveniados aos Sindicatos signatários ou pelos contratados ou indicados pelas empresas. Poderá a empresa solicitar a comprovação de qualquer atestado, através de qualquer das fórmulas citadas na presente cláusula, ficando o ônus decorrente a seu encargo. Existindo a necessidade de exames laboratoriais por determinação médica, será também assegurada a compensação do tempo despendido à realização dos mesmos, mediante posterior comprovação.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO:**

#### **a) Treinamento e Avisos:**

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamento de proteção, orientando seu uso adequado, manutenção e cuidados necessários, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

#### **b) Uniformes, Ferramentas e EPI'S:**

As empresas fornecerão gratuitamente, quando por elas exigidos, os uniformes aos seus empregados e, obrigatoriamente, para todos os casos que exerçam funções em que são

necessários à proteção do trabalho, fornecerão gratuitamente, macacões e outras peças de vestimenta e equipamentos individuais de proteção e segurança.

§ 1º - O empregado se obriga ao uso devido do EPIs recomendados pelo LTCAT, para sua atividade e obriga-se a manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e comunicar a empregadora sobre qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado dos mesmos, bem como a indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que comprovado o caráter doloso ou culpa. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes da empresa.

O empregado fica ciente de que o não cumprimento das condições acima descritas, além das aplicações de penas disciplinares, inclusive de rescisão de contrato de trabalho, outras sanções prevista em lei, em especial nas constantes na portaria 3,214 de 08-06-1978, do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º - Quando, no desempenho de suas funções, for exigido o uso de óculos de segurança, assegura-se, gratuitamente, o seu fornecimento ao empregado.

§ 3º - As empresas fornecerão, sem qualquer ônus ao empregado, as ferramentas e instrumentos de precisão, que se comprovarem necessários a prestação dos serviços.

§ 4º - As ferramentas ou instrumentos serão reembolsados pelo empregado na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado desgaste normal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SAÚDE OCUPACIONAL:**

Face às disposições legais quanto à segurança e saúde do trabalho, em especial, ao disposto pela Lei 8.213, de 24/07/1991, que pelo seu art. 19, § 4º, determina obrigação aos sindicatos de acompanharem o fiel cumprimento do disposto em seus parágrafos anteriores, sendo: § 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador; § 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho e; § 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular. , resolvem os convenientes:

I Que por se tratar de procedimentos técnicos que requerem profissionais devidamente qualificados e habilitados, para o atendimento da obrigação disposta, dependem os sindicatos desses profissionais;

II Que se tratando de procedimentos obrigatórios às empresas, passíveis de penalizações e que demandam despesas a serem suportadas, sendo atribuições dos sindicatos à defesa dos direitos e interesses de seus representados, aos sindicatos patronais compete viabilizar sistema de atendimento, priorizando a qualidade e segurança dos procedimentos, ao menor custo possível, condição para que os empregadores cumpram com suas responsabilidades, eximindo-se de quaisquer penalizações;

III Que por se tratar de procedimentos de que dependem os empregados para terem asseguradas à segurança e a saúde em seus respectivos trabalhos, dos quais, são responsáveis as empregadoras, das atribuições do sindicato profissional, compete viabilizar sistema de atendimento, como meio de assegurar a segurança e a saúde do trabalho dos seus representados;

***IV Como primeira e principal atribuição sindical, os convenientes disponibilizarão através do SESI de Toledo e Cascavel, sito a Rua do cedro, 873, vila operária, Toledo/PR e Rua Dr. Flausino Mendes, 254, Jardim Social, Cascavel/PR, respectivamente, todas as informações e orientações necessárias ao correto atendimento da Lei e para os que assim optarem os competentes profissionais para as providências necessárias ao cumprimento das disposições legais.***

## Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL:

Haverá Taxa de Reversão Assistencial em favor do Sindereparação, no valor equivalente a 2 (dois) dias de remuneração per capita a ser descontado de todos os empregados da categoria, em duas parcelas, sendo: 1 (um) dia, na folha de pagamento de setembro/2010 e recolhida até 10 de outubro de 2010 e, 1 (um) dia, na folha de novembro/2010 e recolhida até 10 de dezembro de 2010.

§ 1º - O não recolhimento até as datas aprazadas determinará os acréscimos do art. 600 da CLT.

§ 2º - Será obrigatório o desconto da taxa de Reversão dos empregados admitidos após a data-base, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia 10 do mês subsequente a admissão, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

§ 3º **Nos termos da ordem de serviço nº 1, de 24 de março de 2009 do Sr. Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi**, o empregado, de forma pessoal e individualmente, poderá se opor ao desconto, desde que o faça por escrito, diretamente ao seu sindicato profissional, SINDEREPARAÇÃO, até 10 (dez) dias após assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011.

**§ 4º - Esta Cláusula é de responsabilidade exclusiva do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos de Cascavel e Região - Sindereparação.**

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA:

De acordo com deliberação da Assembléia Geral, em conformidade com o Artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, haverá Taxa de Contribuição Confederativa a ser descontada mensalmente dos trabalhadores e recolhida em favor do Sindicato Obreiro, no valor equivalente a 1% (um por cento) das respectivas remunerações per capita .

§ 1º - As importâncias resultantes do desconto deverão ser depositadas para o Sindereparação em conta especial junto à Caixa Econômica Federal ou Banco Itaú S/A.

§ 2º - O não recolhimento nos prazos determinará os acréscimos do art. 600 da CLT.

§ 3º **Nos termos da ordem de serviço nº 1, de 24 de março de 2009 do Sr. Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi**, o empregado, de forma pessoal e individualmente, poderá se opor ao desconto, desde que o faça por escrito, diretamente ao seu sindicato profissional, SINDEREPARAÇÃO, até 10 (dez) dias após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, 2007/2008, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

**§ 4º - Esta Cláusula é de responsabilidade exclusiva do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos de Cascavel e Região - Sindereparação.**

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL:

§ 1º - Contribuição Sindical Patronal:

De acordo com as decisões das Assembléias Gerais e a legislação vigente, os integrantes das categorias representadas pelo Sindirepa de Toledo, deverão efetuar o recolhimento da Contribuição Sindical Patronal, com vencimento em 31 de janeiro de cada ano letivo, através das GRCS Guias de Recolhimento de Contribuição Sindical, disponibilizadas pela entidade. As empresas que optarem pela emissão da Guia de recolhimento via internet poderão o fazer através do endereço eletrônico:

**<http://www.fiepr.org.br/fiepr/sindical/index.htm>**

A Contribuição Sindical Patronal é calculada sobre o Capital Social da empresa, com base na tabela disponibilizada pela CNI (Confederação Nacional da Indústria).

**§ 2º - Mensalidade Associativa Patronal - SINDIREPA Toledo:**

As empresas associadas ao Sindirepa - Toledo ou as que optarem por associar-se, deverão efetuar o recolhimento da devida mensalidade até o dia 10 de cada mês, sendo esta calculada sobre o número de funcionários existentes na empresa, onde: empresas com até 7 (sete) funcionários, recolherão o valor de R\$ 10,00 (dez reais) por mês, e empresas com 8 (oito) funcionários ou mais, recolherão a importância de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) multiplicados pelo número de funcionários existente na mesma, até o teto máximo de R\$ 60,00 (sessenta reais) mês.

**§ 3º - Mensalidade Associativa Patronal - SIREVEL:**

As empresas associadas ao Sirevel - Cascavel ou as que optarem por associar-se, deverão efetuar recolhimentos resultantes da somatória de R\$ 18,00 (dezoito reais) fixos, mais adicional de R\$ 1,00 (um real) por empregado, fixando o teto Máximo pago por empresa o valor de R\$ 60,00 ( sessenta reais), ou com opção para pagamento a vista com desconto de 10%.

**§ único** - Os recolhimentos das contribuições após os prazos estipulados, quando espontaneos, sofrerão os acréscimos previstos no art. 600 da CLT e, para os casos em que se fizer necessário a conseqüente ação de cobrança, estará o infrator responsável pelas respectivas despesas de cobrança.

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA/HOMOLOGAÇÕES ACORDOS/CONTRATOS:**

Face às atribuições sindicais, considerando-se a disposição constitucional que determina a obrigatoria assistência dos trabalhadores nos instrumentos normativos de trabalho firmados pelos mesmos com seus respectivos empregadores que, pela prática, resta claro aos convenientes, ser medida justa e de necessária recíproca, bem como, de suas respectivas homologações, que de fato, se resumem como o meio de comprovação do cumprimento da assistência constitucional, sem a qual, não se dá o início da vigência das condições e valores pactuados e/ou, não é validado o acordo, resolvem os convenientes instituir sistema que, respectivamente, atendendo trabalhadores e empregadores, servirá para o cumprimento de suas respectivas atribuições na representação sindical, sendo:

**§ 1º** - Melhorar a divulgação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, tornando-a permanentemente disponível a todos pela internet, inclusive para obtenção de cópias fiéis de seu texto normativo ou mesmo, de seu documento original, com as respectivas assinaturas e carimbos de seu depósito junto ao órgão do Ministério do Trabalho.

**§ 2º** - Realizadas as devidas comunicações dos representantes da Justiça do Trabalho, das autoridades regionais do Ministério do Trabalho, das subseções da OAB, das organizações e dos próprios contabilistas e, especialmente, das empresas e dos empregados do setor, se conclui como natural efeito de uma melhor divulgação, maior conhecimento de sua regulamentação que, de conseqüência, em muito deverá melhorar as relações de trabalho.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES:

A partir de 17 de maio de 2000, de acordo com prerrogativa sindical assegurada pela Ementa n.º 4, da Instrução de Serviço n.º 1, de 17/06/1999, do Secretário de Relações do Trabalho, renovada pela Portaria n.º 1, de 22 de março de 2002, as Entidades convenientes tiveram justo e acertado instituir por Convenção Coletiva de Trabalho Múltipla, a **EXCLUSIVIDADE DA COMPETÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DAS HOMOLOGAÇÕES** *assistência à rescisão do contrato de trabalho prevista no § 1º, do art. 477, da CLT* **AO SINDEREPARAÇÃO** - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos de Cascavel e Região, devidamente renovado pelas Convenções Coletivas de Trabalho que se seguiram, sendo os seguintes, os procedimentos e documentos obrigatórios para os atos homologatórios:

**§ 1º** Os atos homologatórios de rescisões contratuais deverão ser agendados pelos representantes do empregador, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, oportunidade em que lhes será dada ciência da disposição dos respectivos representantes para as assistências sindicais e dos documentos a serem apresentados na data e horário programada para a homologação.

**§ 2º** São obrigatórias as homologações de rescisões de contratos de trabalho a partir de 6 (seis) meses de serviços prestados pelo empregado ao mesmo empregador, desconsiderando-se o período de aviso prévio.

**§ 3º** São obrigatórios nas homologações de rescisões de contratos de trabalho, os seguintes documentos:

- a) Livro de Registro de Empregados e a CTPS do trabalhador;
- b) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
- c) Aviso Prévio;
- d) Guia de Seguro Desemprego (quando se tratar de dispensa sem justa causa);
- e) Exame de Saúde Demissional;
- f) GRPS (INSS dos últimos seis meses);
- g) Certidão Negativa de Débitos expedida pelo respectivo Sindicato Patronal;
- h) Comprovantes dos recolhimentos do FGTS e das contribuições profissionais;
- i) GRR devidamente recolhida, referente indenização dos 50% do FGTS;
- j) Pagamento das verbas rescisórias em dinheiro ou cheque visado.
- k) Fica estabelecido a obrigatoriedade da entrega do documento impresso do Perfil Profissiográfico Previdenciário, (P.P.P.), ao empregado no ato da homologação da rescisão de seu contrato de trabalho.

**§ 4º** A realização de homologação de rescisão de contrato de trabalho perante órgão que não detenha competência para tanto, acarretará na nulidade do ato, em decorrência da conseqüente ausência de assistência legal.

**§ 5º** Tratando-se de norma disposta por Instrumento Normativo de Trabalho, imprescindível para a prática das condições e valores para o trabalho em cada empregador, bem como, para a correspondente conferência do cumprimento das mesmas para o ato rescisório, resta clara a total impossibilidade do desconhecimento, determinando a incidência da multa prevista no § 8º do art. 477, da CLT, cumulada com a multa desta convenção.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONCILIAÇÕES TRABALHISTAS:

Respaldados nas prerrogativas que lhes assegura o art. 7º, XXVI, da CF/88, a CLT e a Lei 9.958, de 12/01/2000, de um lado, **como representantes dos Empregadores**, o Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios de Toledo **Sindirepa-Toledo** e o Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos de Cascavel **Sirevel Cascavel**, e de outro lado, **como representante dos Empregados**, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos de Cascavel e Região **Sindereparação**, tem justo e pactuados convencionar a manutenção das matérias disciplinadas pela **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO MÚLTIPLA DE 17/05/2000**, bem como das **COMISSÕES DE INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÕES TRABALHISTAS** instituídas pelas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas na vigência da data-base 2000/2001, respectivamente, em suas respectivas bases territoriais.

**§ 1º - Sindirepa Toledo**, a Comissão de Conciliação Prévia funcionará no período 2010/2011 nas dependências do sindicato Laboral, situado à Rua General Canrobert Perreira da Costa, nº. 1.456, 1º andar Centro Toledo Pr Fone: (45) 3252-8453 e-mail: [paulo.langner@uol.com.br](mailto:paulo.langner@uol.com.br).

**§ 2º - Sirevel Cascavel**, a respectiva comissão funcionará na sede do Sirevel, situado na Rua Francisco Inácio Fernandes nº 612, 2º andar, sala 23, Edifício Limberger, Bairro Cataratas Cascavel/Pr Fone: (45) 3227-0330 e (presidente) 9135-1777 e-mail: [diretoriasirevel@hotmail.com](mailto:diretoriasirevel@hotmail.com) Cascavel Pr.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES OBRIGATORIEDADE DOS RECOLHIMENTOS:**

Pelo acórdão publicado pelo Supremo Tribunal Federal em 10.08.2001, referente ao processo STF-2ª Turma - RE 189960-3, constata-se que no entendimento unânime da Turma do STF a ementa assinala: CONTRIBUIÇÃO CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea e , da CLT, é devida por todos os integrantes da categoria, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República .

**Descabe confundir filiação, sempre a depender da manifestação de vontade do prestador de serviços ou da pessoa jurídica de direito privado que integre a categoria econômica, com o fenômeno da integração automática no âmbito da categoria.**

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTAS E PENALIDADES:**

Pelo descumprimento de cláusula desta Convenção, fica estabelecida multa equivalente a 50% do maior piso salarial da categoria, que reverterá em favor da parte prejudicada.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AÇÕES DE COBRANÇA:**

Em caso de inadimplência ou descumprimento, as Entidades, de forma conjunta ou individual, terão a faculdade de promover a ação apropriada, em foro competente, para a cobrança das verbas devidas e/ou, para o cumprimento das obrigações acordadas do setor.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORO:**

Esgotadas as normais tentativas diretas e submetidas às Comissões Intersindicaais de Conciliações Trabalhistas, com respectivas Conciliações Prévias, fica eleita a Justiça do Trabalho, respectivamente, através das Varas do Trabalho, como respectivos foros, para dirimir quaisquer dúvidas ou controvérsias ao cumprimento desta Convenção Coletiva.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DEPÓSITO E REGISTROS:**

Por estarem assim acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, depositando-a para fins de registro e arquivo junto ao Ministério do Trabalho, nos termos do Art. 614 da CLT, para que produza os efeitos legais, e se torne obrigatória para as partes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SECRETARIAS/ATENDIMENTOS DOS CONVENENTES:**

**SINDIREPA-TOLEDO** Rua Júlio de Castilhos, nº. 4171, Anexo ao SENAI, Vila Industrial Toledo/Pr. Fone (45) 3379-6164 e 9967-0362 e-mail: [sindirepa-tdo@hotmail.com](mailto:sindirepa-tdo@hotmail.com), site: [www.sindirepatoledo.com.br](http://www.sindirepatoledo.com.br) e,

**SINDEREPARAÇÃO** Avenida Carlos Gomes, n.º 1.955, Fone (45) 3224-4390 ou 8803-4097, e Rua General Canrobert Pereira da Costa, n.º. 1.456, 1º andar, Centro Toledo/, site, [www.institutoiguacu.org.br](http://www.institutoiguacu.org.br) e-mail [paulo.langner@uol.com.br](mailto:paulo.langner@uol.com.br), As secretarias das respectivas comissões de conciliações trabalhistas se encontram em funcionamento, respectivamente, conforme firmado na cláusula 32.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

Em decorrência desta Convenção Coletiva de Trabalho ficam sem efeito todas as cláusulas e condições que se achavam em vigor, sendo o presente acordo, exclusivo e definitivo para o período e abrangência compreendidos em suas cláusulas.

}

EVALDO SCHIMANSKI MARTINS

Presidente

SINDICATO DA IND DE REPAR DE VEICULOS E ACES DE TOLEDO

PAULO PAULINO LANGNER  
Presidente  
SINDICATO TRAB IND REP VEIC PECAS ACES VEIC CVEL E REG