

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003126/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/11/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051911/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.107117/2022-02
DATA DO PROTOCOLO: 21/10/2022

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 19964121060202219e Registro nº: PR003389/2022

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). NEDIR NOJEHOVSKI;

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 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º 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, e dos Trabalhadores na Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para veículos**, com abrangência territorial em **Assis Chateaubriand/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Capitão Leônidas Marques/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 2022, 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 OESTE PR.

I.a) Office-boy, Aprendiz, Estagiários ou equivalentes, **R\$ 1.524,00** (um mil, quinhentos e vinte e quatro reais) por mês;

I.b) Auxiliar de Serviços, Almoxarife, Peceiro, Lavador, Apontador, Entregador, Borracheiro, Atendente de Ferramentaria, Zeladora, Porteiro, Guardião ou equivalentes, **R\$ 1.656,00** (um mil, seiscentos e cinquenta e seis reais) por mês;

I.c) Caixa, Vendedor, Auxiliar Administrativo, de Escritório ou equivalentes, **R\$ 1.722,00** (um mil, setecentos e vinte e dois reais) por mês;

I.d) Mecânico em geral, Eletricista, Latoeiro (funileiro), Pintor, Preparador, Reparador de Peças, Soldador, Tapeceiro, Vidraceiro, Torneiro Mecânico, Frezador, Operador de Máquina Retificadora, **R\$ 2.124,00** (dois mil, cento e vinte e quatro reais) por mês;

I.e) Aos empregados cujos cargos ou funções estão discriminados no item anterior (I.d), estando no exercício do cargo ou função contratada junto à mesma empresa à no mínimo 3 (três) anos, assegura-se Piso Salarial de **R\$ 2.334,00** (dois mil, trezentos e trinta e quatro reais) por mês;

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL:

Fica ajustado que a correção salarial inflacionária em percentual do período **SERÁ SUBSTITUÍDA** pela concessão de um benefício assistencial denominado **VALE ALIMENTAÇÃO** a todos os integrantes da Categoria Profissional, conforme disposto na cláusula VALE ALIMENTAÇÃO, não sendo devida ou aplicada pelas empresas a correção salarial inflacionária do período na data base 01 de setembro de 2022.

PARÁGRAFO ÚNICO: As condições aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses das partes em relação a atualização salarial, vantagens e benefícios assistenciais até 31/08/2022, ficando vedada qualquer superposição, reincidência ou acumulação com eventuais reajustes, abonos e similares estabelecidos em lei ou, com disposições determinadas por leis futuras.

§ 1º - As regras e condições para a implantação do Vale Alimentação estão dispostas na cláusula "VALE ALIMENTAÇÃO" a seguir;

§ 2º - As empresas que já forneçam por livre iniciativa o Benefício do VALE ALIMENTAÇÃO, poderão fazer a substituição ou compensação visando atender a esta norma coletiva, desde que se garanta o direito ao benefício que mais vantajoso for ao trabalhador;

§ 3º - 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;

§ 4º - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após 09/2022, serão compensados com eventuais disposições determinadas por leis futuras ou firmadas pelas partes.

CLÁUSULA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados a partir de 1º de Setembro de 2022 o **VALE ALIMENTAÇÃO** no valor de **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)** por

mês, sendo este pago única e exclusivamente através de cartão magnético, individualizado, por meio de empresa especializada em gestão de benefícios assistenciais ao trabalhador.

1) O valor do benefício Vale Alimentação será de igual valor e proporção para todos os trabalhadores da empresa, independentemente do cargo ou função desempenhada e/ou da remuneração recebida.

2) O valor total do benefício acima mencionado será entregue aos trabalhadores juntamente com o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês.

3) O Vale Alimentação será devido em sua integralidade aos trabalhadores durante o período de férias.

4) Será garantido a (o) trabalhador (a) o direito ao recebimento do Vale Alimentação durante o período de licença maternidade.

5) Os trabalhadores que forem contratados no decorrer do mês terão direito a proporcionalidade do Vale Alimentação, tendo por base o número de dias trabalhados.

6) O Vale Alimentação deverá ser pago integralmente pelo empregador aos empregados, sem quaisquer descontos dos seus salários.

7) Os trabalhadores que recebem exclusivamente remuneração 100% (cem por cento) a base de comissão **NÃO terão direito ao VALE ALIMENTAÇÃO**.

8) As empresas que já forneçam por livre iniciativa o Benefício do Vale Alimentação, poderão fazer a substituição ou compensação do mesmo visando atender a esta norma coletiva, desde que se garanta o direito ao benefício que mais vantajoso for ao trabalhador;

9) Não será devido o Vale Alimentação aos trabalhadores que estiverem afastados da empresa e/ou que estejam recebendo auxílio-doença em período superior a 30 (trinta) dias.

10) Perderão o direito a integralidade do Vale Alimentação do mês correspondente, os trabalhadores que obtiverem o equivalente a 01(um) ou mais dias de faltas injustificadas legalmente ao trabalho, ou caso a somatória de horas em atrasos e saídas antecipadas sejam igual ou superior a 01 (um) dia de trabalho.

11) O Vale Alimentação não possui natureza salarial, não constituindo base de cálculo ou de incidência de horas extras, DSR, reflexos e demais verbas trabalhistas e de contribuição para previdência social, FGTS, nem como rendimento tributável do trabalhador e não integra a remuneração do empregado para qualquer fim, mesmo para as empresas que já haviam concedido o benefício por liberalidade própria ou que venham a conceder o mesmo em valor superior ao estabelecido.

12) Os empregadores poderão inscrever-se no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT com o objetivo de obter incentivos fiscais.

13) O Vale Alimentação NÃO poderá: ser substituído por cesta básica ou benefício equivalente, nem tampouco ser pago em dinheiro em espécie, cheque ou através da folha de pagamentos, devendo ser exclusivamente pago por intermédio de empresa especializada em

gestão de cartões alimentação e benefícios sociais por meio de cartão magnético específico para esta finalidade.

14) O não cumprimento pelas empresas ao fornecimento do Vale Alimentação a todos os trabalhadores da categoria econômica e profissional acarretará em punição com multa pelo descumprimento da Convenção Coletiva, além do direito ao recebimento retroativo pelo trabalhador, dos valores correspondentes ao benefício do período, conforme cláusula penal adiante.

PARCERIA / CONVÊNIO - OBTENÇÃO DO CARTÃO – VALE ALIMENTAÇÃO

15) O SINDIREPA visando auxiliar as empresas e escritórios contábeis na implantação do VALE ALIMENTAÇÃO **disponibiliza facultativamente** a PARCERIA / CONVÊNIO com a empresa **EUCARD - CARTÕES E BENEFÍCIOS** da cidade de Cascavel / PR a qual dispõe de ampla rede de credenciados que aceitam o cartão para a utilização e consumo dos trabalhadores e também contempla atendimento em toda a área de abrangência da presente Convenção Coletiva, além de estar presente em grande parte do território nacional.

Dentro deste convênio a adesão ao cartão e a emissão dos mesmos aos trabalhadores não terá custos a empresa nem ao trabalhador. As recargas disponibilizadas através dos cartões magnéticos também não terão custos para as empresas ou trabalhadores. O processo de credenciamento é bastante simplificado e de rápida execução, sendo entregue os cartões para utilização em poucos dias.

CADASTRAMENTO:

16) Para o cadastramento, basta a empresa ou escritório contábil interessado encaminhar e-mail para o endereço eletrônico sindirepa-tdo@hotmail.com com o assunto: **CARTÃO ALIMENTAÇÃO** informando o nome da empresa, CNPJ, telefone, pessoa de contato e número de trabalhadores. Após isso, a equipe entrará em contato para o esclarecimento das dúvidas e para realização do credenciamento e emissão dos cartões.

17) As empresas que desejarem poderão contatar diretamente a empresa EUCARD para realização do cadastramento através do endereço eletrônico contato@eucard.com.br com o assunto: **CONVÊNIO SINDIREPA TOLEDO** ou dos telefones 0800 200 3133.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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

Gratificação de Função

CLÁUSULA NONA - 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.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXILIO 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 QUARTA - 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.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

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 igual ou inferior a 2 (dois) anos após a realização das atividades descritas acima, fica o empregado obrigado ao reembolso proporcional dos valores ao período de tempo restante de efetivo trabalho 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 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.

Parágrafo único: Para efeito de garantia do direito de estabilidade, fica o trabalhador obrigado a comunicar expressamente a empresa sobre a sua data de 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 posterior.

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:

a) 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.

b) 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.

c) Intervalo Inter-Jornada:

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

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

Férias e Licenças

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 - Unidades de Toledo, Cascavel e Marechal Cândido Rondon, sito a Rua Julio de Castilhos, Nº. 3465, Vila Industrial, Toledo/PR e Rua Dr. Flausino Mendes, Nº. 254, Jardim Social, Cascavel/PR, Avenida Rio Grande do Sul, Nº. 3199, Parque Industrial II, Marechal Cândido Rondon/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:

De acordo com deliberação da Assembleia Geral da categoria profissional, realizada nos dias 21, 22 e 23 de Julho de 2022, em conformidade com o Artigo 3º e 8º, inciso IV da Constituição Federal, e, de conformidade com os artigos 462, 545, 513, “e”, da CLT, haverá desconto por parte dos empregadores de Taxa de Reversão Assistencial em favor do SINDEREPARAÇÃO, no valor equivalente a 2/30 (dois trinta avos), seguinte forma:

Parágrafo Primeiro: 1/30 (um trinta avos), descontado na folha de pagamento de outubro/2022. Os títulos executivos extrajudiciais serão recolhidos até 10 de novembro de 2022, através de boletos bancários emitidos e disponibilizados por entidades financeiras conveniadas em favor do SINDEREPARAÇÃO;

Parágrafo Segundo: 1/30 (um trinta avos), descontado na folha de pagamento de novembro/2022. O título executivo extrajudicial será recolhido até 10 de dezembro de 2022, através de boletos bancários emitidos e disponibilizados por entidades financeiras conveniadas em favor do SINDEREPARAÇÃO;

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

§ 2º - Os empregados que forem admitidos após o desconto da Taxa de Reversão dos Empregados, estarão também obrigados ao desconto sobre o salário do primeiro mês de seu contrato de trabalho, devendo o recolhimento ser efetuado ao sindicato até o dia 10 do mês subsequente, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

§ 3º - 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.

§ 4º Estes descontos foram estabelecidos de acordo com a decisão soberana das Assembleias Gerais, onde fez parte integrante da ordem do dia, que é devido por todos os trabalhadores com respaldo no artigo 513, letra “e”, da CLT, e está dentro da razoabilidade.

§ 5º - Fica assegurado aos empregados não associados/filiados o direito de oposição à referida contribuição, vedada a oposição promovida ou intermediada pelo empregador ou terceiros, a qual deverá ser apresentada pessoalmente, de forma individual em 3 (três) vias de igual teor, de forma legível, manuscrita, na sede do sindicato obreiro. A carta deverá conter: Qualificação do autor, CPF, endereço, função, qualificação do estabelecimento de trabalho e assinatura. O prazo para apresentação das oposições a esta Contribuição, improrrogavelmente, será de 10 (Dez) dias úteis, iniciando-se a contagem na data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

§ 6º - Os descontos de que trata a presente cláusula, decorre da decisão da categoria deliberada em AGEs e assim estipuladas, sendo exclusivamente da entidade profissional (SINDEREPARAÇÃO) a responsabilidade em caso de qualquer questionamento de membro da categoria, inclusive perante a empregadora. Em caso de eventual reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou Ação Civil Pública, o Sindicato dos Trabalhadores

SINDEREPARAÇÃO se obriga a regressivamente garantir, de forma incondicional, irrevogável e irretratável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial e/ou administrativa que as empresas ou o sindicato patronal eventualmente vierem a sofrer, já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas sob o título de contribuição aludida nessa cláusula. Caso o sindicato não restitua os valores devidos, fica a empresa autorizada a promover a compensação com outros valores que devam ser depositados ao sindicato.

§ 7º - As partes têm justos e contratados, a eleição da Comissão de Conciliação Previa como foro preferencial para dirimir os conflitos referentes presente cláusula e não chegando a termo a Justiça do Trabalho.

Parágrafo quinto: 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 DE MANUTENÇÃO DA ENTIDADE PROFISSIONAL

De acordo com deliberação da Assembleia Geral da categoria profissional, realizada nos dias 21, 22 e 23 de Julho de 2022, em conformidade com o Artigo 3º e 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e, de conformidade com o disposto no art. 462, 513 e 545 “e”, da CLT, haverá Taxa de Contribuição para Manutenção da entidade sindical profissional a ser descontada mensalmente dos trabalhadores, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia 10 do mês subsequente ao desconto em favor do Sindicato Obreiro, no valor correspondente à 1% (um por cento) do salário “percepto” do empregado, os quais após consolidados tornam-se títulos executivos extrajudiciais de responsabilidade do trabalhador.

§ 1º - Os títulos executivos extrajudiciais resultantes do desconto deverão ser recolhidos até o dia 10 de cada mês, através de boletos bancários emitidos e disponibilizados por entidades financeiras conveniadas em favor do SINDEREPARAÇÃO.

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

§ 3º - Estes descontos foram estabelecidos de acordo com a decisão soberana das Assembleias Gerais, onde fez parte integrante da ordem do dia, que é devido por todos os trabalhadores com respaldo no artigo 513, letra “e”, da CLT, e está dentro da razoabilidade;

§ 4º - Fica assegurado aos empregados não associados/filiados o direito de oposição à referida contribuição, vedada a oposição promovida ou intermediada pelo empregador ou terceiros, a qual deverá ser apresentada pessoalmente, de forma individual em 3 (três) vias de igual teor, de forma legível, manuscrita, na sede do sindicato obreiro. A carta deverá conter: Qualificação do autor, CPF, endereço, função, qualificação do estabelecimento de trabalho e assinatura. O prazo para apresentação das oposições a esta Contribuição, improrrogavelmente, será de 10 (Dez) dias úteis, iniciando-se a contagem na data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

§ 5º - Os descontos de que trata a presente cláusula, decorre da decisão da categoria deliberada em AGEs e assim estipuladas, sendo exclusivamente da entidade profissional (SINDEREPARAÇÃO) a responsabilidade em caso de qualquer questionamento de membro da categoria, inclusive perante a empregadora. Em caso de eventual reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou Ação Civil Pública, o Sindicato dos Trabalhadores SINDEREPARAÇÃO se obriga a regressivamente garantir, de forma incondicional, irrevogável e irretratável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial e/ou administrativa que as empresas ou o sindicato patronal eventualmente vierem a sofrer, já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas sob o título de contribuição aludida nessa cláusula. Caso o sindicato não restitua os valores devidos, fica a empresa autorizada a promover a compensação com outros valores que devam ser depositados ao sindicato.

§ 6º - As partes têm justos e contratados, a eleição da Comissão de Conciliação Previa como foro preferencial para dirimir os conflitos referentes presente clausula e não chegando a termo a Justiça do Trabalho.

Parágrafo Único: 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 OESTE PR, deverão efetuar o recolhimento da Contribuição Sindical Patronal, com vencimento em 31 de janeiro de cada exercício, 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.sindirepatoledo.com.br> A Contribuição Sindical Patronal é calculada sobre o Capital Social da empresa, com base na tabela disponibilizada pela CNI (Confederação Nacional da Indústria).

Parágrafo único: As empresas que optarem por NÃO efetuar o recolhimento da referida contribuição NÃO PODERÃO se utilizar dos indicadores de reajustes e demais cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho negociadas pelo sindicato empresarial e também não farão jus aos demais benefícios oferecidos pelos sindicato empresarial para as empresas do segmento, tendo por base o entendimento de que o fato de não contribuir para suas entidades ao tempo em que dela todos se beneficiam, representa má situação de enriquecimento sem causa.

§ 2º Mensalidade Associativa Patronal - SINDIREPA OESTE PR:

As empresas associadas ao SINDIREPA OESTE PR 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 limite de até 7 (sete) funcionários, recolherão a importância 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 existentes na mesma, até o limite de teto máximo de R\$ 70,00 (setenta reais) mês.

§ 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.

Esta Cláusula é de responsabilidade exclusiva do Sindicato das Indústrias de Reparação de Veículos e Acessórios do Oeste do Paraná - SINDIREPA OESTE PR.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL RELATIVA A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Tendo em vista que: a) Os sindicatos signatários tem despesas maiores na época da data-base; b) Os sindicatos fizeram concessões recíprocas nesta negociação, com vantagens para ambas as partes e seus representados; c) A norma Coletiva tem eficácia "erga omnes" aplicável a todas as empresas e trabalhadores, independentemente de serem associados ou não às entidades sindicais; d) As Assembléias, para as quais foram convocados associados e não associados não consideraram correto e justo que apenas os associados arquem com as despesas decorrentes da prestação de serviços e a representação da categoria pelos sindicatos; e) Os representados dos sindicatos consideram que, o fato de não contribuir para suas entidades ao tempo em que dela todos se beneficiam, representa má situação de enriquecimento sem causa; f) Na Assembléia Patronal realizada em 03.09.2012 houve a autorização da cobrança de todas as empresas de uma taxa de manutenção da entidade sindical empresarial e relativa a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo esta renovada na Assembléia Patronal realizada em 29.08.2022. **Decidiram: 1) Instituir a Taxa Assistencial Patronal relativa a Convenção Coletiva de Trabalho e a manutenção dos serviços ofertados pela entidade sindical empresarial; 2) Esta taxa será devida por todas as empresas que se beneficiam ou se beneficiarem da Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de serem associadas ou não a entidade empresarial** 3) Os valores da referida taxa foram aprovados em Assembléia específica, devendo ser paga da seguinte forma:

a) Por deliberação unânime dos associados presentes a A.G.E. realizada em 09.09.2012 e renovada em 29.08.2022, as empresas recolherão em 2023 em favor do SINDIREPA OESTE PR, até o dia 10 de Julho 2023, a TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL ANUAL RELATIVA A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, nos seguintes valores:

b) **A importância de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empresa / ano em parcela única a ser recolhida até o dia 10 de julho de 2023** através de Guia de recolhimento específica em nome da entidade beneficiária a qual deverá ser emitida via internet ou solicitada diretamente a entidade SINDIREPA OESTE PR o qual poderá emitir o documento e encaminhar via e-mail ou ainda diretamente a empresa via correios, conforme especificado no item LETRA E.

c) As empresas associadas e em dia com suas obrigações estatutárias e financeiras será concedido um desconto de R\$ 100,00 no valor para recolhimento pontual até o dia 10 de julho de 2023.

d) 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.

e) As empresas que optarem pela emissão da Guia de recolhimento via internet poderão o fazer através do endereço eletrônico: www.sindirepatoledo.com.br

Parágrafo único: As empresas que optarem por NÃO efetuar o recolhimento da referida contribuição NÃO PODERÃO se utilizar dos indicadores de reajustes e demais cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho negociadas pelo sindicato empresarial e também não farão jus aos demais benefícios oferecidos pelos sindicato empresarial para as empresas do segmento, tendo por base o entendimento de que o fato de não contribuir para suas entidades ao tempo em que dela todos se beneficiam, representa má situação de enriquecimento sem causa.

Base legal: CLT - Art. 513 - Letra "e", Estatuto do Sindirepa Toledo - Art. 2º - Letra "e".

"AVISO PÚBLICO - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DO PARANÁ - SEÇÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO O entendimento desta seção, aqui manifestado, visa esclarecer trabalhadores e empregadores a respeito da legalidade da cobrança, por entidades sindicais, de taxas e contribuições de seus representados As taxas, assistenciais e de reversão salarial, e a contribuição confederativa, são todas de natureza privada, contratual, e cabe aos integrantes das categorias econômicas e profissionais...., deliberar no âmbito das respectivas assembléias, sobre a exigibilidade das mesmas, As taxas negociais, assistenciais e de reversão salarial derivam da própria negociação coletiva de trabalho, e a forma de sua arrecadação deve estar expressa no próprio instrumento coletivo que as criou; a discussão de sua exigibilidade tem como coro, também, a Assembléia especificamente convocada para aprovar a pauta de reivindicações para a negociação em questão.... Assinado: A CHEFIA (julho de 2002)"

Esta Cláusula é de responsabilidade exclusiva do Sindicato das Indústrias de Reparação de Veículos e Acessórios do Oeste do Paraná - SINDIREPA OESTE PR.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA/HOMOLOGAÇÕES ACORDOS/CONTRATOS:

Face às atribuições sindicais, considerando-se a disposição constitucional que determina a obrigatória 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 consequência, em muito deverá melhorar as relações de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÕES CONTRATUAIS E HOMOLOGAÇÕES OBRIGATÓRIAS

O empregador disporá do prazo legal, a partir do efetivo desligamento do empregado, para efetuar o respectivo pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo primeiro: Na hipótese de não ser efetivado o respectivo pagamento, por ausência do empregado, o empregador comunicará por escrito a entidade sindical obreira que terá 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará o empregador dispensado de qualquer sanção.

Parágrafo segundo: A homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, permanece obrigatória para toda a categoria, em todos os contratos independente da duração do respectivo contrato. O ato dar-se-á nas sedes do SINDEREPARAÇÃO que possui, EXCLUSIVIDADE DA COMPETÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DAS HOMOLOGAÇÕES assistência à rescisão do contrato de trabalho, SINDEREPARAÇÃO (Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos de Cascavel e Região).

§ 1º Os atos homologatórios de rescisões contratuais deverão ser agendados pelos representantes do empregador, com 24 (vinte e quatro) 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 obrigatórios nas homologações de rescisões de contratos de trabalho, os seguintes documentos:

- I – Termo de rescisão do Contrato de Trabalho em 3 vias;
- II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;
- III – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;
- IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;
- V – Extrato analítico do FGTS;
- VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;

VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;

VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;

IX – Guias de Habilitação ao Seguro-desemprego;

X – Carta de Preposto do Representante da Empresa;

XI – Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;

XII – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie;

XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.

XIV - GRPS (INSS dos últimos seis meses);

XV - Certidão Negativa de Débitos expedida pelo respectivo Sindicato Patronal SINDIREPA OESTE PR;

XVI - Comprovantes dos recolhimentos do FGTS e das contribuições profissionais;

XVII - Fica estabelecida a obrigatoriedade da entrega do documento impresso do Perfil Profissiográfico Previdenciário, (PPP) ao empregado no ato da homologação da rescisão de seu contrato de trabalho.

§ 3º 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 e a não realização da homologação também caracterizará em nulidade do ato de rescisão contratual.

§ 4º 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.

§ 5º Os escritórios regionais para atendimento as homologações serão: Na sede do Sindereparação, sito à Rua Carlos Gomes, 1.955, Fone: (45) 3224-4390 em Cascavel/PR. Na Rua Souza Naves, 209, Fone: (45) 3252-8453 ou 3252-5440 para Toledo/PR, e na Rua Sete de Setembro, 1.693, Marechal Cândido Rondon/PR, respectivamente, em espaço que permita seu funcionamento adequado.

§ 6º Os atos homologatórios serão gratuitos apenas para as empresas associadas ao SINDIREPA OESTE PR e em dia com suas obrigações sindicais e para os trabalhadores que contribuem para o respectivo sindicato profissional SINDEREPARAÇÃO e que estejam em dia com suas obrigações junto a tesouraria da entidade. As empresas ou trabalhadores não associados e com débitos em aberto no ato da homologação, será oportunizada a regularização dos débitos. Caso não haja acordo, poderá a critério da administração de cada entidade, substituir a cobrança dos débitos por uma taxa, de acordo com uma tabela elaborada pela direção de cada entidade. A verificação da situação da empresa e do trabalhador junto aos

respectivos sindicatos se dará no ato da solicitação da emissão das certidões negativas obrigatórias para fins de atos homologatórios. O não cumprimento deste item acarretará em nulidade do processo de rescisão contratual e em multa por descumprimento de cláusula, conforme previsto no § 8º do art. 477, da CLT, cumulada com a multa desta convenção.

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

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONCILIAÇÕES TRABALHISTAS

COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

1- Institui-se a Comissão de Conciliação Prévia de que trata a lei 9.958/2000 entre o Sindicato Profissional e Patronal no âmbito de suas representações e bases territoriais.

2- A comissão é independente em relação às entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, não possuindo personalidade jurídica própria, regendo-se pelas normas ora instituídas.

ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO:

1- A Comissão de Conciliação Prévia tem exclusivamente por atribuição a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e os empregadores representados pelas entidades sindicais convenientes.

2- A Comissão não poderá adotar qualquer juízo de valor ou julgamento das questões debatidas entre as partes envolvidas.

3- A Comissão não tem poderes de arbitragem, limitando-se unicamente às suas atribuições conciliatórias.

COMPOSIÇÃO:

A Comissão de Conciliação Prévia, de natureza paritária, será composta por pelo menos um representante indicado pelo Sindicato Patronal e por pelo menos um representante indicado pelo Sindicato Profissional, com seus respectivos suplentes, mediante livre escolha de cada entidade sindical.

CONCILIADORES:

1- Os representantes indicados pelas entidades sindicais para comporem a Comissão de Conciliação Prévia serão denominados de CONCILIADORES.

2- Os conciliadores poderão ser remunerados pelas entidades sindicais que representam. Nesta hipótese, a responsabilidade jurídica será da própria Entidade Sindical, inclusive quanto aos encargos fiscais e sociais.

3- Caso a Comissão venha a ter recursos financeiros próprios para a remuneração dos conciliadores, estes recursos serão repassados aos sindicatos convenientes para que efetuem o pagamento da remuneração.

LOCAL DE FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO:

1- A Comissão de Conciliação Prévia será instalada na sede do Sindereparação, sito à Rua Carlos Gomes, 1.955, Fone: (45) 3224-4390, Cascavel/PR, Rua Souza Naves, 209, Toledo/PR, Fone: (45) 3252-8453 ou 3252-5440, e Rua Sete de Setembro, 1.693, Marechal Cândido Rondon/PR, respectivamente, em espaço que permita seu funcionamento adequado.

2- A Comissão poderá realizar sessões em outros locais, inclusive em qualquer município das bases territoriais dos sindicatos convenientes.

3- Os Sindicatos convenientes expedirão edital comunicando aos seus representantes e às Autoridades Competentes a constituição, finalidades, composição, local e horários de funcionamento da Comissão.

SESSÕES DA COMISSÃO:

1- As sessões da Comissão serão realizadas em dia e hora ajustados pelos seus componentes, dando-se ampla divulgação aos trabalhadores e empregados interessados.

2- As sessões serão destinadas exclusivamente às partes envolvidas, facultando-se a presença de dirigentes sindicais, advogados, assessores e demais pessoas credenciadas pelas entidades sindicais signatárias.

3- A sessão de conciliação somente poderá ser realizada com a presença paritária dos conciliadores.

4- No caso de ausência do conciliador a sessão poderá ser adiada, com a concordância das partes interessadas. Havendo discordância de uma das partes será expedida certidão pelo membro conciliador presente, relatando a ausência e a impossibilidade de conciliação, cumprindo-se, assim, a formalidade legal contida na Lei 9958/2000.

APRESENTAÇÃO DA DEMANDA

- 1- A demanda será formulada por escrito pelo empregado interessado ou seu representante, sempre com assinatura do trabalhador, entregue à Comissão, que dará recibo em cópia.
- 2- A demanda poderá ser reduzida a termo pela Comissão por solicitação do empregado interessado, que ficará com cópia da mesma.
- 3- O Sindicato Profissional disponibilizará assessoria jurídica ao empregado, para orientar na elaboração do pedido, quando requisitado.
- 4- O empregador, por si ou por representante legal, poderá apresentar demanda, aplicando-se, no que couber os procedimentos previstos neste instrumento.
- 5- A demanda receberá número de ordem e de ano, sendo registrada em arquivo específico, com nome e endereço das partes.

REMESSA DA DEMANDA

- 1- A demanda será remetida pela Comissão ao Empregador com aviso de recebimento postal, ou entregue diretamente mediante protocolo, através de notificação específica, ou ainda, por qualquer outro meio que comprove seu recebimento.
- 2- Caso o empregador não venha a ser localizado, não poderá ser Citado por edital, expedindo-se a certidão negativa para os fins previstos na Lei 9958/2000.

PRAZO PARA REALIZAÇÃO DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO

As sessões de conciliação serão designadas no prazo máximo de dez dias contados a partir do primeiro dia útil após a apresentação da demanda à Comissão. No caso do último dia recair em Domingo ou Feriado, haverá prorrogação automática do prazo referido para o primeiro dia útil seguinte.

REALIZAÇÃO DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO

- 1- É obrigatória a presença de ambos os membros da Comissão para a realização da sessão conciliatória, à qual deverão estar presentes o trabalhador interessado, seus representantes se houver e o empregador ou seu representante.
- 2- No caso de solicitação de adiamento por parte do trabalhador ou de empregador, a Comissão poderá adiar a sessão, desde que a parte presente concorde expressamente.
- 3- No caso de ausência de ambas as partes, o pedido será arquivado.
- 4- Ocorrendo motivo de força maior, poderá a Comissão adiar a sessão independente de consulta às partes presentes.

APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

1- As partes poderão apresentar documentos para exame da comissão, como subsídios ao procedimento conciliatório, ficando os mesmos à disposição das partes interessadas.

2- A procuração, carta de preposto ou qualquer outro documento de representação serão arquivados pela Comissão juntamente com a demanda e a ata da sessão. A Comissão, caso julgue necessário, poderá arquivar qualquer documento apresentado pelas partes.

TESTEMUNHAS

1- A Comissão não está obrigada a ouvir as testemunhas indicadas pelas partes envolvidas. Entretanto, com a concordância das partes, poderão ser solicitadas informações sobre os fatos constantes do pedido.

2- Não será lavrado termo das declarações, que serão meramente subsidiárias ao procedimento conciliatório.

CONCILIAÇÃO

1- A Comissão terá ampla liberdade de conduzir os trabalhos de conciliação entre as partes envolvidas, durante o prazo necessário ao bom desempenho de suas atribuições.

2- No caso de êxito da conciliação, será lavrada Ata constando as condições do acordo, inclusive ressalvas. A Ata será assinada pelos membros da Comissão, empregado, empregador ou seu representante, advogados e dirigentes sindicais presentes. Cópia da Ata será entregue às partes.

3- No termo de acordo poderão ser consignadas multas e cláusulas penais para o caso de seu descumprimento.

4- Poderão ser consignadas na Ata, resumidamente, observações solicitadas pelas partes, sobre os fatos da demanda.

IMPOSSIBILIDADE DE CONCILIAÇÃO

Não sendo possível a conciliação, será lavrada Ata registrando a presença das partes, ou a ausência de uma ou ambas, assim como outras observações que a Comissão julgar pertinentes. Cópia da Ata será entregue às partes presentes.

CUMPRIMENTO DO ACORDO

Poderão ser estabelecidas condições vincendas a serem cumpridas perante a Comissão, ficando fixadas as consequências pelo descumprimento da obrigação assumida.

ARQUIVAMENTO

Encerrado o procedimento da conciliação, a Ata e demais documentos serão arquivados pela Comissão.

PRESENÇA DE PREPOSTO

O empregador poderá ser representado por Preposto indicado em Carta de preposição, com poderes expressos para realizar acordos e assumir demais obrigações perante a Comissão.

ADVOGADO

1- As partes poderão ser acompanhadas por advogado. O empregador poderá ser representado por advogado com poderes expressos em procuração, que possibilitem a efetivação de acordo.

2- O pagamento de honorários profissionais será consignado na Ata, registrada a concordância da parte interessada.

3- O empregador poderá se responsabilizar pelo pagamento dos honorários do advogado do trabalhador, como parte do acordo efetivado.

TAXA DE MANUTENÇÃO

1- Sobre o valor estabelecido no acordo será pago pelo empregador o valor correspondente, conforme expresso nas condições abaixo. Caso de inexistência de acordo não será cobrado nenhum valor.

Acordos com valores de até R\$ 500,00 - taxa de R\$ 300,00;

Acordos com valores entre R\$ 500,01 a R\$ 1.500,00 - taxa de R\$ 400,00;

Acordos com valores entre R\$ 1.500,01 a R\$ 5.000,00 - taxa de R\$ 600,00;

Acordos com valores superiores a R\$ 5.000,01 - taxa de R\$ 1.000,00, mais adicional de 2% do valor do acordo.

2- Esse valor constará na Ata e será recolhido em favor da Comissão, com o objetivo da manutenção de seus serviços.

FUNCIONAMENTO E MANUTENÇÃO DA COMISSÃO

1- A Comissão terá seu funcionamento garantido pelas entidades signatárias, através de normas fixadas neste instrumento.

2- Funcionários e assessores que porventura prestem serviços à Comissão deverão ter suas situações jurídicas predefinidas por escrito entre as entidades sindicais.

3- No caso dos valores recolhidos em favor da Comissão não serem suficientes para a manutenção, ambas as entidades serão responsáveis em partes iguais pela cobertura das despesas havidas.

RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

A Comissão não tem poderes para rescindir contratos de trabalho, nem oferecer assistência ao ato rescisório, privativo da Entidade Sindical Profissional.

ARQUIVO E CADASTRO

1- A Comissão manterá arquivo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho do setor econômico/profissional dos últimos 05 (cinco) anos.

2- A Comissão manterá cadastro com a relação e endereço das empresas abrangidas.

PALESTRAS E DIVULGAÇÃO

As entidades sindicais convenientes realizarão palestras nas empresas sobre as finalidades e funcionamento da Comissão. Também propiciarão meios para divulgar os trabalhos da Comissão entre os empregadores, trabalhadores, outras entidades sindicais e organismos públicos.

ALTERAÇÕES

As alterações nesta Convenção coletiva de Trabalho poderão ser efetivadas a qualquer tempo por consenso entre as entidades signatárias, decorrentes de questões relativas ao funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTAS E PENALIDADES:

Pelo descumprimento de qualquer cláusula acordada nesta Convenção, em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, fica estabelecida multa equivalente a uma vez o maior piso salarial da categoria, por empregado prejudicado e por cláusula violada, por violação verificada, que será revertido, 40% (quarenta por cento) em favor da parte prejudicada, 30% (trinta por cento) em favor sindicato dos trabalhadores e 30% (trinta por cento) em favor sindicato empresarial para custeio do processo.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - FORO:

Esgotadas as normais tentativas diretas e submetidas às Comissões Intersindicais 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 OITAVA - 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 NONA - SECRETARIAS/ATENDIMENTOS DOS CONVENENTES:

SINDIREPA OESTE PR - TOLEDO – Rua Barão do Rio Branco, Nº. 3069, Vila Industrial, Toledo/Pr. Fone (45) 3378-4646 e 9 9967-0362 e-mail: sindirepa-tdo@hotmail.com, site: www.sindirepatoledo.com.br e,

SINDEREPARAÇÃO – Central - Avenida Carlos Gomes, n.º 1.955, Cascavel/PR Fone (45) 3224-4390 ou 9 8803-4097, **Delegacia Regional de Toledo** - Rua Souza Naves, nº. 209, Centro Toledo/PR, Fone: (45) 3252-8453 e 3252-5440, **Delegacia Regional de Marechal Cândido Rondon** - Rua Sete de Setembro, 1.693, Marechal Cândido Rondon/PR, site, www.institutoiguacu.org.br e-mail paulo.langner@uol.com.br, As secretarias das respectivas comissões de conciliações trabalhistas se encontram em funcionamento, respectivamente, conforme firmado na cláusula 34.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

}

NEDIR NOJEHOVSKI

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO NEGOCIAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

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