



## **SINDEREPARAÇÃO ROL DE REIVINDICAÇÕES CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027**

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustem, de um lado, representando os EMPREGADORES:

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS DE CASCAVEL;**

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS PEÇAS E ACESSÓRIOS DE TOLEDO;**

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE FOZ DO IGUAÇU;**

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE UMUARAMA;**

E de outro lado, representando os EMPREGADOS:

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS DE CASCAVEL E REGIÃO;**

Pôr seus presidentes ao final identificados e assinados, todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente Convenção, Coletiva de Trabalho a reger-se pelas cláusulas adiante:

### **1. VIGÊNCIA:**

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de setembro de 2026 e, com término em 31 de agosto de 2027.

### **2. ABRANGÊNCIA:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000; Da [Lei nº 18.766, de 1º de maio de 2016](#); O Decreto nº 13.182/2026 fixa os novos valores dos grupos dos Pisos Salariais do Estado do Paraná, válidos para 1º de janeiro de 2026. As categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenientes, e que alude o artigo 577 da CLT, compreendido pelo GRANDE GRUPO 9 e 19 do Plano nacional da CNTI (TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE REPARAÇÃO E MANUTENÇÃO).

TRABALHADORES em serviços de reparação e manutenção mecânica;

SUPERVISORES EM SERVIÇOS DE REPARAÇÃO E MANUTENÇÃO MECÂNICA; Supervisores em serviços de reparação e manutenção de máquinas e equipamentos industriais, comerciais e residenciais; Supervisores em serviços de reparação e manutenção veicular; Supervisores de outros trabalhadores de serviços de reparação, conservação e Manutenção.

MECÂNICOS de manutenção de máquinas e equipamentos industriais, comerciais e residenciais; Mecânicos de manutenção de bombas, motores, compressores e equipamentos de transmissão; Mecânicos de manutenção e instalação de aparelhos de climatização e refrigeração; Mecânicos de manutenção de máquinas industriais; Mecânicos de manutenção de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas;

MECÂNICOS DE MANUTENÇÃO VEICULAR; Mecânicos de manutenção aeronáutica; Mecânicos de manutenção de motores e equipamentos navais; Mecânicos de manutenção Metro ferroviária; Mecânicos de manutenção de veículos automotores.

REPARADORES DE INSTRUMENTOS E EQUIPAMENTOS DE PRECISÃO, Técnicos em manutenção e reparação de instrumentos de medição e precisão.

RESTAURADORES de instrumentos musicais; Técnicos em manutenção e reparação de equipamentos biomédicos; Reparadores de equipamentos fotográficos;

TRABALHADORES NA REPARAÇÃO E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS; Lubrificadores; Trabalhadores de manutenção de roçadeiras, motosserras e similares; Mecânicos de manutenção de bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica;

POLIMANTENEDORES; SUPERVISORES DE MANUTENÇÃO ELETROELETRÔNICA E ELETROMECAÂNICA; Supervisores de manutenção eletroeletrônica industrial, comercial e predial; supervisores de manutenção eletroeletrônica veicular; supervisores de manutenção eletromecânica;

ELETRICISTAS ELETRÔNICOS DE MANUTENÇÃO INDUSTRIAL, COMERCIAL E RESIDENCIAL; Eletricistas de manutenção eletroeletrônica; Instaladores e mantenedores de sistemas eletroeletrônicos de segurança;

ELETRICISTAS ELETRÔNICOS DE MANUTENÇÃO VEICULAR; Eletricistas eletrônicos de manutenção veicular (aérea, terrestre e naval);

MANTENEDORES ELETROMECAÂNICOS; Instaladores e mantenedores eletromecânicos de elevadores, escadas e portas automáticas; Reparadores de aparelhos eletrodomésticos; Reparadores de equipamentos de escritório;

TRABALHADORES da conservação, manutenção e reparação;

TRABALHADORES DA CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO; (EXCETO TRABALHADORES ELEMENTARES); Conservadores de vias permanentes (trilhos); Mantenedores de equipamentos de parques de diversões e similares; Reparadores de carrocerias de veículos; Mantenedores de edificações;

**TRABALHADORES ELEMENTARES DA MANUTENÇÃO**, Trabalhadores elementares de serviços de manutenção veicular, são as Empresas que, ainda que parcialmente, exerçam atividades de montagem, consertos, reparos ou reformas, com aplicações de peças ou não, em automóveis, caminhões, ônibus, tratores, máquinas e implementos agrícolas, máquinas de terraplanagem e similares, máquinas e equipamentos ferroviários, aeronaves, embarcação, motocicletas, bicicletas, reboques, carretas, carroças, carrocerias, calafate, elevadores e outros veículos não classificados e/ou, os acessórios de quaisquer destes, nacionais ou importados; serviços estes de lataria, pintura, mecânica leve ou pesada, eletricidade, estofamentos, tapeçaria, retificas de qualquer natureza, balanceamento e geometria, consertos de instrumentos de painéis, borracharias, recapagens de pneus, recondicionadoras e similares, inclusive de assistência técnica autorizada.

**Parágrafo Único:** Considerando as respectivas bases territoriais dos Sindicatos Patronais Convenientes, fica estabelecida a eficácia das condições e valores fixados pelo presente instrumento nos seguintes municípios no Estado do Paraná: Cascavel (sede), Altamira do Paraná, Alto Piquiri, Altônia, Anahy, Assis Chateaubriand, Boa Esperança do Iguaçu, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Brasilândia do Sul, Cafezal do Sul, Cafelândia, Campina da Lagoa, Campo Bonito, Capanema, Capitão Leônidas Marques, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Cruzeiro do Iguaçu, Cruzeiro do Oeste, Diamante do Oeste, Diamante do Sul, Entre Rios do Oeste, Esperança Nova, Espigão Alto do Iguaçu, Formosa do Oeste, Foz do Iguaçu, Francisco Alves, Goioerê, Guaíra, Guaraniaçu, Ibema, Iguatu, Iporã, Iracema do Oeste, Itaipulândia, IV Centenário, Jesuítas, Juranda, Laranjal, Laranjeiras do Sul, Lindoeste, Marechal Cândido Rondon, Maria Helena, Mariluz, Maripá, Matelândia, Medianeira, Mercedes, Missal, Moreira Sales, Nova Aurora, Nova Cantu, Nova Laranjeiras, Nova Prata do Iguaçu, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Palotina, Pato Bragado, Pérola, Pérola d'Oeste, Perobal, Planalto, Quatro Pontes, Quedas do Iguaçu, Ramilândia, Rancho Alegre do Oeste, Realeza, Rio Bonito do Iguaçu, Salto do Lontra, Santa Helena, Santa Izabel do Oeste, Santa Lúcia, Santa Tereza do Oeste, Santa Terezinha de Itaipu, São Jorge do Patrocínio, São José das Palmeiras, São Miguel do Iguaçu, São Pedro do Iguaçu, Terra Roxa, Toledo, Três Barras do Paraná, Tupãssi, Ubiratã, Umuarama, Vera Cruz do Oeste, Vila Alta e Xambrê.

### **3. REAJUSTE SALARIAL:**

Em 1º de setembro de 2026 será concedida correção salarial a todos os integrantes da categoria profissional, aplicando-se, respectivamente, sobre os salários vigentes em 01/09/2025, o percentual de 100% (cem por cento) do INPC/IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), de 01/09/2025 a 31/08/2026, **acrescidos de 25%** (vinte e cinco por cento) a título de recomposição de perdas no poder de compra dos respectivos salários, índice esse a ser aplicado sobre os salários já corrigidos pelos índices inflacionários dos períodos correspondentes.

**Parágrafo primeiro:** Não serão considerados para fins de reajustes os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, equiparação salarial, promoção por merecimento, mérito ou por antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento

ou de localidade, bem como as equiparações salariais determinadas por sentença transitada em julgado, devendo os índices ora pactuados serem incidentes sobre os vencimentos na forma deste Parágrafo.

**Parágrafo segundo:** A partir de 1º de setembro de 2026, as empresas concederão aumento real, estipulando um salário de ingresso na empresa de 2,5 (dois salários-mínimos e meio), vigentes no Estado do Paraná, para a respectiva função.

**Parágrafo terceiro:** Será concedido, a título de produtividade, 2% (dois por cento), aplicando-se sobre os salários já corrigidos na forma do caput da presente cláusula.

**Parágrafo quarto:** Para contemplar o disposto no inciso XI da Constituição Federal, “XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”, a título de PLR (Participação nos Lucros ou Resultados) da empresa, será pago valor equivalente a 2 (dois) salários normativos estabelecidos para a função ou cargo, pagos em duas parcelas, sendo a primeira em novembro de 2026 e a outra em março de 2027.

Objetivando melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, os empregadores, sem que se constitua caráter salarial, remuneratório ou contra prestativo, nos termos da Lei nº 6.321/76, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, através do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, concederão mensalmente, a partir de setembro de 2026, a todos os seus trabalhadores, inclusive aos da administração, o benefício “alimentação convênio”, também denominado “vale compras”, constituído de cupons ou cartões magnéticos para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, no valor fixo de R\$ 900,00 (novecentos reais) por mês, mediante recibo.

I. O pagamento do benefício “alimentação convênio”, também denominado “vale compras”, é ônus exclusivo do empregador, não sendo permitido, em decorrência deste instrumento, qualquer desconto, mesmo que parcial, do salário do trabalhador, e nem será perdido em razão de faltas ao trabalho.

II. O valor do benefício será apurado de forma proporcional nos meses de admissão e demissão do trabalhador.

III. Excepcional e exclusivamente, o benefício “alimentação convênio”, também denominado “vale compras”, será concedido a todos os trabalhadores afastados e recebendo benefícios de auxílio-doença, auxílio-doença acidentário ou licença-maternidade, limitado a 12 (doze) meses a partir da data do afastamento.

IV. O benefício será entregue mediante recibo, juntamente com o pagamento do salário.

V. Nos termos da legislação vigente, o benefício não constitui base de cálculo de contribuições ao INSS ou ao FGTS, não tendo natureza salarial nem sendo passível de

integração à remuneração, sob qualquer alegação.

VI. Os empregadores deverão obrigatoriamente se inscrever no PAT, conforme a Lei nº 6.321/76 e o Decreto nº 5/91, a fim de obter os incentivos fiscais correspondentes.

VII. Para efeitos de negociação da próxima data-base da categoria, serão considerados os valores dos pisos salariais e do benefício “alimentação convênio”, conforme indicado no inciso décimo sétimo da presente norma.

VIII. Os empregadores concederão, exclusivamente no mês de dezembro de 2026, até o dia 20 (vinte), a título de abono natalino, sem natureza salarial e sem integração à remuneração do trabalhador, um vale compras adicional no valor de:

R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais) para os trabalhadores com menos de 180 dias de vínculo;

R\$ 900,00 (novecentos reais) para os trabalhadores com 180 dias ou mais de vínculo;

Este benefício será concedido sem prejuízo do vale compras referentes ao mês de dezembro de 2025, entregue nos termos do inciso IV desta cláusula.

IX. Terá direito ao abono natalino o trabalhador que laborar durante o mês de dezembro de 2025 e/ou cuja rescisão ocorra no referido mês, considerando-se, para o cômputo do tempo de serviço, o aviso prévio trabalhado ou indenizado (com projeção).

X. Durante as férias a serem gozadas pelo empregado (exceto as indenizadas em rescisão), será concedido o benefício integral de R\$ 900,00, sem natureza salarial ou integração à remuneração.

XI. A não inscrição no PAT pelo empregador não descaracteriza o caráter indenizatório do benefício concedido.

XII. O “vale compras” deverá possibilitar escolha de, no mínimo, três fornecedores distintos, salvo nos locais onde haja apenas um estabelecimento apto à sua aceitação.

XIII. O descumprimento desta cláusula sujeitará o empregador à multa de 80% (oitenta por cento) do valor do benefício, revertida em favor do empregado prejudicado.

XIV. Os sindicatos poderão fornecer aos empregadores a relação de mercados conveniados onde os trabalhadores possam utilizar o vale compras.

XV. Os comprovantes do benefício ficarão à disposição para fiscalização, sempre que solicitados pelo sindicato profissional.

XVI. O "vale compras" não poderá ser substituído por cesta básica ou outro benefício equivalente.

#### **4. CAFÉ DA MANHÃ:**

Objetivando melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, os empregadores, sem que se constitua caráter salarial, remuneratório ou contra prestativo, nos termos da Lei nº 6.321/76, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, através do Programa de Alimentação do Trabalhador, fornecerão, aos empregados, CAFÉ DA MANHÃ, nos dias em que houver trabalho, consistente no mínimo de: 1 (um) copo de café com leite (300 ml) e 2 (dois) pães com margarina, observadas as condições mais favoráveis já praticadas, facultando-se a substituição do CAFÉ DA MANHÃ por tíquete refeição no valor líquido de, no mínimo, R\$ 15,00 (quinze reais) por dia, a partir de 1º de setembro de 2026.

#### **5. SEGURO DE VIDA:**

Em favor de cada empregado o empregador manterá seguro de vida, cujo benefício deverá observar as seguintes coberturas:

I. Um capital básico de R\$ 65.000,00 (sessenta e cinco mil reais) pela morte por qualquer causa;

II. O mesmo capital para invalidez total permanente por acidentes;

III. O mesmo capital para invalidez funcional permanente total por doença, conforme as normas estabelecidas pela SUSEP;

IV. Para invalidez parcial por acidente aplicar-se-á a proporcionalidade do valor acima referido, em razão dos danos ocorridos no sinistro;

V. 50% do capital básico pela morte por qualquer causa do cônjuge;

**Parágrafo primeiro:** O capital básico ajustado nesta cláusula sofrerá atualização anual pelo IGP-DI (Índice Geral de Preço da Fundação Getúlio Vargas), em 01.09.2026. O mesmo critério será utilizado para atualizar o valor limite da participação do funcionário.

**Parágrafo. segundo:** A forma de custeio da presente cláusula será contributária, obedecendo o capital mínimo exigido nesta, cabendo a participação dos funcionários em 20% (vinte por cento) do valor mensal a ser estipulado pela seguradora escolhida pelo empregador, limitada tal participação em R\$ 10,00 (dez reais) por funcionário.

**Parágrafo terceiro:** A parcela contributária do empregado será descontada em folha de pagamento, desde que este não se oponha expressamente, por ocasião do segundo desconto, perante o sindicato respectivo.

**Parágrafo quarto:** O empregado que exercer o direito de oposição somente fará jus à



metade do benefício acima estipulado, não se incorporando ao salário, para nenhum efeito, o valor pago a tal título, pelos empregadores.

**Parágrafo quinto:** Quando o empregado for afastado por acidente ou auxílio-doença, o empregador pagará a totalidade do prêmio do seguro, ou seja, a parcela contributária, ficando a critério da mesma o ressarcimento do respectivo valor junto ao empregado.

### **SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:**

O trabalhador que por qualquer motivo venha a substituir outro de salário maior, receberá salário igual ao do trabalhador substituído, enquanto durar a substituição.

### **6. SALÁRIOS NORMATIVOS:**

Fica convencionado que os pisos Salariais a partir de 1º de setembro de 2026, nos cargos ou funções abaixo relacionadas, os seguintes Salários Normativos:

**a)** Office-boy, Aprendiz, Estagiários ou equivalentes, R\$ 2.250,00 (dois mil duzentos e cinquenta reais), por mês;

**b)** Auxiliar de Serviços, Almoxarife, Peceiro, Apontador, Borracheiro, Atendente de Ferramentaria, Zeladora, Porteiro, lavador de peças; Guardião ou equivalentes, R\$ 2.750,00 (dois mil setecentos e cinquenta reais), por mês;

**c)** Caldeireiro, Recapador (Examinador, Raspador, Escareador, Passador de Cola, Emborrachador, Operador de Auto Clave, Operador de Máquina de Recape Quente e Frio e, Corte de Bandas), R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), por mês;

**d)** Auxiliar Administrativo, de Escritório ou equivalente, R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), por mês;

**e)** Mecânico em geral, Eletricista, Latoeiro (funileiro), Pintor, Tapeceiro, Vidraceiro, Torneiro Mecânico, Frezador e Operador de Máquina Retificadora, Lavador de Veículos R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais), por mês;

**f)** Aos empregados cujos cargos ou funções estão discriminados no item anterior, estando no exercício do cargo ou função contratada junto a mesma empresa à no mínimo 2 (dois) anos, assegura-se Piso Salarial de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), por mês;

### **PARANÁ - NOVO PISO SALARIAL ESTADUAL A PARTIR DE JANEIRO DE 2025, A TÍTULO INFORMATIVO E OU COMPARATIVO.**

DECRETO 13182 - 01 DE ABRIL DE 2026

Fixa os novos valores dos grupos dos Pisos Salariais do Estado do Paraná, válidos a partir de 1º de janeiro de 2026, nos termos que especifica.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições que lhe são conferidos pelos incisos V e VI do art. 87 da Constituição Estadual, tendo em vista o disposto no §4º do art. 1º. da Lei nº 21.350, de 1º de janeiro de 2023, e o contido no protocolado nº 25.275.405-9, DECRETA:

Art. 1º Reajusta, a partir de 1º de janeiro de 2026, o piso salarial dos empregados integrantes das categorias profissionais enumeradas na Classificação Brasileira de Ocupações - Grandes Grupos Ocupacionais, com fundamento nos arts. 1º e 2º da Lei nº 21.350, de 1º de janeiro de 2023, passando a vigorar no Estado do Paraná com os seguintes valores:

I - GRUPO I - R\$ 2.105,34 (dois mil, cento e cinco reais e trinta e quatro centavos), com o valor hora de R\$ 9,57 (nove reais e cinquenta e sete centavos) para os Trabalhadores Agropecuários, Florestais e da Pesca, correspondentes ao Grande Grupo 6 da Classificação Brasileira de Ocupações;

II - GRUPO II - R\$ 2.181,63 (dois mil, cento e oitenta e um reais e sessenta e três centavos), como valor hora de R\$ 9,92 (nove reais e noventa e dois centavos) para os Trabalhadores de Serviços Administrativos, Trabalhadores dos Serviços, Vendedores do Comércio em Lojas e Mercados e Trabalhadores em Reparação e Manutenção, correspondentes aos Grandes Grupos 4, 5, 9 da Classificação Brasileira de Ocupações;

III - GRUPO III - R\$ 2.250,04 (dois mil, duzentos e cinquenta reais e quatro centavos), com o valor hora de R\$ 10,23 (dez reais e vinte e três centavos) para os Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais, correspondentes aos Grandes Grupos 7 e 8 da Classificação Brasileira de Ocupações;

IV - GRUPO IV - R\$ 2.407,90 (dois mil, quatrocentos e sete reais e noventa centavos) com o valor hora de R\$ 10,94 (dez reais e noventa e quatro centavos) para os Técnicos de Nível Médio, correspondentes ao Grande Grupo 3 da Classificação Brasileira de Ocupações.

Parágrafo único. O piso salarial pertencente ao Grupo IV, a que se refere o inciso IV deste artigo, corresponderá também aos Registradores Cíveis de Pessoas Naturais, para fins do §6º do art. 1º. da Lei nº 13.228, de 18 de julho de 2001, com redação da Lei nº 21.339, de 22 de dezembro de 2022.

Art. 2º Em caso de alteração dos valores do salário-mínimo nacional, ainda em 2026, o Conselho Estadual do Trabalho, Emprego e Renda deliberará acerca dos novos valores dos Pisos Salariais do Estado do Paraná, seguindo os critérios estabelecidos na Lei nº 21.350, de 2023.

Art. 3º Este Decreto não se aplica aos empregados que possuem o piso salarial definido em legislação federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho e aos servidores públicos.



Art. 4º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Curitiba, em 1º de abril de 2026, 205º da Independência e 138º da República.

Carlos Massa Ratinho Junior  
Governador do Estado

João Carlos Ortega  
Chefe da Casa Civil

Paulo Rogério do Carmo  
Secretário de Estado do Trabalho, Qualificação e Renda

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado

Publicado no Diário Oficial nº 12118 de 1 de Abril de 2026

## **7. TRABALHO COMISSIONADO E/OU POR PRODUÇÃO:**

**a) Garantia de Remuneração:** Aos empregados que percebam remuneração, exclusiva ou parcialmente a base de comissão ou produção, terá direito ao piso mínimo dos empregados, que recebem somente salário fixo na mesma função.

**b) Cálculo de Férias, 13º Salário e Aviso Prévio:** Para os cálculos de férias, gozadas ou indenizadas e, aviso prévio, adotar-se-á média corrigida das comissões dos últimos 12 (doze) meses conforme índice da taxa selic estabelecida pelo governo Federal no respectivo período e, para o cálculo do 13º salário adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano.

## **8. CAIXA:**

**a) Prestação de Contas:** Aos empregados que exerçam a função de caixa enquanto, atuarem junto ao público, na recepção de pagamentos de verbas, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito ou documentos e, sendo obrigados à prestação de contas aos interessados a seu cargo, desde que empregaram toda a diligência na execução de seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos e observando estritamente as instruções do empregador, a título de quebra de caixa, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do Salário Normativo fixado na letra “c” da cláusula 04.

**b) 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 poder-se-á imputar ao mesmo, eventual diferença verificada a posterior.

**c) 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 em documento devidamente assinado pelas partes, com cópia ao empregado.

**9. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO /VALE:**

As Empresas concederão aos empregados que assim optarem, adiantamento de 50% (cinquenta por cento) de seus salários nominais do mês anterior, desde que já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente, devendo o mesmo ser efetuado até o dia 20 de cada mês.

**10. JORNADA DE TRABALHO:**

**a) Jornada semanal de trabalho:** A duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução ou prorrogação da jornada, mediante acordo, firmado pela entidade sindical obreira.

**b) Jornada semanal de 36 horas:** Nas Empresas que realizarem turnos ininterruptos de revezamento, será observada a jornada diária de 6 (seis) horas e semanal de 36 (trinta e seis) horas.

**c) Intervalo intrajornada:** Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

**d) Intervalo intrajornada:** Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 (seis) horas, é obrigatório a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo de 1(uma) hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

**e) Acordos coletivos ou individuais de trabalho:** Fica estabelecido pelo presente instrumento, que competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, estando devidamente assistidos pelos convenientes, fixar a jornada de trabalho, conforme já citado nos itens "a" e "d", mediante celebração entre os empregadores e seus empregados, de acordo coletivos ou individuais de compensação redução ou prorrogação de jornada de trabalho, podendo ser estabelecida pelos mesmos, programas de compensação de dias úteis intercalados com domingos e feriados.

**Parágrafo primeiro:** Com a manifestação expressa do comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, ficando desde já expressa a concordância da necessidade da assistência ao feito pelas Entidades Convenientes e da necessária participação do Sindicato Profissional para formalização dos devidos e esperados efeitos legais.

**Parágrafo segundo:** 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 ou em dias compensados, mesmo para empresas que se utilizam do regime de compensação de jornada de trabalho.

**Parágrafo terceiro:** Não excedendo seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

**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 nas áreas em que pôr motivo de ordem técnica não seja possível o trabalho normal, ficando desde já, expressa a obrigatoriedade da assistência das Entidades Convenientes e a conseqüente homologação do Sindicato Profissional.

**g) Contratos especiais de trabalho:** Da mesma forma do estipulado em cláusula anterior, fica convencionada que para viabilizar-se há celebração de contratos especiais de trabalho, será negociado e estipulado à necessidade regulamentação pelas Entidades Convenientes, mediante termo aditivo.

**h). Carnaval:** Não haverá expediente e respectivo trabalho na terça-feira de carnaval.

**i). ULTRATIVIDADE** - A Presente CCT fica automaticamente prorrogada pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, após a sua vigência caso não seja celebrada nova norma coletiva em 01 de setembro de 2027. Mesmo ocorrendo a prorrogação ficando mantida a data base de 01 de setembro para todos os efeitos.

**j). COMITÊ PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL** - Fica instituída uma comissão permanente de mediação e arbitragem, composta por dois representantes indicados pelo SINDIREPA e dois representantes indicados pelo SINDEREPARAÇÃO, para resolver problemas de natureza coletiva. Para resolver os problemas de natureza individual, fica criado o Comissão de Conciliação Prévia, que atua nos termos de seu Regimento Interno e/ou Termo Aditivo.

#### **11. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO:**

Ao empregado que durante o mês tiver até 01h00min (uma) hora de atrasos computando-se os minutos, não terá o desconto. Após 01h00min (uma) hora, será descontado o total de atrasos e na reincidência da ocorrência, sofrerá penalidades de punições disciplinares conforme dispõe a CLT, desde que não justificados.

#### **12. ACORDOS DE COMPENSAÇÃO:**

Fica acordada entre as partes, que os empregados poderão compensar e/ou prorrogar horas de trabalho, nos termos do Art. 59 da CLT, parágrafos 1º e 2º, bem como

interjornada, para cobertura de faltas e para execução de horas extras.

**Parágrafo primeiro:** No caso das horas de compensação e/ou prorrogação adentrarem necessariamente o período de intervalo Inter jornada, não poderá sê-lo superior a 01 (uma) hora.

**Parágrafo segundo:** Aos empregados que porventura venham a esquecer de bater o cartão ponto na entrada ou saída serão abonadas pelo responsável imediato do setor.

**Parágrafo terceiro:** O período total de horas trabalhadas sob-regime de compensação prorrogação não poderá ser superior a 08 (oito) horas diárias, incluídas aquela que porventura adentre o período intrajornada.

**Parágrafo quarto:** Compensação do labor extraordinário deverá ser na proporção de 100% (cem por cento).

**Parágrafo quinto:** Estipulam as partes que o respectivo termo de compensação de horas extraordinárias, somente será legal e legítimos se manifestados e assinados pelos trabalhadores e a empresas, homologados pelas Entidades Sindical, Patronal e de Trabalhadores.

### **13. HORAS EXTRAS:**

Forma de Pagamento e Divisor: As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento). Os trabalhos em descansos semanais remunerados e feriados, incluindo-se ponto facultativo Municipal, sofrerão acréscimo de 120% (cento e vinte por cento), independente da folga. O divisor para efeitos de horas extraordinárias será 198 para os regimes de 40 horas semanais e 180, para os casos de carga horária semanal de 36 horas.

**Parágrafo primeiro:** Os pontos facultativos determinados pelo Poder Público serão considerados, para efeito de jornada de trabalho, como horas extraordinárias, pagas com adicional de 100% (cem por cento), ou compensadas através de acordo homologado perante o Sindicato Obreiro, na mesma proporção do pagamento do percentual, sob pena de não o fazendo, ser declarado nulo de pleno direito.

**Parágrafo segundo:** As horas extras, desde que habituais, deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização do tempo de serviço; indenização adicional, descanso semanal remunerado e FGTS.

### **14. 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 cinco dias úteis, a partir da data da constatação da diferença procedendo-se de igual forma em caso de diferença em prejuízo do empregador,

quando o empregado estará obrigado ao pagamento no mesmo prazo.

**15. PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS:**

A empresa incorrerá em multa de 30% (trinta por cento) do valor devido, para hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão, a partir do dia legalmente exigível, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado.

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

**Parágrafo segundo:** Na hipótese de o empregado não comparecer para receber o valor devido, a empresa comunicará por escrito o Sindicato Profissional, ficando isenta, em consequência, das sanções estipuladas na presente cláusula.

**16. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA:**

As Empresas completarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença ou acidente de trabalho, compreendido entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) 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.

**Parágrafo primeiro:** 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 e 90º (nonagésimo) dia, respeitando também, o limite máximo de contribuição previdenciária.

**Parágrafo segundo:** Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença, deverá ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo terceiro:** Excluem-se do disposto na presente cláusula os empregados afastados durante o contrato de experiência.

**17. GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA:**

Ao empregado que tenha prestado dois a três anos de serviços a mesma empresa, ao solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, assegura-se gratificação de dois salários base.

**Parágrafo único:** Aos empregados com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, a gratificação será de 3 (três) salários base.

**18. AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE:**

Em caso de morte do empregado, o empregador pagará aos familiares habilitados, a título de auxílio funeral, valor equivalente a dois salários nominais. Caso o falecimento decorra de acidente de trabalho, será pago valor equivalente a três vezes o seu salário nominal.

**Parágrafo primeiro:** Para empregado que perceba salário fixo e variável será com base na média dos últimos seis meses corrigido pela variação da taxa selic do período, a empresa pagará, respectivamente, 2 (dois) salário nominal a título de auxílio funeral e, 3 (três) salários nominais caso o falecimento decorra de acidente de trabalho.

**Parágrafo segundo:** A empresa que assim o desejar poderá fazer substituir esta obrigação por seguro equivalente, ficando o custeio de sua responsabilidade.

**Parágrafo terceiro:** Aplicar-se-á o dispositivo na presente cláusula e seus parágrafos para os casos de infortúnio que resultem em invalidez permanente.

**Parágrafo quarto: AUXÍLIO MORTE/FUNERAL - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL - “AUXÍLIO FUNERAL”** - O auxílio funeral é um benefício assistencial de responsabilidade do sindicato obreiro, destinado a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho. Tal benefício é custeado mensalmente, e, compulsoriamente pelas empresas abrangidas, signatárias; e a indenização em caso de óbito do trabalhador partir de 01/09/2026 será pago pelo SINDEREPARAÇÃO, responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício.

**Parágrafo quinto:** As empresas repassarão a título de custeio mensal o valor de **R\$ 15,00 (quinze reais)** por empregado (a), independente da modalidade de contratação, junto ao SINDEREPARAÇÃO pelo benefício assistencial denominado “Auxílio funeral”. O pagamento deverá ser feito até o décimo dia de cada mês, da seguinte maneira:

**01)** BOLETO BANCÁRIO, será emitido e enviado até o dia 20 de cada mês, via e-mail e sistema de controle de arrecadação bancário, emitido diretamente pelo SINDEREPARAÇÃO para a empresa ou no site do SINDEREPARAÇÃO, onde terá link para acesso, sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador.

**02)** mediante a apresentação de guia específica, ou mediante depósito ou transferência bancária na conta do SINDEREPARAÇÃO, Cascavel-PR. Nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: [atendimento@sindereparacao.com](mailto:atendimento@sindereparacao.com) ou ainda, protocolado diretamente na sede do SINDEREPARAÇÃO, mediante a emissão do recibo. O repasse realizado após o 10º (décimo) dia útil de cada mês, ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento.



**Parágrafo sexto:** o custeio do benefício assistencial “Auxílio funeral” será de responsabilidade exclusiva da Empresa, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**Parágrafo sétimo: DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO:** A indenização em **R\$1.100,00 (um mil e cem reais)** para aqueles trabalhadores que possuíam vínculo empregatício com a empresa quando da ocorrência por morte accidental ou natural. Para o pagamento de tal indenização será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro. O pagamento só será realizado no mês subsequente ao do requerimento e mediante comprovação dos requisitos da presente cláusula.

**Parágrafo oitavo:** Este benefício é cumulativo com outros similares (v.g indenização por morte ou seguro de vida) que já estão constituídos no presente instrumento coletivo de trabalho, isto é, mesmo que a empresa ou empregado (a) tenha contratado seguro de vida ou outro benefício similar, deverá a empresa efetuar o pagamento do benefício assistencial “Auxílio funeral” visto que tal benefício é cumulativo.

**Parágrafo nono:** O benefício assistencial “Auxílio funeral” é extensivo a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive aos trabalhadores afastados por auxílio-doença, maternidade, acidente de trabalho e doenças equiparadas.

**Parágrafo decimo:** Tal auxílio terá uma carência de 30 (trinta) dias para novos empregados da empresa contados do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

**Parágrafo decimo primeiro:** A cobertura do benefício assistencial “Auxílio funeral” perdurará somente no período em que o(a) empregado(a) estiver trabalhando para a empresa signatária do respectivo CCT e durante a vigência deste, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**Parágrafo decimo segundo:** Ocorrendo o óbito do(a) Empregado(a) e não tendo a Empresa efetuado o pagamento de que trata o parágrafo primeiro, desta cláusula, ficará a mesma obrigada a pagar a INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO prevista no parágrafo terceiro desta cláusula, acrescida de 05 (cinco) vezes a remuneração do empregado, no ato da homologação da rescisão contratual. O pagamento da referida indenização não exime a empresa do pagamento das parcelas em atraso junto ao SINDEREPARAÇÃO, podendo o sindicato obreiro pleiteá-las judicialmente em caso de inadimplemento.

**Parágrafo decimo terceiro:** O não pagamento pela empresa da contrapartida prevista no parágrafo primeiro desta cláusula até o décimo dia de cada mês, ensejará, além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, assim como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do SINDEREPARAÇÃO.

**Parágrafo décimo quarto:** Quando da ocorrência do óbito do(a) Empregado(a) o Empregador ou os sucessores legais deverão comunicar formalmente o

SINDEREPARAÇÃO, no prazo máximo e improrrogável de 30 (trinta) dias da ocorrência. Esgotado o período de 30 (trinta) dias sem a devida comunicação pelos sucessores/herdeiros legais decaíra o direito de recebimento do benefício.

**Parágrafo décimo quinto:** Para o recebimento da **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO** do benefício assistencial “Auxílio funeral”, os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer pessoalmente na sede do SINDEREPARAÇÃO, para preencher o requerimento do benefício assistencial “Auxílio funeral” e apresentar os seguintes documentos:

**a) DO EMPREGADO FALECIDO:** certidão de óbito; cópia integral da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou Declaração de Inexistência de Dependentes Habilitados a Pensão por Morte.

**b) DO REQUERENTE:** Cópia do documento de identidade – RG – ou Carteira Nacional de Habilitação – CNH; cópia do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou Certidão de Casamento ou documento equivalente (comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de residência.

**Parágrafo décimo sexto:** Em todas as planilhas de custos e editais de licitações, para contratação de empregados, independente da modalidade de contratação, deverão constar a provisão financeira deste benefício assistencial “Auxílio funeral”, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o art. 444 da CLT.

**Parágrafo décimo sétimo:** o “Auxílio funeral” não tem natureza salarial, tendo caráter meramente assistencial.

## **19. AUXÍLIO ACIDENTE:**

As Empresas fornecerão aos seus empregados que sofreram acidentes de trabalho, os medicamentos necessários ao tratamento que o Sistema Público de Saúde não possuir em suas farmácias.

**Parágrafo primeiro:** Será concedido ainda, adicional de 3% (três por cento) ao trabalhador quando este obtiver período igual ou superior a 05 (cinco) anos de efetivo labor à empresa.

**Parágrafo segundo:** O tempo de serviço anterior em caso de readmissão será regulamentado na forma do Art. 453 da CLT.

## **20 VALE ALIMENTAÇÃO (ASSIDUIDADE):**

As empresas concederão aos seus empregados Vale Alimentação, no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), por dia trabalhado, iniciando no mês de setembro de 2026. O fornecimento do Vale alimentação será obrigatório todos os meses da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que o valor se efetivará até o 5º (quinto) dia útil

subsequente ao mês de referência.

**Parágrafo primeiro:** Farão jus ao prêmio os EMPREGADOS que durante o mês forem assíduos:

**Parágrafo segundo:** O levantamento dos itens acima será efetuado de acordo com o período de fechamento dos cartões-ponto, ou seja, será considerado o período de um mês aquele compreendido entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês subsequente.

**Parágrafo terceiro:** O pagamento do prêmio assiduidade será realizado em forma de cartão magnético, no qual será individualizado o crédito no valor descrito acima.

## **21 PRÊMIO ASSIDUIDADE MENORES APRENDIZ:**

Fica estabelecido entre as partes que o menor aprendiz receberá o prêmio assiduidade no valor de 50% (cinquenta) menor do valor estipulado na cláusula 20.

**Parágrafo único:** O Vale Alimentação (assiduidade) concedido, nestas condições não integram a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

## **22. COMPROVANTES DE PAGAMENTO:**

As Empresas fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados, comprovantes de pagamento (envelopes ou recibos), especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente e, de igual modo, os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS. Quando o salário do empregado for pago na base de tarefa, por volume, metro ou outra unidade, as Empresas fornecerão documentos de comprovação, com timbre da firma e nome do empregado, estipulando a quantidade de serviços que está sendo pago, seu valor e a data do início da tarefa, nos respectivos recibos.

## **23. FÉRIAS:**

Aos empregados que se desligarem da empresa por pedido de demissão espontânea, serão devidas férias proporcionais a base de 1/2 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 14 (quatorze) dias.

A concessão de férias coletiva ou individual deverá observar os seguintes procedimentos:

**I.** O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou feriados.

**II.** Quando as férias coletivas coincidirem com os dias 25 de dezembro, e 1º de janeiro, esses dias não serão computadas como período de férias.

**III.** As férias, individuais ou coletivas, deverão ser pré-avisadas ao empregado com 30 (trinta) dias de antecedência.

**IV.** Não será deduzido do período ou indenização de férias, o descanso semanal remunerado perdido por ter ocorrido falta injustificada ao trabalho.

**V.** A remuneração correspondente às férias deverá observar rigorosamente o salário vigente para os dias em que o efetivo gozo se verificar. Assim, se houver reajuste salarial durante o gozo das férias, fica assegurado ao trabalhador o recebimento do salário reajustado, referente aos dias gozados a partir da vigência do reajuste.

**VI. FÉRIAS AMPLIADAS** - Aqueles empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa terão assegurados o direito ao gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias já no primeiro ano imediatamente após o implemento da condição. Uma vez adquirido este direito, após cada 05 (cinco) anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

#### **24. AUSÊNCIAS LEGAIS:**

Serão consideradas ausências legais, e, portanto, remuneradas as seguintes situações e períodos:

- a)** 05 (cinco) dias consecutivos por motivo de casamento civil;
- b)** 03 (três) dias consecutivos no caso de falecimento do pai, mãe, filhos, cônjuge e/ou companheira (o), irmão (ã), ascendentes e descendentes de 1º grau e demais dependentes considerados pelo INSS;
- c)** 03 (três) dias consecutivos no caso de necessidade de internamento hospitalar de emergência, devidamente comprovado, de cônjuge, companheiro (a) ou filhos menores e que vivam na mesma residência do empregado.
- d)** 02 (dois) dia por semestre, para o caso de necessidade de acompanhamento às consultas médica, devidamente comprovada, de cônjuge ou companheiro (a) ou filhos menores e que vivam na mesma residência do empregado, devidamente comprovado.
- e)** 20 (vinte) dias ao empregado pai, para o ato de registro e acompanhamento do filho recém-nascido.
- f)** 180 (cento e oitenta) dias para a licença maternidade, sendo de responsabilidade do empregador o pagamento da diferença correspondente ao da Previdência Social.

**Parágrafo único:** As faltas só serão abonadas mediante a apresentação de atestado médico ou de outro documento hábil, que comprove a realização de internamento ou cirurgia, morte e outros, dentro do prazo máximo de 02 (dois) dias úteis subsequente da data de ausência.

## **25. ALIMENTAÇÃO:**

O empregador que não disponha de cantina ou refeitório destinará local em condições de higiene e apto para os lanches e refeições de seus empregados. Para os casos de empregadores que contem com mais de 10 (dez) empregados, será obrigatório o local equipado com mesa, cadeiras, fogão e geladeira.

**25.1. CRECHE** - O empregador que tenha entre seus empregados mais de 30 (trinta) mulheres com idade acima de 18 (dezoito) anos manterá no local de trabalho um berçário ou creche para os filhos dos funcionários, desde o nascimento até 4 (quatro) anos de idade, com fornecimento de alimentação, podendo a creche local ser substituída por convênios, de conformidade com a Portaria 3.296/86.

**25.2.** Caso a empresa não tenha berçário ou creche a mesma fornecerá auxílio creche no valor equivalente a R\$ 500,00 (quinhentos reais) a suas funcionárias, por mês e por filho.

25.3. Para aqueles empregados que contribuírem com a Taxa Negocial profissional, e com a Contribuição Assistencial profissional em favor do sindicato obreiro, o valor do auxílio alimentação será de R\$580,00 (quinhentos e oitenta reais) mensais, pagos até o 10º dia útil de cada mês.

**25.4. VALE CULTURA** – As empresas concederão a todos os empregados que recebam até R\$ 3.620,00, um vale cultura no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais), pago mensalmente, sem nenhum ônus para o empregado, com base na Lei nº 12.761/12.

**25.5.** As empresas que ainda não aderiram ao programa, deverão fazê-lo junto ao Ministério da Cultura - Programa Vale Mais Cultura.

**25.6.** As empresas têm em contrapartida isenção em encargos sociais e trabalhistas sobre o valor concedido e, aquelas de lucro real, podem abater até 1% do imposto de renda.

25.7. O benefício Vale Mais Cultura oferece créditos mensais que o trabalhador usuário pode o usar para entradas em cinema, teatros espetáculos, shows, circo e até mesmo na compra de artigos culturais como livros, Ebook, DVDS e revistas e jornais, podendo, ainda, cumular seus créditos caso deseje compra algum item mais caro dentro os mencionados acima ou frequentar evento cultural com entrada mais cara.

**25.8.** O Vale Cultura pode ser usado também para pagamento de cursos de arte, circo, fotografia, audiovisual, música, literatura ou teatro.

## **26. TRANSPORTE DOS EMPREGADOS:**

Do exercício do direito do Vale-Transporte:

**a)** O vale transporte será custeado pelo empregador.

**Parágrafo primeiro:** O Empregador está obrigado a fornecer a quantidade de vales-transporte que explicitamente comprovar-se serem necessários aos efetivos deslocamentos residência trabalho vice-versa, de seu empregado no mês, o qual será pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelos números de dias úteis nos respectivos meses e, ocorrendo o trabalho em outros dias, também serão fornecidos os vales-transportes necessários.

**Parágrafo segundo:** Mensalmente quando o empregador efetuar a entrega dos vales-transportes a seus empregados, deverá providenciar competente recibo de entrega do mesmo, no qual constará a quantidade de vales-transportes entregues, pelos quais, os empregados assinarão o recebimento.

**b) 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 na Lei, desde que a nova forma para o transporte seja concedida pelo empregador.

**c) Do tempo despendido com o transporte:** Na hipótese de a empresa fornecer, ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o trabalho e vice-versa, será considerada para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

**d) Condições específicas:** Serão negociadas e estipuladas por aditamento ao presente instrumento normativo, as condições para os casos que já utilizarem-se ou venham a adotar práticas diferenciadas do disposto na presente cláusula, ficando desde já, devidamente pactuado que deverá ser firmada em Acordos Coletivos ou Individuais de Trabalho com a devida assistência dos convenientes e a homologação da Entidade Profissional.

## **27. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Conforme deliberado e aprovado em Assembleia Extraordinária, fica estabelecido que os empregadores deverão descontar de todos os seus trabalhadores a contribuição sindical anual (imposto sindical) importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração.

Os empregadores descontarão a contribuição sindical da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março durante o período de vigência deste Convenção Coletiva de Trabalho, cujos valores deverão ser repassados, ao sindicato obreiro, no mês seguinte ao do Recolhimento.

## **28- GARANTIA DE EMPREGO:**

Ao empregado prestes a se aposentar:



**a).** Ao empregado a que faltem (vinte e quatro) meses ou menos para ter direito a aposentadoria, estando já a no mínimo 02 (dois) anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido o emprego até completar o tempo necessário à obtenção da referida aposentadoria.

**b).** Prestação de serviço militar: Os empregados selecionados para prestarem Serviço Militar Obrigatório terão estabilidade provisória desde a convocação até 30 dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas.

## **28.1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

**a). Gestante:** assegurada a garantia no emprego a empregada gestante na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de **180 (cento e oitenta)** dias, após o término da licença previdenciária. A mesma garantia será concedida a mãe adotante, na forma da Lei nº 10.421, de 15/04/2002.

**b). Acidentado:** pelo prazo de 12 (doze) meses contados do término da licença previdenciária, desde que esta tenha sido de no mínimo 15 (quinze) dias.

**c). Aposentadoria:** aos empregados que comprovarem estar em um prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral e especial, excetuando-se a aposentadoria proporcional, e que estiverem trabalhando na mesma empresa por um período ininterrupto de 36 (trinta e seis) meses, ficarão assegurados o emprego e o salário, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

**I** - Aos empregados demitidos dentro do período de 60 (sessenta) a 36 (trinta e seis) meses que antecedem à aposentadoria, garante-se o pagamento de um abono correspondente ao seu último salário.

**II** - Aos empregados que já se encontravam estáveis, em conformidade com a antiga redação da cláusula da convenção 2025-2026, fica garantido o direito anteriormente assegurado.

**III** - Os empregadores se comprometem a divulgar a presente cláusula aos seus empregados com mais de 40 (quarenta) anos, em seus contrarrecibos.

**d). Auxílio-doença:** garantia de 90 (noventa) dias ao empregado que retornar do auxílio-doença, desde que o afastamento tenha sido por prazo superior a 30 (trinta) dias ininterruptos.

**e) Serviço Militar** - Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado para o serviço militar, sem vencimentos, durante o afastamento, como prevê a lei, ou seja, até 30 (trinta) dias após a baixa.

**f) Garantia de emprego:** Fica a relação de emprego garantida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de 90 (noventa) dias a contar da data contida no registro deste instrumento.

## **29. 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, orientação 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 “EPIs”:** As Empresas fornecerão gratuitamente, quando por elas exigidos, os uniformes aos seus empregados e, obrigatoriamente, para todos os casos de empregados que exerçam funções em que são necessários à proteção do trabalho, fornecerão gratuitamente, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos individuais de proteção e segurança.

**Parágrafo primeiro:** O empregado se obrigará ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa pôr 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, que são de propriedade da empresa.

**Parágrafo segundo:** Quando o desempenho de suas funções for exigido o uso de óculos de segurança, gratuitamente, fornecimento aos empregados com deficiência visual.

**Parágrafo terceiro:** As Empresas fornecerão sem qualquer ônus ao empregado, as ferramentas e instrumentos de precisão, que comprovarem-se necessário a prestação dos respectivos serviços.

**Parágrafo quarto:** As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsos pelo empregado na ocorrência de perda ou dano causado pelo indevido, ressalvado desgaste normal.

## **30. PAGAMENTO DE SALÁRIOS:**

As Empresas providenciarão para que o pagamento de salários ocorra até o último dia útil do mês da prestação do labor, sendo ainda, até o término da jornada de trabalho, em dinheiro, cheque-salário ou cheque de emissão bancária, e nos locais de trabalho, ou ainda através de crédito em conta corrente bancária.

**Parágrafo único:** Quando as Empresas efetuarem o pagamento com cheque de sua emissão, o mesmo terá que ser em dia de expediente bancário, das 7 às 11 horas. No caso

de pagamento em cheque, quando o quinto dia útil recair em uma Sexta-feira, na qual seja feriado bancário, o pagamento deverá ser efetuado no quarto dia útil.

### **31. ATESTADO MÉDICO E EXAMES LABORATORIAIS:**

As faltas ocorridas pôr motivo de doença do empregado (a) deverá ser justificado pôr atestado médico fornecido pelos profissionais da previdência, pelos profissionais que prestarem serviços médicos aos Sindicatos convenientes ou pelos contratados ou indicados pelas Empresas. Poderá a empresa solicitar a comprovação de atestado, através de das fórmulas citadas na presente cláusula, ficando o ônus decorrente o seu encargo. Existindo a necessidade de exames laboratoriais, por determinação médica, será também assegurada a compensação do tempo dispensado à realização dos mesmos, com posterior comprovação.

**31.1. FALTAS ABONADAS** - Fica assegurado, sem prejuízo dos salários, faltas ou ausências ao trabalho nos seguintes casos:

**31.2. Falecimento:** 5 (cinco) dias no caso de falecimento do cônjuge, pais, filhos, irmãos ou pessoa legalmente declarada ser seu dependente, a partir da data do falecimento;

**31.3. Casamento:** 10 (dez) dias consecutivos a partir da data do casamento;

**31.4. Acompanhamento médico/odontológico:** 3 (três) dias para acompanhamento de dependente legal acometido de doença grave comprovada ou tratamento odontológico, exceto consulta de rotina.

**31.5. Dirigente sindical:** para participarem de congressos, seminários, assembleia geral, plenária sindical ou reunião de diretoria do sindicato, cabendo à Entidade Profissional comunicar aos empregadores com 48 (quarenta e oito horas) horas antes da data prevista da liberação de diretor sindical.

**31.6. Estudante:** por motivo de exames de cursos de primeiro e segundo graus, em vestibulares se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho desde que o empregador seja avisado com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, e comprovado no prazo de 10 (dez) dia após a sua efetivação.

**31.7. Consulta médica/odontológica:** nos casos de tratamento saúde ou dentário, as faltas serão abonadas mediante a apresentação de atestados médicos com probatórios devidamente assinado por médico ou cirurgião dentista responsáveis pelo tratamento respectivo.

**31.8. Paternidade:** 20 (dias) após nascimento do filho ou adoção.

**31.9. Ausência esporádica:** meio período uma vez a cada 12 (doze) meses, mediante prévia comunicação.

**31.10. Prevenção câncer de mama:** meio período para as empregadas acima de 40 (quarenta) anos, por ano, para realização de mamografia, como política para prevenção de câncer de mama, e os hospitais que tiverem a especialidade, oferecerão sua estrutura para a realização do exame. Para efeito de escala de trabalho, a empregada deverá comunicar a entidade empregadora, por escrito, a data da realização do exame, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. O direito à dispensa previsto nesta cláusula ficará condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data da dispensa, mediante apresentação de atestado médico, na forma da lei.

**31.11. PIS:** o tempo necessário para recebimento do PIS, quando necessário se ausentar o empregado.

**31.12.** O empregador fica obrigado a dispensar, sem desconto do salário, até 2 (dois) empregados, por unidade da empresa, por um período máximo de 10 (dez) dias por ano, contínuos ou não, a fim de participarem de atividades sindicais mediante convocação do Sindicato profissional e comprovação certificadora.

**31.13. ABONO DE FALTAS À TRABALHADORA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR:** Inclusão de cláusula coletiva que assegure o abono de faltas às trabalhadoras em situação de violência doméstica e familiar, sem prejuízo da remuneração e demais direitos trabalhistas, mediante comprovação idônea e preservação do sigilo.

### **32. FUNDO DE ASSISTÊNCIA E PROMOÇÃO SOCIAL:**

Fica conveniado ente as partes convenientes, que as empresas pagarão mensalmente a Entidade Sindical dos trabalhadores a importância equivalente a 2% (dois por cento) do valor do salário normativo aplicado para a função.

Com estes recursos a Entidade Sindical dos trabalhadores promoverá assistência e promoção social aos integrantes da categoria e seus familiares.

A contribuição será recolhida até o dia 10 subsequente ao mês vencido em conta específica para este fim em nome do sindicato profissional.

**Parágrafo único:** O Sindicato Profissional manterá e ou firmará convênios com laboratórios e outros organismos para ministrar cursos práticos e teóricos nas áreas, promoverá seminários, de Saúde e Segurança no Trabalho, sobre cidadania dentre outras atividades com vistas ao bem-estar da família do trabalhador.

### **33. AVISO PRÉVIO:**

Com o advento da lei 12.506 de 11 de outubro de 2011, publicada no diário oficial da união de 13/10/2011, que trata do aviso prévio proporcional. Com base no art. 7º XXI da

Constituição Federal, entendemos que o aviso proporcional é aplicado somente em benefício do empregado.

**Parágrafo Único:** É vedado o empregador determinar cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese que proceda a indenização do respectivo período.

#### **34. REVERSÃO DOS EMPREGADOS:**

Haverá Taxa de Reversão Assistencial em favor do Sindereparação, no valor equivalente a dois (2) dias de remuneração “per capita” a ser descontado de todos os empregados da categoria, em duas parcelas, sendo: 01 (um) dia, na folha de pagamento de setembro/2026 e recolhida até 10 de outubro de 2026 e um (1) dia na folha de pagamento de novembro de 2026 e recolhida até o dia 10 de dezembro de 2026.

**a) 1º** O não recolhimento até as datas aprazadas determinará os acréscimos do art. 600 da CLT.

**a) 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.

**a) 3º** 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 2026/2027.

#### **35. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:**

Fica estabelecido entre os signatários desta, que os empregadores pagarão ao sindicato profissional sem descontos dos salários de seus empregados o equivalente a 1% (um por cento), sobre a respectiva remuneração “per capita”, no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo primeiro:** As importâncias resultantes deverão ser depositadas em conta especial junto à instituição financeira designadas pela entidade conveniente e em seu nome, até o quinto dia subsequente ao do desconto, conforme boletos bancários enviados pelo sindicato obreiro.

**Parágrafo segundo:** As Empresas remeterão à Entidade Profissional a relação dos valores pagos mensalmente.

**Parágrafo terceiro:** O pagamento das taxas e contribuições profissionais estipuladas nas cláusulas da convenção coletiva de trabalho efetuado fora do prazo, quando espontâneo, será atualizado monetariamente, com o mesmo índice de atualização do valor nominal da contribuição sindical, Art. 600 da C.L.T., acrescido de 2% (dois por cento) de multa, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

### **36. EDITAIS E COMUNICADOS DO SINDICATO:**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a Empresa colocará à disposição do Sindicato, ao lado do controle de ponto, ou em local de fácil acesso aos trabalhadores, quadros de avisos para afixação de comunicação oficial de interesse da categoria.

### **37. TUTELA DOS DIRIGENTES SINDICAIS:**

Para o exercício efetivo e exclusivo da atuação sindical, os dirigentes e os delegados sindicais eleitos no processo eleitoral único que se identificarem previamente, gozarão de amplo acesso aos canteiros e dependências das empresas, exceto aos escritórios da administração.

### **38. LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL:**

Os dirigentes e os delegados sindicais que permanecem trabalhando na empresa poderão afastar-se dos serviços por motivos Sindicais, o requerimento do respectivo sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho, desde que o pedido seja formulado com antecedência mínima de 48 horas.

**Parágrafo primeiro:** A referida solicitação deverá ser feita por escrito pelo Sindicato às Empresas.

**Parágrafo segundo:** As horas de permissão sindical remuneradas serão pagas como se o empregado estivesse à disposição da empresa, computando-se tal período como efetiva prestação de serviço para todos os efetivos legais.

**Parágrafo terceiro:** A liberação de que trata esta cláusula fica limitada a um dirigente ou delegado.

**Parágrafo quarto:** Quando da liberação ininterrupta do dirigente sindical, a mesma não poderá ser superior a 05 (cinco) dias, salvo casos excepcionais e concordância das partes Acordantes.

### **39. CONTROLE ESTATÍSTICO:**

As Empresas remeterão mensalmente ao Sindicato, relação dos Empregados demitidos e admitidos, para fins de controle estatístico, podendo ser através de formulário específico (CAGED), bem como entregarão a RAIS.

**Parágrafo Único:** A Entidade Sindical obreira poderá instar as Empresas a comprovar a remessa das relações de que trata esta cláusula.

### **40. EMPREGADO SINDICALIZADO:**

A empresa descontará mensalmente dos empregados associado ao sindicato profissional, conforme a base territorial respectiva, a contribuição da mensalidade associativa do empregado associado conforme estabelecido pela Assembleia Geral.



À Empresa, caberá repassar o valor descontado até o 5º (quinto) dia subsequente ao mês de referência, sob pena de pagamento de multa equivalente a 1% (um por cento) do valor devido, devidamente corrigido pela variação da taxa selic do, mais juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**41. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS: ENVIO DE DOCUMENTOS** - O empregador enviará mensalmente ao Sindicato profissional cópia do comunicado previsto no parágrafo único do artigo 1º. da Lei 4.923/65. Por ocasião do desconto da contribuição sindical, o empregador juntamente com as guias de recolhimento enviará ao Sindicato obreiro a relação de todos os dados previstos na Portaria nº. 3.233/83.

Os Empregadores deverão fornecer ao Sindicato Laboral (SINDEREPARAÇÃO), no prazo de 30 dias a contar da assinatura do presente CCT, e posteriormente a cada 3 (três) meses, relação dos empregados da categoria contendo: NOME COMPLETO; DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO; FUNÇÃO; FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ENDEREÇO RESIDENCIAL; na listagem devem ser identificados ainda trabalhadores intermitentes e contratações proporcionais, bem como a adoção de intervalo reduzido, na forma da cláusula específica.

**27.1. Aos associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais- compreendidas como a quitação do auxílio funeral, co-participação nos aderentes ao plano odontológico e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -, o fornecimento da relação de empregados se dará a cada 6 (seis) meses.**

**27.2.** A Relação a que se refere o caput desta cláusula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e-mail; via carta registrada; ou ainda, mediante protocolo na sede do SINDEREPARAÇÃO.

#### **42. AÇÕES DE COBRANÇA:**

Em caso de inadimplência a Entidade Sindical de trabalhadores terá a faculdade de promover a ação apropriada, em foro competente, para a cobrança das verbas devidas, acordadas na presente convenção.

#### **43. COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:**

**43.1.** 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

**43.2.** A comissão é independente em relação às entidades sindicais e empregadores, não possuindo personalidade jurídica própria, regendo-se pelas normas ora instituída.

#### **44. ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO:**

**44.1.** 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.

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

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

#### **45. 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.

#### **46. CONCILIADORES:**

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

**46.2.** 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.

**46.3.** 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.

#### **47. LOCAL DE FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO:**

**47.1.** A Comissão de Conciliação Prévia será instalada na sede do SINDEREPARAÇÃO, sito à Rua Carlos Gomes, 1955, em espaço que permita seu funcionamento adequado.

**47.2.** A Comissão poderá realizar sessões em outros locais, inclusive em qualquer Município das bases territoriais dos sindicatos convenientes.

**47.3.** Os Sindicatos convenientes expedirão editais comunicando aos seus representantes e às Autoridades Competentes a constituição, finalidades, composição, local e horário de funcionamento da Comissão.

#### **48. SESSÕES DA COMISSÃO:**

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

**48.2.** 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.

**48.3.** A sessão de conciliação somente poderá ser realizada com a presença paritária dos conciliadores.

**48.4.** No caso da ausência de 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, se cumprido, assim, a formalidade legal contida na Lei 9.958/2000.

#### **49. APRESENTAÇÃO DA DEMANDA:**

**49.1.** A demanda será formulada por escrito pelo empregado interessado ou seu representante, sempre com a assinatura do trabalhador, entregue à Comissão, que dará recibo em cópia.

**49.2.** A demanda poderá ser reduzida a termo pela Comissão por solicitação do empregado interessado, que ficará com cópia da mesma.

**49.3.** O Sindicato Profissional disponibilizará assessoria jurídica ao empregado, para orientar na elaboração do pedido, quando requisitado.

**49.4.** O empregador, por si ou seu representante legal, poderá apresentar demanda, aplicando-se, no que couberem os procedimentos previstos neste instrumento.

**49.5.** A demanda receberá número de ordem e de ano, sendo registrada em arquivo específico, com o nome e endereço das partes.

#### **50. REMESSA DA DEMANDA:**

**50.1.** 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.

**50.2.** 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.

#### **51. 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 de o último dia recair em Domingo ou Feriado, haverá prorrogação automática do prazo referido para o primeiro dia útil seguinte.

## **52. REALIZAÇÃO DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO:**

**52.1.** 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.

**52.2.** 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.

**52.3.** No caso da ausência de ambas as partes, o pedido será arquivado.

**52.4.** Ocorrendo motivo de força maior, poderá a Comissão adiar a sessão independente de consulta às partes presentes.

## **53. APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS:**

**53.1.** As partes poderão apresentar documentos para exame da Comissão, como subsídios ao procedimento conciliatório, ficando os mesmos à disposição das partes interessadas.

**53.2.** 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.

## **54. TESTEMUNHAS:**

**54.1.** 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.

**54.2.** Não será lavrado termo das declarações, que serão meramente subsidiárias ao procedimento conciliatório.

## **55. CONCILIAÇÃO:**

**55.1.** 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.

**55.2.** 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.

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

**55.4.** Poderão ser consignadas na ata, resumidamente, observações solicitadas pelas partes, sobre os fatos da demanda.

**56. 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

**57. CUMPRIMENTO DO ACORDO:**

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

**58. ARQUIVAMENTO:**

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

**59. 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.

**60. ADVOGADO:**

**60.1.** As partes sempre que o caso exigir, deverão ser acompanhadas por advogado. O empregador poderá ser representado por advogado com poderes expressos em procuração, que possibilitem a efetivação de acordo.

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

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

**61. TAXA DE MANUTENÇÃO:**

**61.1.** Sobre o valor estabelecido no acordo será pago pelo empregador o percentual de 10% (dez por cento), limitado ao mínimo de R\$ 500,00 (quinhentos reais) e ao máximo de R\$

1.500,00 (um mil e quinhentos reais). Caso de inexistência de acordo não será cobrado nenhum valor.

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

## **62. FUNCIONAMENTO E MANUTENÇÃO DA COMISSÃO:**

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

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

**62.3.** No caso de os valores recolhidos em favor da Comissão não serem suficientes para sua manutenção, ambas as entidades serão responsáveis em partes iguais pela cobertura das despesas havidas.

## **63. 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.

## **64. CURSO DE FORMAÇÃO DE CONCILIADORES:**

**64.1.** As Entidades Sindicais Convenientes realizarão cursos de formação de conciliadores observando, entre outros temas, questões sobre: - relações humanas; postura e ética profissional; noções de macro e microempresa; técnicas de mediação; normas constitucionais do trabalho; legislação do trabalho e complementar; cálculos trabalhistas; aplicação de Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho.

**64.2.** A carga horária do curso será fixada em projeto específico e os recursos financeiros para efetivação dos cursos poderão ser solicitados ao FAT e outros organismos.

## **65. ARQUIVO E CADASTRO:**

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

**65.2.** A Comissão manterá cadastro com a relação e endereço das empresas abrangidas.

## **66. 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.

**67. 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.

**68. MULTAS E PENALIDADES:**

Pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho, as partes têm justo e contratado cláusula penal equivalente à multa de um piso salarial mínimo da categoria profissional, que reverterá em favor da parte prejudicada.

**69. PRORROGAÇÃO:**

Somente será possível a prorrogação da Convenção Coletiva de Trabalho, caso isto seja do interesse dos signatários e após a aprovação das Assembleias Gerais, tudo na forma do artigo 615 da C.L.T.

**70. CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS:**

Os empregados que usufruírem de condições de trabalho e de salários mais benéficas que o presente instrumento coletivo de trabalho, não terá seus direitos prejudicados.

**71. HOMOLOGAÇÕES:**

De acordo com as prerrogativas sindicais as Entidades convenientes têm justas e acordadas por Convenção Coletiva de Trabalho a EXCLUSIVIDADE DA COMPETÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DAS HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO 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, em suas respectivas sedes, sendo os seguintes, documentos que devem ser apresentados para os atos homologatórios:

- a) Livro de Registro de Empregados e a CTPS do trabalhador com as devidas anotações;
- b) Termo de Rescisão e Homologação do Contrato de Trabalho;
- c) Aviso Prévio;
- d) Guia de Seguro Desemprego (quando tratar-se de dispensa sem justa causa);
- e) Exame de Saúde Demissional;
- f) GRPS (INSS dos últimos seis meses);
- g) Comprovantes dos recolhimentos do FGTS desde a admissão e das contribuições profissionais;

**h)** GRR devidamente recolhida, referente indenização dos 40% do FGTS;

**i)** Pagamento das verbas rescisórias em dinheiro ou cheque visado.

**j)** será obrigatória a apresentação do PPP (PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO INSS/DC nº 078), no ato da rescisão contratual. A falta deste documento implicará em pedido de fiscalização para o órgão fiscalizador.

**Parágrafo único:** 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.

## **72. DEPÓSITO E REGISTROS:**

Por estarem assim acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 05 (cinco) vias de igual teor, depositando uma delas para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Ministério do Trabalho no Estado do Paraná, nos termos do Art. 614 da C.L.T., para que produza os efeitos legais, e se torne obrigatória para as partes convenientes.

## **73. FORO:**

Fica eleita a justiça do Trabalho, através da Vara do Trabalho da localidade ou região de competência, como foro, para dirimir qualquer dúvida ou controvérsias ao cumprimento desta Convenção Coletiva.

## **74. RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

OS SINDICATOS DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS, reconhecem no SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS DE CASCAVEL E REGIAO, competência, não só para firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, mas também para atuar na qualidade de substituto processual, em favor dos empregados pelo inadimplemento de qualquer cláusula previsto no presente instrumento normativo ou em Lei.

Cascavel, 22 de julho de 2026.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PARAÇÃO DE  
VEÍCULOS PEÇAS E ACESSÓRIOS DE CASCAVEL  
PAULO PAULINO LANGNER  
Presidente**