CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003070/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060074/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.206858/2026-91
DATA DO PROTOCOLO: 16/09/2026

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

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

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 2026 a 31 de agosto de 2027 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 - DA NOVA ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027, além dos municípios listados na clausula segunda, passa a ter sua abrangência estendida aos seguintes municípios:

Altamira do Paraná, Alto Piquiri, Alto Paraíso, Altônia, Anahy, Boa Esperança do Iguaçu, Brasilândia do Sul, Cafezal do Sul, Campina da Lagoa, Campo Bonito, 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, Francisco Alves, Goioerê, Guaíra, Ibema, Iguatu, Iporã, Iracema do Oeste, Jesuítas, Juranda, Laranjal, Laranjeiras do Sul, Lindoeste, Maria Helena, Mariluz, Maripá, Mercedes, Moreira Sales, Nova Cantu, Nova Laranjeiras, Ouro Verde do Oeste, Pato Bragado, Perobal, Pérola, Quarto Centenário, Quatro Pontes, Quedas do Iguaçu, Ramilândia, Rancho Alegre do Oeste, Rio Bonito do Iguaçu, Salto do Lontra, Santa Izabel do Oeste, Santa Lúcia, Santa Tereza do Oeste, São Jorge do Patrocínio, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Terra Roxa, Ubiratã, Umuarama e Xambrê.

CLÁUSULA QUARTA - SALARIOS NORMATIVOS

A partir de 1º de setembro de 2026, 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 convenentes, 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$ 1.853,00** (um mil, oitocentos e cinquenta e três reais) por mês;
I.b) Auxiliar de Serviços, Almoxarife, Peceiro, Lavador, Apontador, Entregador, Borracheiro, Atendente de Ferramentaria, Zeladora, Porteiro, Guardião ou equivalentes, **R$ 2.014,00** (dois mil e quatorze reais) por mês;
I.c) Caixa, Vendedor, Auxiliar Administrativo, de Escritório ou equivalentes, **R$ 2.182,00** (dois mil, cento e oitenta 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$ 2.581,00** (dois mil, quinhentos e oitenta e um 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, sem interrupção do contrato de trabalho, assegura-se Piso Salarial de **R$ 2.835,00** (dois mil, oitocentos e trinta e cinco reais) por mês;

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL:

Fica ajustado que em 1º de setembro de 2026, será concedida correção salarial a todos os integrantes da categoria Profissional, aplicando-se sobre a parte fixa dos salários percebidos em setembro/2025, o percentual de 5,00% (cinco por cento) e garantindo a proporcionalidade aos admitidos posterior a data-base 09/2025.
Admitidos em 09/2025..... 5,00%
Admitidos em 10/2025..... 4,46%
Admitidos em 11/2025..... 4,43%
Admitidos em 12/2025..... 4,39%
Admitidos em 01/2026..... 4,03%
Admitidos em 02/2026..... 3,47%
Admitidos em 03/2026..... 2,56%
Admitidos em 04/2026..... 1,75%
Admitidos em 05/2026..... 1,10%
Admitidos em 06/2026..... 1,07%
Admitidos em 07/2026..... 1,07%
Admitidos em 08/2026..... 1,07%
§ 1º - Os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo ou função, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade, promoção, mérito, merecimento, não poderão ser compensados por ocasião desta correção salarial.
§ 2º - As condições de correção dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial até 31/08/2026, ficando vedada qualquer superposição, reincidência ou acumulação com eventuais reajustes, abonos e similares estabelecidos em lei ou, com disposições determinadas por leis futuras.
§ 3º - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após 09/2026, serão compensados com eventuais disposições determinadas por leis futuras ou firmadas pelas partes.

CLÁUSULA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados a partir de 1º de Setembro de 2026 o **VALE ALIMENTAÇÃO** no valor de **R$ 420,00 (quatrocentos e vinte 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) Aos trabalhadores contratados em jornada de trabalho inferior a 44 horas semanais, o vale alimentação será pago conforme a proporcionalidade da jornada contratada.

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

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

9) 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;

10) 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.

11) 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.

12) 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.

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

14) 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.

15) 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 clausula penal adiante.

PARCERIA / CONVÊNIO - OBTENÇÃO DO CARTÃO – VALE ALIMENTAÇÃO

16) 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:

17) 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.

18) 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 whatsapp **(45) 9 9113-7602 com Anna**, ou 0800 200 3133.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 subseqüente.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinqüenta 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 esta 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 convenentes, poderão empresas e empregados, optarem pelo transporte com bicicletas ou outra forma de transporte, em substituição ao vale-transporte previsto em Lei, sendo está 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 conseqüência, das sanções estipuladas nesta cláusula.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TREINAMENTOS / OBRIGAÇÕES / COMPENSAÇÕES

Fica estabelecido entre as partes convenentes 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 OITAVA - 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 NONA - GARANTIAS DE EMPREGO

a) Ao empregado preste a se aposentar:
Ao empregado que faltem 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.
Paragrafo 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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) dia, 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 Trabalha 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 SÉTIMA - 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 convenentes:
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 convenentes 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 OITAVA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL:

De acordo com deliberação da Assembleia Geral da categoria profissional, realizada no dia 22 de Julho de 2026 na sede do SINDEREPARAÇÃO na cidade de Cascavel - Paraná, 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, e entendimento do Supremo Tribunal Federal - STF, 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 setembro/2026. Os títulos executivos extrajudiciais serão recolhidos até 10 de outubro de 2026, 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/2026. O título executivo extrajudicial será recolhido até 10 de dezembro de 2026, 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 - Deverá ocorrer 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.

§ 3 - A presente clausula é de inteira responsabilidade da entidade laboral, visto que a aprovação dos descontos acima mencionados foram deliberados em assembleia geral dos trabalhadores no dia 22 de Julho de 2026 na sede do SINDEREPARAÇÃO na cidade de Cascavel - Paraná, não incumbindo a entidade patronal intervir em suas deliberações, apenas tomando ciência de valores e procedimentos a título de informações para as empresas utilizar este instrumento como fonte de descontos aos trabalhadores que optarem pelo recolhimento.

§ 4 - O empregado poderá se opor ao desconto, desde que o faça, ao seu sindicato profissional, **SINDEREPARAÇÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES**, até 10 (dez) dias, contados a partir da data de registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (data consta no cabeçalho da CCT).

É vedada a oposição promovida ou intermediada pelo empregador ou terceiros.

PROTOCOLO PARA ENVIO DE CARTA DE OPOSIÇÃO:

PRAZO DE DEZ DIAS (CONTADOS A PARTIR DA DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, data consta no cabeçalho da CCT).

A carta de oposição deverá ser encaminhada exclusivamente pelo e-mail pessoal do trabalhador, ao e-mail do **SINDEREPARAÇÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES**: **atendimento@sindereparacao.com**

A carta deverá ser redigida e assinada de próprio punho (manuscrita) e encaminhada em formato de fotografia legível, permitindo a adequada conferência das informações e da assinatura do trabalhador.

O não atendimento a essas exigências poderá impossibilitar o protocolo da carta de oposição.

§ 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.

§ 7º - Canais Oficiais de Contato — SINDEREPARAÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos, oeste do Paraná

Para fins de comunicação institucional e atendimento ao público, o SINDEREPARAÇÃO disponibiliza os seguintes canais oficiais:

Endereço da Sede:
Rua Fortaleza, 132 — Centro
Cascavel–PR | CEP 85.810-050

Telefone fixo: (45) 3016-1430

WhatsApp Business: (45) 98802-4854
E-mail institucional: atendimento@sindereparacao.com

Horário de atendimento:
Segunda a sexta-feira, das 13h00 às 17h30

Website institucional: sindereparacao.org.br
Redes sociais: Instagram — @sindereparacao

Parágrafo quinto: Esta Cláusula é de responsabilidade exclusiva do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos, oeste do Paraná - SINDEREPARAÇÃO.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DE MANUTENÇÃO DA ENTIDADE PROFISSIONAL

De acordo com deliberação da Assembleia Geral da categoria profissional, realizada no dia 22 de Julho de 2026 na sede do SINDEREPARAÇÃO na cidade de Cascavel - Paraná, em conformidade com o Artigo 3º e 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e, de conformidade com o disposto no art. 462, 513"e" e 545, da CLT, e entendimento pacificado do Supremo Tribunal Federal - STF, 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.

§ 3 - A presente clausula é de inteira responsabilidade da entidade laboral, visto que a aprovação dos descontos acima mencionados foram deliberados em assembleia geral dos trabalhadores no dia 22 de Julho de 2026 na sede do SINDEREPARAÇÃO na cidade de Cascavel - Paraná, não incumbindo a entidade patronal intervir em suas deliberações, apenas tomando ciência de valores e procedimentos a título de informações para as empresas utilizar este instrumento como fonte de descontos aos trabalhadores que optarem pelo recolhimento.

§ 4 - O empregado poderá se opor ao desconto, desde que o faça, ao seu sindicato profissional, **SINDEREPARAÇÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES**, até 10 (dez) dias, contados a partir da data de registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (data consta no cabeçalho da CCT).

É vedada a oposição promovida ou intermediada pelo empregador ou terceiros.

PROTOCOLO PARA ENVIO DE CARTA DE OPOSIÇÃO:

PRAZO DE DEZ DIAS (CONTADOS A PARTIR DA DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, data consta no cabeçalho da CCT).

A carta de oposição deverá ser encaminhada exclusivamente pelo e-mail pessoal do trabalhador, ao e-mail do **SINDEREPARAÇÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES**: **atendimento@sindereparacao.com**

A carta deverá ser redigida e assinada de próprio punho (manuscrita) e encaminhada em formato de fotografia legível, permitindo a adequada conferência das informações e da assinatura do trabalhador.

O não atendimento a essas exigências poderá impossibilitar o protocolo da carta de oposição.

§ 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.

§ 7º - Canais Oficiais de Contato — SINDEREPARAÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos, oeste do Paraná

Para fins de comunicação institucional e atendimento ao público, o SINDEREPARAÇÃO disponibiliza os seguintes canais oficiais:

Endereço da Sede:
Rua Fortaleza, 132 — Centro
Cascavel–PR | CEP 85.810-050

Telefone fixo: (45) 3016-1430

WhatsApp Business: (45) 98802-4854
E-mail institucional: atendimento@sindereparacao.com

Horário de atendimento:
Segunda a sexta-feira, das 13h00 às 17h30

Website institucional: sindereparacao.org.br

Redes sociais: Instagram — @sindereparacao

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 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 ommes" aplicável a todas as empresas e trabalhadores, independentemente de serem associados ou não às entidades sindicais; d) As Assembleias, 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 Assembleia 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 17.08.2026.

Decidiram:

1) Instituir a Taxa Assistencial Patronal relativa a Convenção Coletiva de Trabalho e a manutenção dos serviços ofertados pela entidade sindical empresarial;

2) O recolhimento será devido 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 Assembleia 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 17.08.2026, as empresas recolherão em 2027 em favor do SINDIREPA OESTE PR, até o dia 10 de Julho 2027, a TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL ANUAL RELATIVA A PRESENTE 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 2027** 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 2027.

d) Os recolhimentos das contribuições após os prazos estipulados, quando espontâneos, sofrerão os acréscimos previstos no art. 600 da CLT e, para os casos em que se fizer necessário a consequente ação de cobrança, estará o infrator responsável pelas respectivas despesas de cobrança.

e) As Guias de recolhimento poderão ser solicitadas através dos canais oficiais de atendimento do SINDIREPA OESTE PR

Canais Oficiais de Contato — SINDIREPA OESTE PR

Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios do Oeste do Paraná

Endereço da Sede:

Rua Barão do Rio Branco, 3069, Vila Industrial
Toledo–PR | CEP 85.905-040

Telefone fixo: (45) 3378 - 4646

WhatsApp Business: (45) 9 8402 - 0362

E-mail institucional: sindirepa-tdo@hotmail.com

Website institucional: **www.sindirepatoledo.com.br**

Redes sociais: Instagram — @sinderepaoestepr

Parágrafo único: As empresas que NÃO efetuarem 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 assembleias, 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 Assembleia 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 convenentes, 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 convenentes instituir sistema que, respectivamente, atendendo trabalhadores e empregadores, servirá para o cumprimento de suas respectivas atribuições na representação sindical, sendo:

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 possuí, 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 atendimentos para homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho, nos municípios de abrangência, deverão ser realizados exclusivamente mediante agendamento prévio com antecedência de 5 dias (cinco dias), por meio do WhatsApp Business: (45) 98802-4854.

Os atos homologatórios de Rescisão de Contrato de Trabalho, nos municípios de abrangência, deverão ser realizados previamente pelos representantes do empregador, exclusivamente mediante agendamento prévio com 05 dias (cinco dias) de antecedência, oportunidade em que lhes será dado ciência da disposição dos respectivos representantes para as assistências sindicais e dos documentos a serem apresentados na data e horário programada para a homologação. O sindicato providenciará diretor responsável, bem como local, data e horário para a realização do atendimento.

O agendamento poderá ser realizado por meio do WhatsApp Business: (45) 9 8802-4854.

§ 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 (solicitação pelo (45) 9 8402-0362);

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 O SINDEREPARAÇÃO disponibiliza atendimento presencial no escritório regional para atendimento das homologações:

Canais Oficiais de Contato — SINDEREPARAÇÃO
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos, oeste do Paraná

Endereço da Sede:

Rua Fortaleza, 132 — Centro
Cascavel–PR | CEP 85.810-050

Telefone fixo: (45) 3016-1430

WhatsApp Business: (45) 9 8802-4854
E-mail institucional: atendimento@sindereparacao.com

Horário de atendimento:

Segunda a sexta-feira, das 13h00 às 17h30

Website institucional: sindereparacao.org.br

Redes sociais: Instagram — @sindereparacao

§ 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 convenentes.

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 convenentes para que efetuem o pagamento da remuneração.

LOCAL DE FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO:

1- A Comissão de Conciliação Prévia será instalada na sede do Sindereparação, conforme a seguir;

Canais Oficiais de Contato — SINDEREPARAÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos, oeste do Paraná

Endereço da Sede:
Rua Fortaleza, 132 — Centro
Cascavel–PR | CEP 85.810-050

Telefone fixo: (45) 3016-1430

WhatsApp Business: (45) 98802-4854
E-mail institucional: atendimento@sindereparacao.com

Horário de atendimento:

Segunda a sexta-feira, das 13h00 às 17h30

Website institucional: sindereparacao.org.br

Redes sociais: Instagram — @sindereparacao

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

3- Os Sindicatos convenentes 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 ás 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 convenentes 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 clausula 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 - SINDICATO PATRONAL

Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios do Oeste do Paraná

Endereço da Sede:

Rua Barão do Rio Branco, 3069, Vila Industrial
Toledo–PR | CEP 85.905-040

Telefone fixo: (45) 3378 - 4646

WhatsApp Business: (45) 9 8402 - 0362

E-mail institucional: sindirepa-tdo@hotmail.com

Website institucional: **www.sindirepatoledo.com.br**

Redes sociais: Instagram — @sinderepaoestepr

SINDEREPARAÇÃO - SINDICATO DOS TRABALHADORES

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Reparação de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos, oeste do Paraná

Endereço da Sede:

Rua Fortaleza, 132 — Centro
Cascavel–PR | CEP 85.810-050

Telefone fixo: (45) 3016-1430

WhatsApp Business: (45) 98802-4854
E-mail institucional: atendimento@sindereparacao.com

Horário de atendimento:
Segunda a sexta-feira, das 13h00 às 17h30

Website institucional: sindereparacao.org.br

Redes sociais: Instagram — @sindereparacao

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.

}

WANDERLEI KUHN
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 APROVAÇÃO - ACORDO COLETIVO

Anexo (PDF)

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