

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004429/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/10/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062246/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.012622/2014-08
DATA DO PROTOCOLO: 07/10/2014

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

SIND INDUSTRIA DE REPARACAO DE VEIC E ACES DO EST DO PR, CNPJ n. 78.147.329/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON BILL;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE REPARACAO DE VEICULOS E ACESSORIOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 73.697.708/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDVINO ROSSA;

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 2014 a 31 de agosto de 2016 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) econômica do plano da CNI e profissional Empregados na Indústria e de Reparação de Veículos e Acessórios, com abrangência territorial em Colombo/PR, com abrangência territorial em Colombo/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2014 a 31/08/2015

Fica convencionado que serão observados os seguintes Pisos Salariais:

a) Fica instituído o piso de 01 (um) Salário Mínimo Nacional por mês para empregado admitido, pelo período de 24 meses.

b) Fica instituído o piso salarial de R\$ 985.00 (novecentos e oitenta e cinco reais) por mês ou R\$ 4.48 (quatro reais e quarenta e oito centavos) por hora, para o empregado que conta com mais de 24 (vinte e quatro) meses de contratação.

c) Fica instituído o piso salarial de R\$ 1.170.00 (hum mil cento e setenta reais) por mês ou R\$ 5.32 (cinco reais e trinta e dois centavos) por hora para o empregado com mais de 48 (quarenta e oito) meses de contratação.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2014 a 31/08/2015

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante serão reajustados, a partir de setembro de 2014 com o percentual de 6.50% (seis vírgula cinquenta por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de setembro de 2013.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As condições de reajuste salarial aqui estabelecida englobam, atendem e extinguem todos os interesses e reivindicações econômicas dos trabalhadores até 31 de agosto de 2014.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A diferença a que fizer jus o empregado referente o mês de setembro de 2014, poderá ser paga excepcionalmente, até o dia 05 de novembro de 2014, juntamente com o salário do mês de outubro de 2014.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO / VALE

As empresas deverão conceder aos seus empregados, adiantamento de salários, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de até 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena do período correspondente;
- b) O pagamento poderá ser efetuado entre os dias 15 (quinze) e 20 (vinte) de cada mês, a critério da empresa. Sendo coincidente a data adotada para o procedimento aqui fixado com domingo ou feriado, o pagamento será efetuado no dia útil imediatamente subsequente;
- c) O adiantamento somente não será concedido aos empregados que assim se manifestarem expressamente;
- d) Deverão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis;
- e) Em havendo impossibilidade de a empresa manter o adiantamento salarial/vale, aqui pactuado, deverá a mesma entrar em contato com o sindicato obreiro, a fim de com este pactuar nova modalidade de pagamento.

CLÁUSULA SEXTA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

a) 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 05 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da aludida diferença;

b) No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregador, na folha de pagamento ou adiantamento, o empregado se obriga a efetuar a devolução da respectiva diferença, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários dos seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em lei, os referentes a planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, medicamentos, clube/agremiações e seguros de vida e saúde, desde que prévia e expressamente autorizados por escrito pelos empregados, ressalvado o direito dos mesmos reconsiderarem, no primeiro dia útil do mês e por escrito, a autorização anteriormente firmada, desde que não tenham débitos pendentes.

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

CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÕES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2014 a 31/08/2015

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 1º de setembro de 2013 até 31 de agosto de 2014, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedidos a esses títulos.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA NONA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2014 a 31/08/2015

A correção Salarial dos empregados admitidos após a data-base obedecerá aos seguintes critérios de acordo com o estabelecido:

a) No salário dos empregados da categoria profissional admitido em funções com paradigma, será aplicado

o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

b) A correção salarial dos empregados admitidos após a data base, para as funções sem paradigmas, obedecerá à proporcionalidade de acordo com a data da sua admissão;

c) Ficam excluídos da aplicação do reajuste os empregados admitidos a partir de 01.09.2014.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na hipótese de, ocorrendo à rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão a partir do dia legalmente exigível, a empresa incorrerá em multa equivalente a 1 (um) dia de trabalho, como se o empregado trabalhando estivesse, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado. O valor desta multa não será computado para efeito de 13º salário, férias e quaisquer outras verbas rescisórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Em sendo o empregado comissionado, a multa será equivalente a 01 (um) dia do salário nominal base, acrescido de 1/30 (um trinta avos) da média de comissões paga na rescisão, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado. O valor desta multa não será computado para efeito de 13º salário, férias e quaisquer outras verbas rescisórias;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na hipótese do empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará por escrito o Sindicato Obreiro, ficando isenta, em consequência, das sanções estipuladas nesta cláusula;

PARÁGRAFO TERCEIRO – Na hipótese de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa incluem-se na obrigatoriedade estabelecida no “caput” apenas as verbas tidas como incontroversas (salário, férias vencidas etc);

PARÁGRAFO QUARTO - As multas aqui pactuadas (“caput” e Parágrafo Primeiro) somente serão aplicadas após 01 (um) mês de inadimplência e limitadas a até 30 (trinta) dias, no montante total equivalente a 01 (um) salário nominal do empregado, a fim de evitar no primeiro mês a sobreposição de penalidades, considerada a sanção prevista no parágrafo 8º, do artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

O Sindicato Obreiro efetuará a homologação de todas as rescisões contratuais de demissão por justa causa, alegada pelo empregador, ressalvado o direito do empregado de recusar o recebimento dos valores consignados no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e/ou discordar do motivo da rescisão, quando deverá o Sindicato Obreiro consignar a ressalva no TRCT.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TESTE ADMISSIONAL

Fica convencionado que a realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias.

a) Sempre que realizado, o candidato que for submetido aos mesmos e não for contratado, será indenizado na proporcionalidade da carga horária e/ou dias de duração dos testes, tomando-se como base de cálculo o menor piso salarial da categoria aqui avençado para indenização;

b) As empresas que possuírem refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com horários de refeição;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Entre o candidato em período de teste e a empresa não se estabelecerá nenhum vínculo empregatício, quando tal período for indenizado, como estipula a alínea "a". A relação de emprego somente ocorrerá mediante expressa vontade das partes, ou de forma tácita quando o prazo dos testes excederem de 02 (dois) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O convencionado nesta cláusula não afasta a possibilidade do candidato vir a ser contratado, ao término do período dos testes, através de contrato de experiência, de acordo com a lei.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REGISTRO DE EMPREGADOS

As empresas deverão proceder ao registro dos empregados em livros, fichas ou meios eletrônicos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica instituída multa penal por infração do "caput" no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), acrescida de igual valor em cada reincidência, a qual reverterá em favor do sindicato profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica convencionado que a rescisão de contrato de trabalho, cujo período seja superior a 6 (seis) meses deverá ser homologada pelo sindicato laboral.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Tendo em vista a assistência ao empregado proporcionado pelo sindicato laboral quando da homologação, fica convencionado que a rescisão do contrato de trabalho cujo período seja de até 12 (doze) meses terá eficácia liberatória geral, exceto pelas verbas e valores expressa e individualmente ressaltados, dando-se as partes, empregado e empregador, plena e geral quitação do extinto contrato de trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica estipulado uma multa pelo não cumprimento pela empresa da obrigação estipulada no "caput", em favor do empregado, no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), que será considerado para todos os fins verba indenizatória, não incidindo na base de cálculo de férias, décimo terceiro, FGTS e contribuição Previdenciária.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

Quando da homologação é obrigatória à apresentação pelas Empresas, dos SEGUINTE DOCUMENTOS:

- a) TRCT em 5 vias, com nome e RG do representante legal da empresa que assina;
- b) Exame demissional em 3 vias;
- c) PPP – Perfil Profissiografico Previdenciário do empregado 3 vias (carimbado e assinado pela empresa);
- d) Extrato do FGTS para fins rescisórios (6 meses – tirado via internet);
- e) Comprovante do depósito na conta do FGTS da Multa Rescisória (3 vias) e Chave de identificação para saque do FGTS;
- f) Aviso prévio assinado pelo empregado e pela empresa, em 3 vias, informando local, data e hora da homologação;
- g) Livro ou ficha de registro de empregado;
- h) Carteira de trabalho (CTPS) com anotações atualizadas;
- i) Seguro Desemprego (Se for o caso);
- j) Comprovantes do recolhimento da Contribuição Sindical (Laboral e Patronal), referente ao período do contrato de trabalho em questão, até no máximo 3 últimos anos;
- k) Comprovante dos recolhimentos da Taxa Negocial Laboral (CCT 2014-2016);
- l) Taxa Assistencial Patronal (CCT 2014-2016), referente ao período do contrato de trabalho em questão, até no máximo 3 últimos anos.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CURSOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

As partes convenientes deliberam considerar que as horas destinadas a cursos de desenvolvimento profissional, educação básica, Cipa, segurança no trabalho, saúde ocupacional, uso de E.P.I.s e palestras de motivação/conscientização, promovidas e/ou patrocinadas pelas empresas, realizadas fora da jornada normal, não são consideradas como tempo à disposição do empregador, não se computando, por isso, na mencionada jornada e, portanto, não gerando direitos remuneratórios.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MÃO OCORRÊNCIA DE SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais e/ou legais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese à acumulação.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS

As primeiras (30) trinta horas extras mensais, prestadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal e, as excedentes com adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas extras prestadas em sábados já compensados, domingos ou feriados, serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO

As empresas poderão firmar acordos com os 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 do trabalho nas áreas que por motivo de ordem técnica não seja possível a parada das máquinas e/ou equipamentos, para isto ficando desde já a expressa concordância do sindicato profissional.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

I – Para as empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, o horário deverá obedecer ao seguinte:

- a) Extinção completa dos trabalhos aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana de segunda a sexta feira, com acréscimo máximo de 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as horas semanais convencionadas, respeitados os intervalos de lei;
- b) Extinção parcial dos trabalhos aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior;
- c) Competirá a cada empresa, de acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação expressa do comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas

todas as exigências legais, sem outras formalidades, ficando desde já expressa a concordância do Sindicato Obreiro conveniente, através do nesta cláusula pactuado. (Enunciado 349 do T.S.T.).

II – As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados, de sorte que possa os empregados ter períodos de descanso mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval. A compensação da segunda e terça-feira de carnaval é facultativa, ficando a critério da empresa, já que não são feriados.

III – Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha sob regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) As eventuais horas trabalhadas por além do tempo destinado à compensação serão remuneradas como horas extras, com os adicionais estabelecidos na cláusula 8, sem que implique em nulidade do acordo de compensação de horas.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO INTRAJORNADA

Tendo em vista que as empresas possam se interessar em obter autorização ministerial para a redução do descanso intrajornada, nos termos da lei, o sindicato profissional desde logo manifesta sua expressa concordância relativamente a esta pretensão.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

- a) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 3 (três) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo de salário e benefícios, pré-avisada a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento;
- b) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário e benefícios, por 01 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante apresentação da competente comprovação;
- c) No caso de internação de cônjuge, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos, quando houver impossibilidade do outro cônjuge ou companheiro (a) efetuar-la, a ausência do (a) empregado (a) naquele dia não será considerada para efeito do descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, apresentada a posterior comprovação. Nesta hipótese, e não ultrapassando a ausência ao equivalente a meio período da jornada de trabalho, esta será paga integralmente.
- d) No caso da ausência do empregado motivado pela necessidade de obtenção de documentos legais pessoais, mediante posterior comprovação, a falta não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 13º salário. Não se aplicará este item (“d”) quando o documento puder ser obtido em

dia não útil.

e) Fica ao empregado assegurado a possibilidade de ausentar-se do trabalho, até meio período de sua jornada, sem prejuízo remuneratório, para fins de recebimento do PIS, sempre que pré-avisada a empresa.

f) Fica vedada a aplicação do item (“e”) quando se estabelecer à possibilidade deste recebimento vir a ser efetivado em dia não útil, ou na própria empresa.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias dos empregados deverão se dar nos dias imediatamente posteriores ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso de férias coletivas, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão considerados para efeito da contagem dos dias gozados, não incidindo, portanto, sobre os dias referidos o terço constitucional de férias.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MILITAR

Os empregados selecionados para prestarem Serviço Militar Obrigatório terão estabilidade provisória desde a convocação até 30 dias após a dispensa pelos Órgãos das Forças Armadas. As empresas que desejarem poderá reverter esta garantia provisória de emprego antes da incorporação, pela liberação do FGTS, mais um salário nominal do empregado a título de indenização além do aviso prévio. Não se aplica o disposto nesta cláusula aos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, término de contrato a prazo determinado ou experiência e pedido de demissão.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES - FERRAMENTAS E EPI'S - TREINAMENTO ADMISSSIONAL

a) Quando exigidos aos empregados, na prestação dos serviços, uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimenta, as empresas os fornecerão gratuitamente. Os equipamentos individuais de

proteção e segurança, quando necessários, serão sempre fornecidos gratuitamente;

b) Quando do fornecimento do equipamento, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários;

c) O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber, e a indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que comprovado o caráter doloso ou a culpa. Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da empresa;

d) Aos empregados com deficiência visual será fornecido, gratuitamente, óculos corretivo de segurança, quando os mesmos forem exigidos para o desempenho de sua função;

e) As empresas fornecerão sem qualquer ônus ao empregado, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários, e utilizados no local de trabalho para a prestação de serviços respectivos;

f) As ferramentas ou equipamentos de precisão serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste natural das ferramentas;

g) A empresa deverá dar o treinamento necessário comprovado mediante declaração do empregado, para o correto e seguro uso dos uniformes, ferramentas, equipamentos e EPI's, explicando ainda sobre as áreas perigosas e insalubres, se existentes, bem como comunicar sobre os procedimentos de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – A indenização de que se trata a alínea “f” desta cláusula, corresponderá a 100% (cem por cento) do valor do custo para reposição do bem.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ocorridas por motivos de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela Instituição Previdenciária ou, qualquer instituição conveniada ou contratada, tanto pela empresa quanto pelo Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO – O empregado será dispensado do trabalho pelo tempo necessário à realização de exames laboratoriais, quando forem estes solicitados pelo médico da empresa, do Sindicato ou da Previdência Social, mediante a respectiva comprovação posterior.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E DEMAIS TAXAS LABORAL

As empresas poderão desenvolver os respectivos descontos na Folha de Pagamento dos seus funcionários, relativo ao título supra, sob a fundamentação de uma prévia e expressa autorização dos trabalhadores, efetivada por meio de A.G.E., sob os termos da Lei. Fica garantido ao empregado o direito de oposição

expressa ao seu Sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Com base no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, para custeio do sistema confederativo, ficam todas as empresas integrantes da categoria representada pelo Sindicato Patronal Conveniente obrigadas a recolher ao mesmo esta contribuição, que será fixada em Assembléia Geral Ordinária, a ser realizada no mês de novembro do corrente, após divulgação prévia, de acordo com o previsto nos artigos 3º letra "g" e 22º letra "b", do Estatuto da Entidade.

PARÁGRAFO ÚNICO - Esta Contribuição Confederativa terá o montante de sua arrecadação distribuído entre o SINDIREPA/PR, a Federação das Indústrias do Estado do Paraná e a Confederação Nacional das Indústrias, na proporção de 80% (oitenta por cento), 15% (quinze por cento) e 5% (cinco por cento), respectivamente, conforme deliberação de Assembléia Geral Extraordinária da F.I.E.P., realizada em 25.5.94, com a presença de representantes de todas as Entidades nominadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Tendo em vista que:

- a) Os Sindicatos signatários possuem despesas mensais decorrentes dos encargos assistenciais em face de suas respectivas categorias;
- b) Os sindicatos têm aumentado suas despesas, em razão das negociações, mobilizações e reuniões decorrentes da data base da categoria;
- c) Os Sindicatos Fizeram concessões recíprocas nesta negociação, com vantagens para ambas as partes e seus representados;
- d) Os Sindicatos possuem deveres e obrigações na defesa de sua categoria, sendo algumas delegadas pelo Poder Público, o que inevitavelmente, originam despesas mensais;
- e) A norma coletiva tem eficácia "erga omnes" aplicável a todas as empresas e trabalhadores, independentemente de serem associados ou não às entidades respectivas;
- f) As Assembléias, para as quais foram convocados todos os associados e não associados, não consideraram corretos que apenas os primeiros arquem com as despesas decorrentes da prestação de serviços pelos sindicatos;
- g) Os representados dos sindicatos consideram que, o fato de não contribuir para suas entidades ao mesmo tempo em que delas se beneficiam, representa má situação de enriquecimento sem causa;
- h) O Sindicato Laboral informa que nas Assembléias profissionais realizadas houve a autorização do desconto de todos os trabalhadores da categoria de uma contribuição assistencial para manutenção do sindicato;
- i) O Sindicato Laboral informa que nas Assembléias Profissionais realizadas houve a discussão e aprovação

do valor da contribuição assistencial.

COM FUNDAMENTO NO DISPOSTO DO ARTIGO 513, ALÍNEA “E”, DA CLT, DECIDIRAM SEGUNDO FIXADO NAS ASSEMBLÉIAS GERAIS:

1. Pela aplicação de uma contribuição assistencial patronal e laboral, para custeio da assistência sindical prestada pelos sindicatos;
2. Que estas contribuições serão devidas por todos que se beneficiarem da norma coletiva;
3. Que cada entidade sindical é exclusivamente responsável pela sua contribuição assistencial;
4. Que os valores das referidas contribuições, deverão ser pagos da seguinte forma:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Por deliberação unânime dos associados presentes a A.G.E. realizada em 03 de setembro de 2014, as empresas recolherão em favor do SINDIREPA PR, até o dia 30/03/2015, a **TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL / CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**, nos seguintes valores:

FAIXA Nº FUNCIONÁRIOS VALOR DEVIDO

A	01 a 05	R\$ 180,00
B	06 a 10	R\$ 432,00
C	11 a 25	R\$ 720,00
D	26 a 50	R\$ 1.470,00
E	51 a 100	R\$ 2.700,00
F	Acima de 101	R\$ 3.000,00

Será concedido um desconto de 20% (vinte por cento) sobre o valor devido, para o recolhimento pontual até o dia 30/03/2015.

TAXA NEGOCIAL ASSISTENCIAL LABORAL

Quando do pagamento dos salários de outubro/2014, as empresas descontarão de cada empregado o valor correspondente a 6% (seis por cento) do salário base percebido pelo trabalhador, devendo estes valores ser repassados ao sindicato laboral até a data de 10/11/2014, conforme decisão e determinação da Assembléia Geral Extraordinária realizada pelo Sindicato Laboral na data de 09/09/2014.

- a) A contribuição assistencial laboral deverá ser descontada de todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, no percentual acima estabelecido, conforme AGE;
- b) O recolhimento da contribuição assistencial laboral deverá ser procedido pelas empresas através do pagamento de guia específica a ser emitida pelo sindicato profissional e encaminhada a cada empresa, que deverá preencher o valor e o número de empregados contribuintes;

c) Após o recolhimento da contribuição assistencial laboral, as empresas no prazo de 10 (dez) dias após o recolhimento, deverão encaminhar cópia das respectivas guias ao sindicato profissional, acompanhada da relação nominativa dos empregados contribuintes e os valores individualmente recolhidos;

d) As empresas que descumprirem com o recolhimento da contribuição assistencial laboral dentro do prazo acima estabelecido, arcarão com o pagamento dos valores de seus empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, acrescidas da multa de 2% (dois por cento) incidente sobre o valor devido por empregado, podendo proceder ao desconto dos empregados, somente do valor da contribuição assistencial laboral;

Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não associados ao Sindicato Obreiro. Para tanto se observará o seguinte procedimento:

e) A empresa deverá obter do trabalhador não associado ao Sindicato Obreiro qualquer forma de AUTORIZAÇÃO EXPRESSA para a realização do desconto sendo esta considerada plenamente válida;

f) A não autorização expressa será considerada como exercício ao direito de oposição do trabalhador.

g) O desconto da contribuição assistencial se faz na estrita necessidade da entidade sindical laboral a financiar seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas, sendo que essa entidade de trabalhadores assume total responsabilidade sobre a contribuição em questão em eventual demanda judicial ou administrativa.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORO

Fica eleito o foro da sede do Sindicato Obreiro para dirimir conflitos oriundos da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADE

Fica instituída multa penal por infração às disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, o valor equivalente a 2% (dois por cento) do menor Piso Salarial da categoria, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Esta multa não se aplica àquelas cláusulas que já prevejam penalidade específica, sendo vedada à cumulação.

WILSON BILL
Presidente
SIND INDUSTRIA DE REPARACAO DE VEIC E ACES DO EST DO PR

EDVINO ROSSA
Presidente
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE REPARACAO
DE VEICULOS E ACESSORIOS DO ESTADO DO PARANA