

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000026/2010  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/01/2010  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057324/2009  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.017203/2009-97  
DATA DO PROTOCOLO: 16/12/2009

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE GARAGENS, ESTACIONAMENTOS E DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE VEÍCULOS DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 73.747.826/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MILTON AFONSO SENFF JUNIOR;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTACIONAMENTOS, LAVA-CARS, LAVA-JATOS E NA LAVAGEM DE VEÍCULOS EM REVENDA DE COMBUSTÍVEIS NO ESTADO DO PARANÁ-SINTRAMOC, CNPJ n. 01.802.619/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE PAULO BONFIM;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2009 a 31 de maio de 2010 e a data-base da categoria em 1º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Motoristas Manobristas e Lavadores em Estacionamentos e Anexos, nas Empresas Estabelecidas**, com abrangência territorial em **Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR e Tijucas do Sul/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

a-se a partir de **1º de junho de 2009**, para jornada de 220 (duzentas e vinte) horas, aos empregados de 18 (dezoito) anos abrangidos por esta CCT, piso salarial de **R\$ 480,00** (quatrocentos e oitenta reais) mensais.

**fo único:** A partir de **1º de janeiro de 2010**, fica assegurado o piso salarial de **R\$ 512,00** (quinhentos e doze reais) mensais.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

de 1º de junho de 2009, os empregados abrangidos por esta CCT, terão um reajuste salarial de (por cento), a incidir sobre os salários do mês de junho/2008, ou proporcionalmente, em se tratando do posterior (conforme quadro abaixo), compensando-se as antecipações salariais espontâneas das no período, sendo vedado o pagamento de qualquer remuneração inferior ao piso estabelecido na cláusula 03.

Mês admissão	Fator de reajuste
junho/2008	1,0600
julho/2008	1,0548
agosto/2008	1,0498
setembro/2008	1,0448
outubro/2008	1,0399
novembro/2008	1,0349
dezembro/2008	1,0300
janeiro/2009	1,0248
fevereiro/2009	1,0199
março/2009	1,0150
abril/2009	1,0102
maio/2009	1,0054

**Parágrafo único:** As diferenças salariais relativas aos meses de **junho/2009**, **julho/2009** e **agosto/2009**, serão satisfeitas quando do pagamento dos salários do mês de **novembro/2009**; as diferenças salariais relativas aos meses de **setembro/2009** e **outubro/2009**, serão satisfeitas quando do pagamento dos salários do mês de **dezembro/2009**.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE

As empresas concederão aos seus empregados, adiantamento de salários, nas seguintes condições: o adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

O adiantamento deverá ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder ao dia do pagamento normal. O adiantamento somente não será concedido aos empregados que assim se manifestarem expressamente. Não serão mantidas as condições atuais mais favoráveis;

e) em não havendo possibilidade 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 - PAGAMENTO DO SALÁRIO/VALE

As empresas que não efetuarem o pagamento do salário ou do vale em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento no banco, dentro da jornada de

trabalho, quando esta coincidir com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

prido o prazo para pagamento dos salários fixado no parágrafo único do artigo 458 da CLT (5º c  
nês subsequente ao vencido) e persistindo a mora após o 5º (quinto) dia útil do prazo legal para  
nto, fica estabelecido o pagamento de multa de 10% (dez por cento) a incidir sobre o saldo salar  
a ao empregado prejudicado.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

itos do artigo 462 da CLT, as empresas poderão efetuar descontos mensais na folha de  
nto, desde que previamente autorizados por escrito pelo empregado, referente a mensalidade  
ão ao sindicato, convênios, seguros, alimentação, associação de funcionários, empréstimos de  
r natureza, planos médico-odontológicos, convênios com farmácias, óticas, supermercados e  
res, dentre outros, firmado perante a empresa ou o sindicato profissional.

ia vez autorizado o desconto por escrito, individual ou coletivo, não mais poderá o empregado  
a devolução do mesmo.

ressalvado o direito do empregado reconsiderar a qualquer momento, desde que por escrito, a  
ção anteriormente firmada, desde que não existam débitos pendentes.

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

#### **CLÁUSULA NONA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS E FALIDAS**

As empresas concordatárias e a massa falida que continuarem a operar, bem como as empresas que se  
encontrarem em dificuldades econômicas, poderão previamente negociar com a entidade sindical dos  
empregados, condições para pagamentos dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

resas fornecerão comprovantes de pagamento de salário aos seus empregados, com a discrimina  
ortâncias pagas e os descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do  
mento a ser efetuado na conta vinculada do FGTS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES**

oção e o aumento salarial delas decorrentes deverão ser anotados na CTPS do empregado, não  
ompensável ou dedutível.

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

#### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA**

As empresas concederão aos seus empregados mensalmente, 1 (uma) cesta básica de alimentos, em valor equivalente a no mínimo R\$ 60,00 (sessenta reais), sem nenhum custo ao empregado, sendo tal concessão condicionada à assiduidade ao trabalho, deixando de ter direito ao benefício o empregado que faltar sucessivamente no mês anterior à sua concessão.

O fornecimento da cesta básica poderá, alternativamente e a critério da empresa, ser cumprido mediante a entrega de ticket/vale/cheque-alimentação em valor equivalente.

Por se tratar de benefício que auxiliará no sustento dos empregados e seus familiares, resta estipulado que o valor mensal da cesta básica não terá caráter salarial e portanto não integrará a remuneração mensal do empregado, exceto em caso de exclusão do benefício sem autorização coletiva firmada com o sindicato profissional.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

A partir do mês de novembro/2009, as empresas concederão aos seus empregados com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas, vale refeição no valor de R\$ 3,00 (três reais) por dia trabalhado, podendo o auxílio-alimentação ser concedido, alternativamente, através do fornecimento de alimentação pelo próprio ou terceirizado.

**fo único:** Por se tratar de benefício que auxiliará no sustento dos empregados, resta estipulado que o auxílio-alimentação não terá caráter salarial e portanto não integrará a remuneração mensal do empregado, exceto em caso de exclusão do benefício sem autorização coletiva firmada com o sindicato profissional.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO**

É obrigada a contratação obrigatória de seguro de vida com as seguintes coberturas:

Valor de R\$ 14.000,00 (quatorze mil reais) para morte acidental em serviço ou fora dele;

Valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) para morte natural ou invalidez permanente.

O custo mensal do seguro será pago exclusivamente pelo empregador, sem direito a qualquer desconto nos salários do empregado.

Os valores de cobertura mencionados nesta cláusula são mínimos e não limitam, sob qualquer hipótese, o valor de eventual indenização a ser pleiteada judicialmente pelos familiares do empregado.

As empresas fornecerão cópia da apólice dos seguros sempre que solicitado pelos empregados ou por seu representante profissional.

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes de prática operacional não poderá ultrapassar 01 (um) dia.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MULTA DO FGTS**

resas, quando da rescisão do contrato de trabalho, em sendo o caso, observarão o disposto no art. 159 da lei nº 8.036/1990, no que diz respeito à incidência da multa fundiária sobre o montante dos depósitos realizados na conta vinculada do empregado, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescidos dos monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, mesmo em tendo ocorrido saque para o pagamento/amortização de casa própria.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo do empregado, esclarecendo se o período referente ao mesmo será trabalhado ou indenizado.

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

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social a função efetivamente exercida pelo empregado.

### **Avaliação de Desempenho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

resas darão preferência ao remanejamento de seus empregados em atividade, para preenchimento de níveis superiores.

resas poderão utilizar o balcão de emprego do sindicato.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA**

resas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, obedecendo aos seguintes prazos máximos:

prazos para obtenção de auxílio doença: 5 (cinco) dias úteis;

prazos para obtenção de aposentadoria: 10(dez) dias úteis;

prazos para obtenção de aposentadoria especial: 20(vinte) dias úteis.

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

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO/BANCO DE HORAS

empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

compensação completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, com o acréscimo de até 2 (duas) horas diárias, de maneira que nenhuma hora seja completada as horas semanais contratadas, respeitados os intervalos da lei;

compensação parcial do trabalho aos sábados: às horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados serão compensadas na mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho, observada as condições gerais referidas no item anterior;

competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o regime de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das condições estabelecidas, sendo desnecessária qualquer formalidade de homologação perante o sindicato profissional;

alternativamente aos itens I e II, as empresas poderão estabelecer/adotar através do Acordo Coletivo de Trabalho, regime de compensação de horas, conhecido como Banco de Horas, seguindo as condições legais constantes da Lei 9601/1998 e legislação pertinente, levando a registro e homologação perante o sindicato profissional para que passe a surtir os legais efeitos:

empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados durante a semana, de sorte que possam os empregados ter períodos de descanso mais prolongados, e nos dias de carnaval, com comunicação prévia ao sindicato e antecedência mínima de 10 (dez) dias.

quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalhar sob regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:

trabalhar a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;

ou utilizar o excedente como extraordinário;

ou registrar essas horas no sistema de compensação anual de dias pontos.

### Turnos Ininterruptos de Revezamento

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL (12X36)

admitida facultativamente a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, subordinada as seguintes diretrizes:

a jornada de trabalho da categoria, alternativamente à jornada de trabalho fixada no artigo 58 da Constituição Federal e no artigo 59 da Constituição do Estado de São Paulo, poderá ser pactuada no regime 12x36, onde a cada 12 horas de trabalho corresponderá 36 horas de descanso, observando-se a concessão de intervalo intrajornada de 1 (uma) hora.

O cumprimento da referida jornada fica legitimado pelo presente instrumento normativo,

quando-se sua validade a ajuste expresso entre empregador e empregado;  
impossibilidade de concessão do intervalo intrajornada, a empresa promoverá o pagamento do suprimido, o qual é fixado em 50% (cinquenta por cento) da hora normal;  
assegurado ao trabalhador o pagamento como extra, das horas laboradas além da 44ª semanal, menciona-se que a hora noturna será considerada como 60 (sessenta) minutos, assegurando-se o valor do adicional noturno respectivo;  
em face as peculiaridades da jornada especial ora estabelecida, fica convencionado que o labor em domingos e feriados já se encontra devidamente remunerado, em face a concessão de 36 horas de descanso em dobro da jornada de 12 horas.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - OPÇÃO PELO PERÍODO DO GOZO DE FÉRIAS**

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias anuais, quando da elaboração, pela empresa, da respectiva escala. A empresa, na medida de suas possibilidades, programará as férias de seus empregados segundo essa opção preferencial, permanecendo o empregado, com as prerrogativas contidas no artigo 136 da CLT.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S**

A empresa fornecerá gratuitamente aos empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças necessárias, bem como equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na prestação de serviços;

Em caso de necessidade do EPI, quando for o caso, atenderá prescrição médica à melhor adaptação ao trabalho;

O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e ferramentas que receber, indenizando a empresa por extravio ou dano desde que se comprove o caráter de culpa;

Em caso de término ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e ferramentas, que continuam de propriedade da empresa;

A empresa fará entrega do equipamento de proteção no primeiro dia de trabalho do empregado, informando-o quanto ao uso adequado, a manutenção e cuidados necessários com o mesmo, dando-lhe conhecimento das áreas perigosas e/ou insalubres e informando sobre os riscos dos eventuais agentes nocivos de seu posto de trabalho;

Ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda;

causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das peças.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS**

Obrigatório e gratuito o exame médico por ocasião da admissão, periódico (inclusive no retorno ao trabalho) depois de afastado por período igual ou superior a trinta dias por motivo de parto, doença ou acidente de natureza ocupacional ou não) e demissional, respeitados os prazos legais.

Será fornecido ao empregado, quando por este ou seu médico, for requerido, o resultado dos exames realizados no *caput* desta cláusula.

O segundo via do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) será obrigatoriamente entregue ao empregado, mediante recibo na primeira via.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO**

Doenças ocorridas por motivo de doenças poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pelo empregado, não conveniada ou contratada pela empresa ou pelo sindicato profissional.

**Nota única:** Será fornecido o CID (Código Internacional de Doenças) desde que o paciente autorize.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica. Cisternas, tanques e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

**Nota única:** O resultado do exame anual deverá ser fixado no quadro de avisos da empresa.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

O dirigente sindical eleito e pertencente ao sindicato profissional, limitado a 1 (um) por empresa, no exercício de seu mandato será liberado por até 20(vinte) dias, sucessivos ou alternados, no prazo da vigência dessa convenção para que, sem prejuízo dos seus salários na empresa onde seja empregado, possa comparecer a assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja comunicação prévia formalizada pelo sindicato profissional, no prazo de no mínimo 5 (cinco) dias.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**



empresas representadas pelo SINDEPARK-PR - Sindicato das Empresas de Garagens, Estacionamento, Arrendamento de Veículos e Conservação de Veículos do Estado do Paraná, recolherão, em favor deste, uma contribuição assistencial patronal necessária à manutenção e desenvolvimento das atividades sindicais (categoria "e" da CLT), conforme deliberação tomada em assembleia geral.

As empresas **associadas** - ou seja, aquelas que apresentaram suas propostas de sócias e tiveram suas admissões no quadro social até a data da assinatura desta convenção - a contribuição deverá ser recolhida ao valor de R\$ 240,00.

A contribuição poderá ser efetuada em um único pagamento, com desconto, até o dia 07/12/2009, no valor de R\$ 200,00; ou em quatro parcelas, iguais e consecutivas, vencíveis em 07/12/2009, 28/12/2009, 28/01/2010 e 20/02/2010, no valor de R\$ 60,00 cada.

As empresas **não associadas** - a contribuição corresponde ao valor de R\$ 480,00.

A contribuição poderá ser efetuada em um único pagamento, com desconto, até o dia 07/12/2009, no valor de R\$ 400,00; ou em quatro parcelas, iguais e consecutivas, vencíveis em 07/12/2009, 28/12/2009, 28/01/2010 e 20/02/2010, no valor de R\$ 120,00 cada.

As contribuições deverão ser recolhidas em nome do SINDEPARK-PR, na conta-corrente nº 255.5, nº 0824 - PAB/SESI, da Caixa Econômica Federal, em Curitiba, através de bloqu岸os bancários; ou, na falta destes, via depósito, **com identificação do contribuinte**, cuja cópia deverá ser encaminhada ao SINDEPARK-PR.

As empresas constituídas no período de vigência da presente convenção deverão recolher a contribuição de modo proporcional.

O recolhimento efetuado fora do prazo implicará nas cominações previstas no artigo 600 da Constituição das Leis do Trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (I)**

Em virtude da decisão da assembleia geral do sindicato profissional, fica instituído a título de contribuição assistencial o desconto de 1 (um) dia de trabalho na folha de novembro/2009, de cada empregado abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, e que deverá ser recolhido ao sindicato profissional em 31.12.2009, na conta-corrente 3528-4, Agência 0377, operação 003, da Caixa Econômica Federal, em nome do SINTRAMOC-PR, via depósito bancário, com identificação do contribuinte, cuja cópia deverá ser encaminhada ao SINTRAMOC-PR, assegurando-se ao trabalhador o direito de oposição ao desconto, nos termos das diretrizes da Ordem de Serviço nº 1, de 24.03.2009, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, abaixo transcrita:

*ESTADO DO PARANÁ - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições e em face da necessidade de interpretação, a ser seguida pelos órgãos singulares do Ministério do Trabalho e Emprego, no que concerne à contribuição assistencial pelas entidades sindicais, resolve:*

*1. É possível a cobrança da contribuição assistencial de todos os trabalhadores, quando:*

- a) for constituída em assembleia geral, com ampla participação dos trabalhadores da categoria;*
- b) for prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho; e*

*2. É garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto no salário.*

*3. Para a legalidade da cobrança, o sindicato deverá informar ao empregador e aos empregados o valor ou a forma de recolhimento da contribuição assistencial.*

*4. O direito de oposição do empregado não sindicalizado deve ser exercido por meio de apresentação de carta ao empregador, no prazo de dez dias do recebimento da informação prevista no caput.*

endo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso  
nto.

rá o empregado não sindicalizado apresentar ao empregador, para que ele se abstenha de efetuar o descont  
ante de recebimento, pelo sindicato, da carta de oposição, ou o aviso de recebimento da empresa de correios  
Jo cumprimento dos pressupostos desta Ordem de Serviço, não deverá ser considerada ilegal, pelos órgãos  
io do Trabalho e Emprego, a cláusula de instrumento normativo que institua a contribuição assistencial.  
ublicue-se no Boletim Administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego.

sindicato profissional assume inteira e exclusiva responsabilidade pelo desconto da  
uição assistencial, sendo que caso o empregado venha a postular a devolução do valor  
tado em Juízo e obtenha êxito, a entidade sindical compromete-se a efetuar o  
imento dos valores correspondentes suportados pelos empregadores, após o trânsito e  
da decisão, convencionando-se expressamente que tal responsabilidade somente é  
se o empregador acionado der ciência com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da d  
iência inaugural, de forma a possibilitar ao sindicato profissional o direito de intervir  
erceiro interessado no feito.

ecolhimento fora do prazo implicará na incidência de multa de 2% (dois por cento), juros de mc  
um por cento) ao mês e atualização monetária.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (II)**

beração da assembléia geral do sindicato profissional, todos os trabalhadores beneficiados por e  
ento normativo, aprovado mediante autorização da Assembléia Geral Extraordinária da entidac  
onal, contribuirão com valor mensal a título de contribuição assistencial, nos termos do artigo 8º  
, da Constituição Federal, no equivalente a 1% (um por cento) do salário base e que deverá ser  
o ao sindicato profissional até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, na conta-corrente 3528  
0377, operação 003, da Caixa Econômica Federal, em nome do SINTRAMOC-PR, via depósito  
, com identificação do contribuinte, cuja cópia deverá ser encaminhada ao SINTRAMOC-  
egurando-se ao trabalhador o direito de oposição ao desconto no salário, nos termos das  
es da Ordem de Serviço nº 1, de 24.03.2009, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, ab  
ta:

*STRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições e em face da necessidac  
interpretção, a ser seguida pelos órgãos singulares do Ministério do Trabalho e Emprego, no que conci  
da contribuição assistencial pelas entidades sindicais, resolve:*

*é possível a cobrança da contribuição assistencial de todos os trabalhadores, quando:*

*stituída em assembléia geral, com ampla participação dos trabalhadores da categoria;*

*er prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho; e*

*garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto no salário.*

*Para a legalidade da cobrança, o sindicato deverá informar ao empregador e aos empregados o valor ou a fo  
o da contribuição assistencial.*

*ireito de oposição do empregado não sindicalizado deve ser exercido por meio de apresentação de carta ao  
, no prazo de dez dias do recebimento da informação prevista no caput.*

*endo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso  
nto.*

*rá o empregado não sindicalizado apresentar ao empregador, para que ele se abstenha de efetuar o descont  
ante de recebimento, pelo sindicato, da carta de oposição, ou o aviso de recebimento da empresa de correios  
Jo cumprimento dos pressupostos desta Ordem de Serviço, não deverá ser considerada ilegal, pelos órgãos*

io do Trabalho e Emprego, a cláusula de instrumento normativo que institua a contribuição assistencial. Publique-se no Boletim Administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego.

o sindicato profissional assume inteira e exclusiva responsabilidade pelo desconto da contribuição assistencial, sendo que caso o empregado venha a postular a devolução do valor pago em Juízo e obtenha êxito, a entidade sindical compromete-se a efetuar o pagamento dos valores correspondentes suportados pelos empregadores, após o trânsito em julgado da decisão, convencendo-se expressamente que tal responsabilidade somente é assumida se o empregador acionado der ciência com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data da ciência inaugural, de forma a possibilitar ao sindicato profissional o direito de intervir como terceiro interessado no feito.

O recolhimento fora do prazo implicará na incidência de multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FUNDO ASSISTENCIAL DE CONTRIBUIÇÃO PERMANENTE**

de constituição de fundo de formação profissional, as empresas recolherão mensalmente em favor do sindicato profissional a quantia correspondente a R\$ 7,00 (sete reais), devida por trabalhador e custeada pela empresa, com recolhimento até o dia 10 (dez) de cada mês em nome do SINTRAMO - Conta-corrente 3528-4, Agência 0377, operação 003, da Caixa Econômica Federal, em Curitiba, via depósito bancário, com identificação do contribuinte, cuja cópia deverá ser encaminhada ao SINTRAMO.

**fo único:** O recolhimento fora do prazo implicará na incidência de multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária, ficando ainda por decisão da Justiça do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego suspensas as homologações até efetiva quitação.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO**

Os sindicatos convenentes não possuem Comissão de Conciliação Prévia Trabalhista, tendo a presente Convenção a eficácia liberatória da obrigação fixada no artigo 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO**

Estipula-se como foro do sindicato profissional, para dirimir conflitos oriundos da presente Convenção Coletiva, o foro do Ministério do Trabalho e Emprego.

Curitiba, 18 de novembro de 2009.

**SINTRAMOC - Sindicato dos Motoristas Manobristas e Lavadores  
em Estacionamento do Estado do Paraná  
José Paulo Bonfim  
Presidente**

**SINDEPARK-PR - Sindicato das Empresas de Garagens, Estacionamentos  
e de Limpeza e Conservação de Veículos do Estado do Paraná  
Milton Afonso Senff Junior  
Presidente**

**Aplicação do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS SINDICAIS**

As empresas se obrigam a manter quadro de avisos, em local visível e de fácil acesso aos empregados, a ser afixada a presente Convenção Coletiva de Trabalho bem como outros comunicados de interesse da categoria.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES**

Estabelecida multa por infração as disposições pactuadas nesta Convenção, no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do empregado.

**MILTON AFONSO SENFF JUNIOR  
Presidente  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE GARAGENS, ESTACIONAMENTOS E DE LIMPEZA E  
CONSERVAÇÃO DE VEÍCULOS DO ESTADO DO PARANÁ**

**JOSE PAULO BONFIM  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTACIONAMENTOS, LAVA-CARS, LAVA-JATOS E  
NA LAVAGEM DE VEÍCULOS EM REVENDA DE COMBUSTÍVEIS NO ESTADO DO PARANÁ -  
SINTRAMOC**