

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001831/2010  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/06/2010  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031308/2010  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.007835/2010-86  
DATA DO PROTOCOLO: 16/06/2010

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 2010 a 31 de maio de 2011 e a data-base da categoria em 1º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores vinculados ao Sindicato dos Motoristas, Manobristas e Lavadores em Estacionamentos do Estado do Paraná – SINTRAMOC (excetuando-se as categorias econômicas e profissionais que se regulam por instrumentos normativos específicos) e todas as empresas de garagens, estacionamentos e de limpeza e conservação de veículos, representadas pelo Sindicato das Empresas de Garagens, Estacionamentos e de Limpeza e Conservação de Veículos do Estado do Paraná – SINDEPARK-PR, 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

#### Piso Salarial:

Assegura-se a partir de 1º de junho de 2010, para jornada de 220 (duzentas e vinte) horas, aos

empregados maiores de 18 (dezoito) anos abrangidos por esta CCT, piso salarial de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais) mensais.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

##### Reajuste Salarial:

A partir de 1º de junho de 2010, os empregados abrangidos por esta CCT, terão um reajuste salarial de 6% (seis por cento), a incidir sobre os salários do mês de junho/2009, ou proporcionalmente, em se tratando de admissão posterior (conforme quadro abaixo), compensando-se as antecipações salariais espontâneas concedidas no período, sendo vedado o pagamento de qualquer remuneração inferior ao piso estabelecido na cláusula 03.

Mês admissão	Fator de reajuste
junho/2009	1,0600
julho/2009	1,0548
agosto/2009	1,0498
setembro/2009	1,0448
outubro/2009	1,0399
novembro/2009	1,0349
dezembro/2009	1,0300
janeiro/2010	1,0248
fevereiro/2010	1,0199
março/2010	1,0150
abril/2010	1,0102
maio/2010	1,0054

**Parágrafo único:** Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de junho/2010 serão satisfeitas quando do pagamento dos salários do mês de julho/2010

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE

##### Adiantamento de Salário/Vale:

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

a) o pagamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

b) o pagamento deverá ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder ao dia do pagamento normal;

c) o adiantamento somente não será concedido aos empregados que assim se manifestarem expressamente;

d) poderão ser 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

### **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.

### **Descontos Salariais**

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

### **Desconto em Folha de Pagamento:**

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

§ 1º Uma vez autorizado o desconto por escrito, individual ou coletivo, não mais poderá o empregado pleitear a devolução do mesmo.

§ 2º Fica ressalvado o direito do empregado reconsiderar a qualquer momento, desde que por escrito, a autorização anteriormente firmada, desde que não existam débitos pendentes.

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

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

### **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 NONA - PROMOÇÕES**

### **Promoções:**

A promoção e o aumento salarial delas decorrentes deverão ser anotados na CTPS do empregado, não sendo compensável ou dedutível.

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

### **Comprovante de Pagamento:**

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento de salário aos seus empregados, com a discriminação das importâncias pagas e os descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento a ser efetuado na conta vinculada do FGTS.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

### **Multa por Atraso no Pagamento de Salários:**

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

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

### **Auxílio Alimentação**

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

##### **Cesta Básica:**

As empresas concederão aos seus empregados mensalmente, 1 (uma) cesta básica de alimentos, em valor equivalente a no mínimo R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais), sem nenhum custo ao empregado, sendo tal concessão vinculada à assiduidade ao trabalho, deixando de ter direito ao benefício o empregado que faltar injustificadamente no mês anterior à sua concessão.

§ 1º 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.

§ 2º 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**

##### **Auxílio alimentação:**

As empresas concederão aos seus empregados com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas, vale refeição no valor de R\$ 4,00 (quatro reais) por dia trabalhado, podendo referido auxílio-alimentação ser concedido, alternativamente, através do fornecimento de alimentação por refeitório próprio ou terceirizado.

**Parágrafo único:** Por se tratar de benefício que auxiliará no sustento dos empregados, resta estipulado que o valor do 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**

##### **Seguro:**

Fica estipulada a contratação obrigatória de seguro de vida com as seguintes coberturas:

I  O valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) para morte acidental em serviço ou fora dele;

II  O valor de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais) para morte natural ou invalidez permanente.

§ 1º O custo mensal do seguro será pago exclusivamente pelo empregador, sem direito a qualquer desconto nos salários do empregado.

§ 2º 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.

§ 3º As empresas fornecerão cópia da apólice dos seguros sempre que solicitado pelos empregados ou pelo sindicato profissional.

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

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

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

##### **Teste Admissional:**

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

### **Desligamento/Demissão**

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

##### **Multa do FGTS:**

As empresas, quando da rescisão do contrato de trabalho, em sendo o caso, observarão o disposto no artigo 18, § 1º, 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, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, mesmo em tendo ocorrido saque para aquisição/amortização de casa própria.

### **Aviso Prévio**

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

##### **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**

##### **Anotação da Função na Carteira Profissional:**

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

## **Igualdade de Oportunidades**

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

#### **Preenchimento de Vagas:**

As empresas darão preferência ao remanejamento de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores. As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do sindicato.

#### **Outras normas de pessoal**

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

#### **Preenchimento de Formulário para Previdência:**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a) para fins de obtenção de auxílio doença: 5 (cinco) dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria: 10(dez) dias úteis;
- c) para fins de 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**

#### **Compensação da Jornada de Trabalho/Banco de Horas:**

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

I  extinção 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 nesses dias sejam completadas as horas semanais contratadas, respeitados os intervalos da lei;

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

III - competirá a cada empresa, de comum 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 estabelecidas, sendo desnecessária qualquer formalidade de homologação perante o sindicato profissional;

IV  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 os ditames 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:

V  as empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados de fim de semana, de sorte que possam os empregados ter períodos de descanso mais

prolongados, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação prévia ao sindicato e antecedência mínima de 10 (dez) dias;

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

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

b) pagar o excedente como extraordinário;

c) incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontos.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL (12 X 36)**

### **Jornada de Trabalho Especial (12x36)**

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

I  a jornada de trabalho da categoria, alternativamente à jornada de trabalho fixada no artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, 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 hora;

II  o implemento da referida jornada fica legitimado pelo presente instrumento normativo, condicionando-se sua validade a ajuste expresso entre empregador e empregado;

III - na impossibilidade de concessão do intervalo intrajornada, a empresa promoverá o pagamento do período suprimido, o qual é fixado em 50% (cinquenta por cento) da hora normal;

IV  fica assegurado ao trabalhador o pagamento como extra, das horas laboradas além da 44ª semanal;

V  convencionou-se que a hora noturna será considerada como 60 (sessenta) minutos, assegurando-se o pagamento do adicional noturno respectivo;

VI  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 após o término da jornada de 12 horas.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

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

### **Opção pelo Período de Gozo das Férias:**

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais, 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 entretanto, com as prerrogativas contidas no artigo 136 da CLT.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ÁGUA POTÁVEL**

### **Água Potável:**

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

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

## **Equipamentos de Segurança**

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

### **Uniformes, Ferramentas e EPI'S:**

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimentas, bem como equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na prestação de serviços;

a) o fornecimento do EPI, quando for o caso, atenderá prescrição médica à melhor adaptação ao empregado;

b) o empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber, indenizando a empresa por extravio ou dano desde que se comprove o caráter doloso;

c) extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da empresa;

d) a empresa fará entrega do equipamento de proteção no primeiro dia de trabalho do empregado, treinando-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 agressivos de seu posto de trabalho;

e) as ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das peças.

## **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

### **Exames Médicos:**

Será 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.

§ 1º Será fornecido ao empregado, quando por este ou seu médico, for requerido, o resultado dos exames mencionados no *caput* desta cláusula.

§ 2º A segunda via do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) será obrigatoriamente entregue ao empregado, mediante recibo na primeira via.

### **19. Atestado Médico:**

As faltas ocorridas por motivo de doenças poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela instituição conveniada ou contratada pela empresa ou pelo sindicato profissional.



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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO**

### **Atestado Médico:**

As faltas ocorridas por motivo de doenças poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela instituição conveniada ou contratada pela empresa ou pelo sindicato profissional.

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

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS SINDICAIS**

### **Quadro de avisos sindicais**

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

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

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

### **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 TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

### **Contribuição Assistencial Patronal**

As empresas representadas pelo SINDEPARK-PR - Sindicato das Empresas de Garagens, Estacionamento e de Limpeza e Conservação de Veículos do Estado do Paraná, recolherão, em favor deste, uma contribuição assistencial patronal necessária à manutenção e desenvolvimento das atividades sindicais (art. 513, alínea "e" da CLT), conforme deliberação tomada em assembleia geral.

a  Para as empresas **associadas** - ou seja, aquelas que apresentaram suas propostas de sócias e

tiveram aprovadas suas admissões no quadro social até a data da assinatura desta convenção - a contribuição corresponde ao valor de R\$ 240,00.

a.1  A contribuição poderá ser efetuada em um único pagamento, com desconto, até o dia 20/07/2010, no valor de R\$ 200,00; ou em quatro parcelas, iguais e consecutivas, vencíveis em 20/07/2010, 20/08/2010, 20/09/2010 e 20/10/2010, no valor de R\$ 60,00 cada.

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

**b.1** - A contribuição poderá ser efetuada em um único pagamento, com desconto, até o dia 20/07/2010, no valor de R\$ 400,00; ou em quatro parcelas, iguais e consecutivas, vencíveis em 20/07/2010, 20/08/2010, 20/09/2010 e 20/10/2010, no valor de R\$ 120,00 cada.

§ 1º As contribuições deverão ser recolhidas em nome do SINDEPARK-PR, na conta-corrente nº 55.5, Agência nº 0824 - PAB/SESI, da Caixa Econômica Federal, em Curitiba, através de bloqu岸os anárrios próprios; ou, na falta destes, via depósito, **com identificação do contribuinte**, cuja cópia ever ser encaminhada ao SINDEPARK-PR.

§ 2º As empresas constituídas no período de vigência da presente convenção deverão recolher a contribuição de modo proporcional.

§ 3º O recolhimento efetuado fora do prazo implicará nas cominações previstas no artigo 600 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

### **Fundo Assistencial de Contribuição Permanente:**

A título de constituição de fundo de formação profissional, as empresas recolherão mensalmente em favor do sindicato profissional a quantia correspondente a R\$ 8,00 (oito reais), devida por trabalhador e custeada integralmente pela empresa, com recolhimento até o dia 10 (dez) de cada mês em nome do SINTRAMOC-PR, na conta-corrente 3528-4, Agência 0377, operação 003, da Caixa Economica Federal, em Curitiba, via depósito bancário, com identificação do contribuinte, cuja cópia deverá ser encaminhada ao SINTRAMOC-PR.

**Paragrafonico:** 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 entidade profissional suspensas as homologações até efetiva quitação.

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

### **Contribuição Assistencial (I)**

Por decisão da assembleia geral do sindicato profissional, fica instituido a título de contribuição assistencial o desconto de 1 (um) dia de trabalho na folha de julho/2010 de cada empregado abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, e que deverá ser recolhido ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) de agosto de 2010, na conta-corrente 3528-4, Agência 0377, operação 003, da Caixa Economica 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 no salaro, nos termos das diretrizes da Ordem de Serviço não 1, de 24.03.2009, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, abaixo transcrita:

*O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições e em face da necessidade de baixar interpretação, a ser seguida pelosorgaos singulares do Ministério do Trabalho e Emprego, no que concerne à cobrança da contribuição assistencial pelas entidades sindicais, resolve:*

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

*I - for instituida em assembleia geral, com ampla participação dos trabalhadores da categoria;*

II - estiver prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho; e  
III - for garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto no salário.

Art. 2º Para a legalidade da cobrança, o sindicato deverá informar ao empregador e aos empregados o valor ou a forma de cálculo da contribuição assistencial.

§ 1º O direito de oposição do empregado não sindicalizado deve ser exercido por meio de apresentação de carta ao sindicato, no prazo de dez dias do recebimento da informação prevista no caput.

§2º Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento.

§3º Deverá o empregado não sindicalizado apresentar ao empregador, para que ele se abstenha de efetuar o desconto, comprovante de recebimento, pelo sindicato, da carta de oposição, ou o aviso de recebimento da empresa de correios.

Art. 3º No cumprimento dos pressupostos desta Ordem de Serviço, não deverá ser considerada ilegal, pelos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, a cláusula de instrumento normativo que institua a contribuição assistencial.

Art. 4º Publique-se no Boletim Administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego. □

§ 1º 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 descontado em Juízo e obtenha êxito, a entidade sindical compromete-se a efetuar o ressarcimento dos valores correspondentes suportados pelos empregadores, após o trânsito em julgado da decisão, convencionando-se expressamente que tal responsabilidade somente é devida se o empregador acionado der ciência com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data da audiência inaugural, de forma a possibilitar ao sindicato profissional o direito de intervir como terceiro interessado no feito.

§ 2º 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (II)**

### **Contribuição Assistencial (II)**

Por deliberação da assembleia geral do sindicato profissional, todos os trabalhadores beneficiados por este instrumento normativo, aprovado mediante autorização da Assembleia Geral Extraordinária da entidade profissional, contribuirão com valor mensal a título de contribuição assistencial, nos termos do artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal, no equivalente a 1% (um por cento) do salário base e que deverá ser recolhido ao sindicato profissional até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, 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 no salário, nos termos das diretrizes da Ordem de Serviço nº 1, de 24.03.2009, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, abaixo transcrita:

□ O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições e em face da necessidade de baixar interpretação, a ser seguida pelos órgãos singulares do Ministério do Trabalho e Emprego, no que concerne à cobrança da contribuição assistencial pelas entidades sindicais, resolve:

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

I - for instituída em assembleia geral, com ampla participação dos trabalhadores da categoria;

II - estiver prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho; e

III - for garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto no salário.

*Art. 2º Para a legalidade da cobrança, o sindicato deverá informar ao empregador e aos empregados o valor ou a forma de cálculo da contribuição assistencial.*

*§ 1º O direito de oposição do empregado não sindicalizado deve ser exercido por meio de apresentação de carta ao sindicato, no prazo de dez dias do recebimento da informação prevista no caput.*

*§2º Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento.*

*§3º Deverá o empregado não sindicalizado apresentar ao empregador, para que ele se abstenha de efetuar o desconto, comprovante de recebimento, pelo sindicato, da carta de oposição, ou o aviso de recebimento da empresa de correios.*

*Art. 3º No cumprimento dos pressupostos desta Ordem de Serviço, não deverá ser considerada ilegal, pelos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, a cláusula de instrumento normativo que institua a contribuição assistencial.*

*Art. 4º Publique-se no Boletim Administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego.□*

§ 1º 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 descontado em Juízo e obtenha êxito, a entidade sindical compromete-se a efetuar o ressarcimento dos valores correspondentes suportados pelos empregadores, após o trânsito em julgado da decisão, convencionando-se expressamente que tal responsabilidade somente é devida se o empregador acionado der ciência com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data da audiência inaugural, de forma a possibilitar ao sindicato profissional o direito de intervir como terceiro interessado no feito.

§ 2º 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.

## **Disposições Gerais**

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

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

##### **Câmara de Conciliação:**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORO**

##### **Foro:**

Fica eleito o foro do sindicato profissional, para dirimir conflitos oriundos da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Curitiba, 15 de junho de 2010.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES**

### **Penalidades:**

Fica instituída 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 prejudicado.

MILTON AFONSO SENFF JUNIOR

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE GARAGENS, ESTACIONAMENTOS E DE LIMPEZA E  
CONSERVACAO DE VEICULOS DO ESTADO DO PARANA

JOSE PAULO BONFIM

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTACIONAMENTOS, LAVA-CARS, LAVA-JATOS E  
NA LAVAGEM DE VEICULOS EM REVENDA DE COMBUSTIVEIS NO ESTADO DO PARANA-  
SINTRAMOC