

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

**Categoria Econômica:** Sindicato das Empresas de Garagens, Estacionamentos e de Limpeza e Conservação de Veículos do Estado do Paraná - SINDEPARK-PR, CNPJ nº 73.747.826/0001-92, Registro Sindical nº 002.152.90265-8, neste ato representado pelo seu presidente, Pedro Cezar Vinholi, com sede na Rua Presidente Faria, 51, 4º andar, cj. 402, Curitiba, Paraná, telefone (41) 3232-4602, e-mail: sindeparkpr@sindeparkpr.org.br

**Categoria Profissional:** Sindicato dos Motoristas, Manobristas e Lavadores em Estacionamentos do Estado do Paraná - SINTRAMOC, CNPJ nº 01.802.619/0001-82, Registro Sindical nº 008.241.90165-6, neste ato representado pelo seu presidente, Adelfio dos Santos Bonfim, com sede na Rua Carlos de Carvalho, 58, 2º andar, sala 27-28, Curitiba, Paraná, telefone (41) 3224-5904, e-mail: presidência@sintramoc.com.br

### 1. Prazo de Vigência:

A vigência desta convenção de trabalho é de 12 (doze) meses, a contar de 1º de junho de 2018 até 31 de maio de 2019.

### 2. Categorias Abrangidas:

A presente convenção coletiva de trabalho aplica-se a todos os trabalhadores em 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 e vinculadas 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), representados na base territorial deste último, conforme segue:

Curitiba, Agudos do Sul, Antônio Olinto, Adrianópolis, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo do Tenente, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curiúva, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Lapa, Mandirituba, Piraquara, Piên, Pinhais, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, Rio Negro, São José dos Pinhais, São Mateus do Sul e Tijucas do Sul.

**Parágrafo único:** O sindicato profissional conveniente assume total responsabilidade pela base territorial indicada e trabalhadores abrangidos pela presente convenção.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### 3. Piso Salarial:

Assegura-se a partir de 1º de junho de 2018, para jornada de 220 (duzentas e vinte) horas, aos empregados maiores de dezoito anos, abrangidos por esta CCT o piso salarial de R\$ 1.160,00 (um mil, cento e sessenta reais) mensais.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****4. Reajuste Salarial:**

A partir de **1º de junho de 2018**, os empregados abrangidos por esta CCT, terão um reajuste salarial de **1,76%** (um vírgula setenta e seis por cento), a incidir sobre os salários do mês de **junho/2017**, 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.

<b>Mês de admissão</b>	<b>Fator de reajuste</b>
junho-17	1,0176
julho-17	1,0161
agosto-17	1,0146
setembro-17	1,0132
outubro-17	1,0117
novembro-17	1,0102
dezembro-17	1,0088
janeiro-18	1,0073
fevereiro-18	1,0058
março-18	1,0044
abril-18	1,0029
maio-18	1,0015

**Parágrafo único:** Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de **junho/2018** serão satisfeitas quando do pagamento dos salários do mês de **julho/2018**.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS****05. 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 acordado, deverá a mesma entrar em contato com o sindicato obreiro, a fim de com este pactuar nova modalidade de pagamento.

**06. Pagamento do Salário/Vale:**

As empresas que não efetuarem o pagamento do salário ou do vale em moeda corrente devem 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.

**SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA****07. Trabalho por Tarefa**

Fica estabelecido que, em caso de realização de eventos, os empregadores poderão contratar empregados para atender a esses serviços. O empregado será remunerado sendo fixado o valor de R\$ 71,23 (setenta e um reais e vinte e três centavos) por tarefa. Nesta hipótese, os serviços prestados não configuram a participação excedente ao horário normal de trabalho do empregado como horas extras ou qualquer violação ao art. 59, parágrafo segundo da CLT, e nem prejudicam o seu descanso semanal remunerado.

§ 1º Incidirão sobre as verbas do trabalho por tarefa os encargos como FGTS, INSS, Férias e 13º salário.

§ 2º Fica assegurado ao funcionário neste dia o fornecimento de lanches e vale transporte para deslocamento.

## DESCONTOS SALARIAIS

### **08. 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, referentes à 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 de o empregado reconsiderar a qualquer momento a autorização anteriormente firmada, desde que por escrito e que não existam débitos pendentes.

### **09. Danos em Veículos**

Fica autorizado o desconto em folha de pagamento de salários dos danos causados ao patrimônio, inclusive veículos, da empresa e de seus clientes (terceiros), pelo empregado em caso de culpa ou dolo.

§ 1º O desconto somente poderá ser procedido, após apurada a responsabilidade do empregado pela empresa, mediante a admissão de culpa, ou na falta desta, a comprovação do ato danoso praticado pelo mesmo através de prova, seja esta testemunhal ou digital, como registro de imagem através de câmeras de vigilância.

§ 2º O desconto dos valores atualizados monetariamente será efetuado em até oito parcelas mensais não superiores a 30% (trinta por cento) do salário do empregado. Quando o valor superar o percentual referido, será dilatado o prazo para desconto.

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

### **10. 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.

### **11. Promoções:**

A promoção e o aumento salarial dela decorrente devem ser anotados na CTPS do empregado, não sendo compensável ou dedutível.

## **12. 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.

As empresas devem obedecer ao conteúdo previsto no Art. 464 da CLT (o pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante a sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo).

## **13. 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**

### **14. Cesta Básica:**

As empresas concederão aos seus empregados mensalmente, uma cesta básica de alimentos, em valor equivalente a, no mínimo, R\$ **127,20** (cento e vinte e sete reais e vinte centavos), 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.

### **15. Vale Refeição:**

As empresas concederão aos seus empregados com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas, vale refeição no valor mínimo de **R\$ 11,70** (onze reais e setenta centavos) por dia trabalhado, podendo referido auxílio 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 vale refeição 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**

## **16. Seguro:**

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

I - O valor de R\$ 31.500,00 (trinta e um mil e quinhentos reais) para morte acidental em serviço ou fora dele;

II - O valor de R\$ 21.000,00 (vinte e um mil 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**

## **17. Teste Admissional:**

A realização de testes de prática operacional não poderá ultrapassar 1 (um) dia.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

## **18. 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 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**

## **19. 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 DO TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

## **20. 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**

## **21. Preenchimento de Vagas:**

As empresas darão preferência ao remanejamento de seus empregados em atividade para preenchimento de vagas de níveis superiores.

Recomenda-se às empresas que deem preferência ao encaminhamento dos funcionários ao balcão de emprego do sindicato obreiro, para fins de capacitação, principalmente quando da admissão.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### **22. 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

### **23. 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, observadas 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 de 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.

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.

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

## **24. Jornadas de Trabalho Especiais:**

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

IV - em face às peculiaridades da jornada especial ora estabelecida, fica convencionado que o labor em domingos já se encontra devidamente remunerado, em face à concessão de 36 horas de descanso após o término da jornada de 12 horas, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

b) **Jornada 5x1:** Faculta-se aos empregados e empregadores estabelecerem jornada no regime 5x1 (cinco por um), ou seja, a cada cinco dias trabalhados será concedida uma folga correspondente a 1 (um) dia de descanso, assegurando-se, outrossim, ao empregado, no mínimo uma folga mensal coincidente obrigatoriamente com domingo no mês. Respeitando-se sempre as normas legais aplicáveis a matéria, mormente no que diz respeito a jornada semanal de 44 horas e 220 mensais.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **25. 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**

### **26. Água Potável:**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à 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**

### **27. 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

### 28. Exames Médicos:

Será obrigatório e gratuito o exame médico por ocasião da admissão, o periódico (inclusive no retorno ao trabalho depois de afastamento 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.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### 29. 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, e, na falta desta, pelo INSS ou de médico a serviço de representação pública federal, estadual ou municipal.

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

## RELAÇÕES SINDICAIS

### 30. 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

### **31. 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**

### **32. Contribuição Assistencial/Cota Negocial 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, a **contribuição assistencial/cota negocial patronal** destinada a cobrir os gastos com a convenção coletiva de trabalho e necessária à manutenção e desenvolvimento das atividades sindicais (art. 513, alínea "e" da CLT), conforme deliberação tomada em assembleia geral.

**a** - Para as **empresas não associadas** - a cota corresponde ao valor de **R\$ 900,00**, dividido em seis parcelas, iguais e consecutivas, vencíveis em 15/07/2018, 15/08/2018, 15/09/2018, 15/10/18, 15/11/18 e 15/12/2018, no valor de **R\$ 150,00** cada;

**a.1** - A cota poderá ser paga em uma única vez, **com desconto**, até o dia 15/07/2018, no valor de **R\$ 720,00**;

**b** - 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 cota corresponde ao valor de **R\$ 450,00**, dividido em seis parcelas, iguais e consecutivas, vencíveis em 15/07/2018, 15/08/2018, 15/09/2018, 15/10/18, 15/11/18 e 15/12/2018, no valor de **R\$ 75,000** cada;

**b.1** - A cota poderá ser paga em uma única vez, **com desconto**, até o dia 15/07/2018, no valor de **R\$ 360,00**;

**c** - As contribuições deverão ser recolhidas em nome do SINDEPARK-PR, na conta corrente nº 255.5, Agência nº 0824 - PAB/SESI, da Caixa Econômica Federal, em Curitiba, através de carnê de boletos bancários próprios; ou, na falta destes, via depósito, **com identificação do contribuinte**, cuja cópia deverá ser encaminhada por e-mail ao SINDEPARK-PR, para baixa na Tesouraria.

**d** - As empresas constituídas no período de vigência da presente convenção deverão recolher a cota de modo proporcional.

**e** - O recolhimento efetuado fora do prazo implicará nas cominações previstas no artigo 600 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

A título de fundo assistencial de contribuição permanente/assistência odontológica com a finalidade de custear despesas com dentistas para os trabalhadores da base, as empresas recolherão, mensalmente, em favor do sindicato profissional, a quantia correspondente a R\$ 13,80 (treze reais e oitenta centavos) por trabalhador e custeada integralmente pela empresa, com recolhimento até o dia 10 (dez) de cada mês, em nome do SINTRAMOC-PR, via boleto emitido no site do SINTRAMOC [www.sintramoc.com.br](http://www.sintramoc.com.br) .

§ 1º Os serviços odontológicos previstos nesta cláusula são os seguintes: evidenciação de placa bacteriana, profilaxia e polimento coronário, fluoroterapia,

aplicação de selante, teste de flúor salivar, extração simples, restauração provisória, emergência, capeamento pulpar direito direto (excluindo restauração final), pulpotomia, raspagem supra gengival e polimento coronário.

§ 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.

### **34. Reversão Salarial:**

Por decisão da assembleia geral do sindicato profissional, fica instituído a título de reversão salarial o desconto de 1 (um) dia de trabalho na folha de **junho/2018** de cada empregado abrangido por esta convenção coletiva de trabalho, e que deverá ser recolhido ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) de **julho/18**, via boleto disponível no site do SINTRAMOC [www.sintramoc.com.br](http://www.sintramoc.com.br), 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 reversão salarial, 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.

### **35. Contribuição Assistencial Empregado:**

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, via boleto disponível no site do SINTRAMOC

*www.sintramoc.com.br*, 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### **36. Relação de empregados:**

As empresas deverão fornecer ao Sindicato obreiro nos dez dias subsequentes ao do registro desta convenção a relação dos funcionários que contarem com mais de 60 (sessenta) dias no emprego, cujo objetivo é manter atualizado o seu cadastro.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### **37. 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.

### **38. Foro:**

Fica eleito o foro do sindicato profissional para dirimir conflitos oriundos do presente instrumento.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### **39 . 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.

Curitiba, 11 de junho de 2018.

**Sindicato dos Motoristas Manobristas e Lavadores  
em Estacionamento do Estado do Paraná  
SINTRAMOC  
Adelcio dos Santos Bonfim  
Presidente**

**Sindicato das Empresas de Garagens, Estacionamentos  
e de Limpeza e Conservação de Veículos do Estado do Paraná  
SINDEPARK-PR  
Pedro Cezar Vinholi  
Presidente.**