

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018 / 2019

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE FAZEM ENTRE SI, DE UM LADO O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTACIONAMENTOS E GARAGENS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO E DE OUTRO O SINDICATO DAS ATIVIDADES DE GARAGENS, ESTACIONAMENTOS E SERVIÇOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO.

### 1. SALÁRIO

Ficam estabelecidos os salários, a partir de **01 de abril de 2018**, para os empregados da categoria. Por ocasião de alteração ou conversão da moeda, os salários normativos obedecerão às regras determinadas pelo Poder Executivo.

O salário piso / normativo da categoria passa a ser de **RS1.194,00 (hum mil e cento e noventa e quatro reais)** por mês, desde que cumprida integralmente à jornada de trabalho de 08 horas diárias ou 44 horas semanais.

### 2. VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva será de 01 de abril de 2018 a 31 de março de 2019, sendo mantida a data base da categoria em **01 DE ABRIL**.

### 3. ABRANGÊNCIA

Este instrumento normativo abrange todos os **Empregados e Trabalhadores em Estacionamento, Garagens e Serviços do Estado do Rio de Janeiro**, sejam em atividades operacionais ou administrativas, ressalvados os direitos dos profissionais liberais.

### 4. REAJUSTE SALARIAL

A partir de **01 DE ABRIL DE 2018** os salários dos trabalhadores da categoria profissional acima do salário base serão reajustados em **0% (zero por cento)**, incidentes sobre os salários vigentes em 01 de abril de 2017.

### 5. PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos que os valores dos salários mínimos a serem praticados para as diversas funções serão os seguintes, a partir de **01 de abril de 2018**.

CATEGORIA	2018 / 2019
GERENTE	2.923,00
SUB-GERENTE	2.538,00
SUPERVISOR	1.745,00
ENCARREGADO	1.341,00
AUXILIAR DE ENCARREGADO	1.209,00
MANOBREIRO/OPERADOR MOTOCICLISTA	1.207,00
MANOBREIRO OPERADOR ***	1.207,00
VIGIA *	1.194,00
CAIXA OU OPERADORA***	1.194,00
OPERADOR DE ESTACIONAMENTO***	1.194,00
RECEPCIONISTA, ATENDENTE	1.194,00
CONTROLADOR DE ESTACIONAMENTO***	1.194,00
ORIENTADOR DE TRÁFEGO	1.194,00
ORIENTADOR DE ESTACIONAMENTO	1.194,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS / OFFICE-BOY	1.194,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.223,00
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	1.194,00

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTACIONAMENTOS E GARAGENS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

LUBRIFICADOR** / LAVADOR**	1.223,00
AUXILIAR DE LUBRIFICADOR** / AUXILIAR DE LAVADOR**	1.194,00
LAVADOR DE CARRO A SECO	1.194,00
AUX. DE LAVADOR DE CARRO A SECO	1.194,00
POLIDOR DE CARRO **	1.223,00

\*Deverá ser acrescentado 20% (vinte por cento) de adicional noturno, quando trabalhar à noite.

\*\* Deverá ser acrescentado 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade.

\*\*\* Deverá ser acrescentado quebra de caixa.

Fica estabelecido o piso salarial para os empregados das acordantes, com exclusão dos menores e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, a partir de 01/04/2018.

- Para os empregados que cumprirem integralmente a jornada diária de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais é de **RS\$1.194,00** (hum mil e cento e noventa e quatro reais).
- Para os empregados que cumprirem integralmente a jornada diária de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais o piso salarial está especificado abaixo.

CATEGORIA	2018/2019
MANOBREIRO	988,00
CAIXA OU OPERADORA	977,00
RECEPCIONISTA, ATENDENTE	977,00
ORIENTADOR DE TRÁFEGO	977,00

- Os pisos salariais supra citados serão reajustados nas mesmas condições que os salários da categoria, por ocasião dos eventuais reajustamentos salariais coletivos decorrentes de Lei, ou previstos neste acordo, na época e percentual que estes determinem.

**6. QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados que exercem efetivamente as funções de **CAIXA**, fica assegurada uma indenização mensal, a título de quebra de caixa, no valor de **RS\$ 30,00** (trinta reais).

**7. ESCALA DE REVEZAMENTO**

As empresas ficam autorizadas a fixar jornada de trabalho com escala de revezamento de livre escolha da empresa, inclusive a escala de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, desde que seja cumprido o que for determinado na lei vigente. Para todos os regimes de revezamento, salvo na escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, a jornada de trabalho será de 8 horas, desde que não exceda o limite de 44 horas semanais.

**8. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras diárias serão remuneradas da seguinte forma:

- Para as duas primeiras horas com adicional de 50% (cinquenta por cento);
- Para as horas excedentes de duas, com adicional de 80% (oitenta por cento);
- Para as horas extras, laboradas nos domingos e feriados, um adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.
- Quanto aos empregados em regime de escala de revezamento, quando coincidir do dia de serviço ser domingo ou feriado não terão direito ao recebimento do adicional de horas extras.

**9. SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Ao empregado contratado para exercer a função de outro dispensado será garantido o salário igual ao menor salário pago na função, sem considerar vantagens pessoais.



2

#### 10. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, mediante a respectiva comprovação:

- a) 01 (um) dia em caso de falecimento do sogro, não incluindo o dia do evento;
- b) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão(ã) ou dependente legal, não incluindo o dia do evento;
- c) Em caso de internação hospitalar de filho dependente, 01 (um) dia na data da internação e 01 (um) dia na data da alta, desde que, estas datas coincidam com dia normal de trabalho.

#### 11. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Para efeito de abono de faltas por motivo de doença, as empresas, mesmo que possuam assistência médica, reconhecerão os atestados subscritos por médicos e dentistas de órgãos públicos federais, estaduais e municipais, bem como, daqueles facultativos do Sindicato da Categoria Profissional, desde que obedecidas às regras estabelecidas pela portaria MPAS 3291/84, ficando estabelecido o prazo máximo de 48 horas para sua entrega, após a emissão do mesmo.

#### 12. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES

Fica garantida à gestante, a estabilidade no emprego a partir da confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto, Art. 10, Inciso II, alínea "b" ADCT.

#### 13. ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas poderão conceder aos empregados, um adiantamento mensal de salário, correspondente a 40% (quarenta por cento), calculados sobre o salário do mês anterior, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena o período respectivo.

O adiantamento deverá ser pago no máximo até o 5º (quinto) dia útil corrido após a quinzena respectiva.

#### 14. FORNECIMENTO DE VESTUÁRIO E E.P.I.

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniforme contendo o logomarca da empresa e logotipos de empresas conveniadas, ferramentas e instrumentos próprios para o exercício da função, equipamentos de proteção individual (EPI) aos empregados, com uso obrigatório por partes destes, em suas dependências, dentro do horário de trabalho, ou quando exigidos por Lei.

As empresas substituirão os uniformes a cada 06 (seis) meses, ficando o empregado, responsável pela conservação e limpeza dos mesmos.

**Parágrafo Único:** A não utilização dos equipamentos e uniformes de forma adequada, pelos empregados, será considerada como falta grave.

#### 15. DANOS CAUSADOS PELOS EMPREGADOS

Ocorrendo danos em veículos ou quaisquer equipamentos da empresa, por culpa de empregados, o empregador poderá descontar em folha de pagamento o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de reparo ou a franquia correspondente, da qual deles o menor, em parcelas não superiores a 10% (dez por cento) de seu salário nominal. Os valores das parcelas poderão ser corrigidos na mesma proporção e percentuais aplicáveis ao salário, por ocasião de sua correção pela empresa.

No caso de extinção do Contrato de Trabalho, qualquer valor a ser descontado não poderá exceder ao equivalente a 01 (um) mês de remuneração do empregado, em cumprimento ao artigo 477 parágrafo 5º da CLT.

#### 16. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório do comprovante de pagamento contendo a discriminação das importâncias pagas, os descontos efetuados e o valor do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

#### 17. PAGAMENTO VIA BANCÁRIA



As empresas que efetuarem o pagamento de salários ou adiantamento quinzenal, através de rede bancária, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para seu recebimento, em horário que coincida com o horário bancário e dentro da jornada de trabalho.

#### 18. VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a oferecer a opção do Vale Transporte, estabelecido pelas Leis 7.418/85 e 7.619/87, necessários aos deslocamentos do empregado, no percurso residência-trabalho e vice-versa, podendo sua entrega ser efetuada quinzenalmente.

A má utilização do vale transporte implicará em ações disciplinares previstas em lei.

#### 19. AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão diretamente ao cônjuge / companheiro(a) ou na sua falta, ao seu dependente legal, a título de AUXÍLIO FUNERAL, o valor correspondente a um salário normativo previsto nesta Convenção.

#### 20. JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho não será superior a 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a compensação de horários em um ou mais dias da semana, com a correspondente redução da jornada em outros dias.

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, ficam autorizadas nas seguintes regras:

- a) Manifestação da vontade, por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento Legal ou Plúrio, do qual conste o horário normal e o compensável;
- b) Mediante Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) As horas excedentes à jornada normal de trabalho, a serem utilizadas em regime de compensação, não estarão sujeitas a acréscimos salariais, desde que, sejam idênticas àquelas reduzidas em outra jornada, caso contrário sofrerão os acréscimos dos adicionais previstos nesta Convenção;
- d) Obedecidos os dispositivos desta cláusula, as partes convenientes, se obrigam a publicar editais correspondentes, sem ônus para os proponentes, dando ciência do Termo de Acordo à autoridade administrativa competente.

#### 21. AUXÍLIO CRECHE

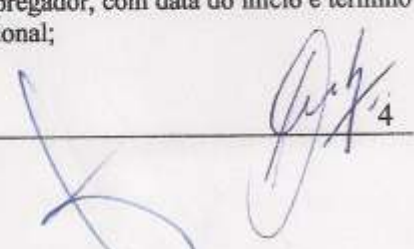
Convencionam as partes que, as obrigações contidas nos parágrafos 1º e 2º, do art. 389 da CLT, consoante a Portaria MTb 3296, de 03 de setembro de 1986 e Parecer MTb 196/86 e as alterações introduzidas na MTb/GM 670, de 20 de agosto de 1997, serão substituídas pelo auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal equivalente a 19% (dezenove por cento) do salário normativo, R\$ 1.194,00 (hum mil, cento e noventa e quatro reais), previsto nesta Convenção, respeitando as seguintes condições:

- a) O auxílio pecuniário será concedido aos filhos das empregadas até completarem um ano de idade;
- b) O referido pagamento não terá configuração salarial, não incidirá para efeitos de reflexos, nem para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda;
- c) A empresa ficará desobrigada do pagamento se passar a existir em suas dependências, creches próprias ou se estabelecer convênios que proporcionem maior benefício às empregadas.

#### 22. BANCO DE HORAS

De acordo com as disposições preceituadas na Lei 9601 de 21 de janeiro de 1998, alterada pela Medida Provisória 1709, de 06 de agosto de 1998, fica instituído para as empresas e empregados o regime de compensação de horas de trabalho denominado BANCO DE HORAS, desde que obedecidas as seguintes condições:

- I. A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante Termo de Acordo previamente firmado entre o empregado e o empregador, com data do início e término do regime e com protocolo no Sindicato Profissional;



- II. As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidiram qualquer adicional, salvo nas hipóteses previstas nos itens VII e VIII;
- III. O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto para antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação com reposição posterior, podendo ser utilizado como:
- a) Licença remunerada em quantidade equivalente ao número de horas de crédito em sua totalidade ou parceladamente, inclusive nas férias escolares;
  - b) Folgas semanais adicionais sem prejuízos da respectiva remuneração;
  - c) Folgas nos dias que antecedem ou precedam feriados (dias enforcados) ou por ocasião do carnaval;
  - d) Folgas para atendimento de compromissos particulares ou familiares do empregado, etc...
- IV. O controle será efetuado através do registro diário no Cartão ou Folha de Ponto, o qual obrigatoriamente será assinado pelo empregado, e o registro das horas excedidas para esta finalidade será anotado em Planilha, com cópia para o empregado;
- V. No cálculo da compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 01 (uma) hora de liberação;
- VI. A compensação deverá estar completa de 01 (um) ano, podendo a partir daí ser negociado um novo regime de compensação;
- VII. No final de 01 (um) ano havendo a existência de crédito, a empresa se obriga a quitar as horas extras trabalhadas com o adicional de hora extra de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do salário na data do respectivo pagamento;
- VIII. Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas de trabalho, será feito o acerto de contas, ficando certo que havendo crédito a favor do empregado, este fará juz ao pagamento das horas devidas, com o adicional de hora extra de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do salário da data da rescisão.

### 23. VALE ALIMENTAÇÃO/VALE REFEIÇÃO

Quando houver o benefício do Vale Alimentação ou Vale Refeição, os valores serão reajustados conforme percentual do acordo coletivo vigente.

### 24. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas deverão recolher ao Sindicato Profissional, até o prazo de 05 (cinco) dias após o seu desconto, o valor das contribuições associativas dos empregados que tenham autorizado por escrito e desde que tenham recebido do Sindicato as relações contendo os nomes dos associados com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data do pagamento de salários.

### 25. RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas fornecerão à entidade Sindical Profissional, por ocasião da Contribuição Sindical, Assistencial ou Associativa, mediante recibo, relação contendo o nome do empregado contribuinte, data de admissão e o valor da referida contribuição.

### 26. REGISTRO DE FUNÇÃO

As empresas acordantes promoverão a anotação na Carteira de Trabalho, as funções efetivamente exercidas pelos empregados, de acordo com o novo CBO (Código Brasileiro de Ocupação).

**27. ANOTAÇÃO DO PONTO NOS INTERVALOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação do ponto de intervalo para refeição e descanso, desde que não deixem o recinto de trabalho.

**28. CARTEIRAS DE HABILITAÇÃO**

As empresas se obrigam a liberar o empregado no dia que o mesmo for renovar a sua Carteira Nacional de Habilitação e antecipar o custeio da mesma, que será reembolsada mediante desconto em folha de pagamento, em 03 (três) parcelas mensais e consecutivas.

**Parágrafo Primeiro:** A recusa do empregado em renovar a Carteira Nacional de Habilitação ficará caracterizada como falta grave;

**Parágrafo Segundo:** Não será válida para efeitos do exercício da função a Carteira Nacional de Habilitação que constar a ressalva "vedada a atividade remunerada", gerando a possibilidade de serem aplicadas penas punitivas, dentro da lei, por ser documento indispensável para a execução da função.

**29. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os Sindicatos convenientes instituíram em 11/08/2003, no âmbito sindical, uma Comissão de Conciliação Prévia, objetivando a conciliação dos conflitos individuais de trabalho, nos termos da Lei nº 9958, de 12 de janeiro de 2000.

**30. USO DO APARELHO CELULAR PESSOAL DURANTE O HORÁRIO DE TRABALHO**

Visando proteger o empregado no desempenho de suas funções, fica proibido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares durante o horário de trabalho, sob pena de advertências, suspensões e até dispensa por justa causa.

Devendo o aparelho ser desligado e guardado no armário pessoal do empregado, sendo a guarda do aparelho de inteira responsabilidade do mesmo.

**31. JUÍZO COMPETENTE**

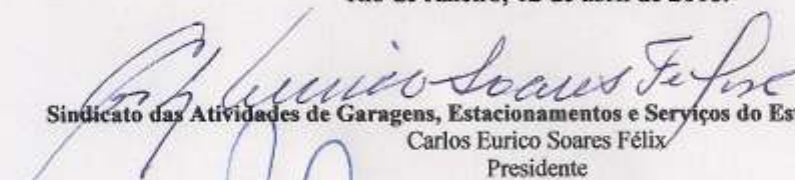
Será competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva, após esgotarem-se as tentativas de conciliações entre as partes.

**32. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial do presente Acordo Coletivo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615, da CLT.

E por estarem justas e acertadas e para que se produza os efeitos jurídicos e legais, assinam as partes, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 05 (cinco) vias, para fins de registro e arquivamento, na Delegacia Regional do Trabalho.

Rio de Janeiro, 12 de abril de 2018.

  
Sindicato das Atividades de Garagens, Estacionamentos e Serviços do Estado do Rio de Janeiro  
Carlos Eurico Soares Félix  
Presidente

  
Sindicato dos Empregados em Estacionamentos e Garagens do Estado do Rio de Janeiro  
Gilmar Barbosa  
Presidente