

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS DO ESTADO DO PARANÁ.**

CNPJ: 40.311.201/0001-24 Código Sindical 912.000.000.3854-5

Rua 24 de maio, 594 - sobreloja – Centro - Curitiba - Paraná

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIO DO ESTADO DO PARANÁ envidando todos os seus esforços para que as empresas promovam um trabalho decente junto aos seus colaboradores; primando pela proteção contra o desemprego, contra o assédio moral e/ou sexual, primando pelo desenvolvimento sustentável, pelos respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades, a livre negociação coletiva e a não discriminação no trabalho; bem como, pelas boas práticas de proteção social; pelo diálogo social; pela capacitação profissional, segurança e saúde da trabalhadores da categoria envia sua PAUTA DE REINVIDICAÇÕES 2020/2021.

Em virtude do amplo crescimento do setor de consórcios nos últimos anos, e também considerando os acordos passados onde foi compreendida pela categoria e pela diretoria desta entidade sindical, a necessidade de abrir mão do valor total da correção anual e de ganhos reais, contamos com a compreensão e esforço patronal para elevarmos a qualidade de vida dos trabalhadores do setor de consórcios.

O reajuste pedido é a reposição do INPC sobre os salários do piso e aumento real de 10%.

Outras reivindicações são o vale alimentação e refeição, PLR, auxílio creche, entre outros.

**PAUTA REIVINDICAÇÕES 2020-2021.**

**CORREÇÃO – REPOSIÇÃO SALARIAL – GANHO REAL.**

Em 1º de maio de 2020, pleiteia-se reajuste salarial a título de correção salarial de 8,0%. Sobre os salários já reajustados aumento real de 10,0%, para valorização da categoria.

**JUSTIFICATIVA:** Em virtude do amplo crescimento do setor no ano de 2019, e também considerando os acordos passados onde foram compreendidas pela categoria a necessidade de abrir mão de valores integrais de correção anual e de ganhos reais.

**PISOS SALARIAIS.**

Para empregado contratado para a função de “office boy”, limpeza, copeira(o), e atendimento, piso salarial no valor de: R\$ 1.800,00.

Para os demais integrantes da categoria, piso salarial no valor de: R\$ 2.300,00 mensais.

A remuneração do vendedor será composta de salário fixo mais comissões, com garantia mínima de R\$ 2.300,00 mensal.

No caso da venda de outros produtos em conjunto, é devida comissão proporcional ao valor integral da venda. (Exemplo; seguro prestamista).

Nos primeiros noventa dias de contratualidade, fica garantido salário igual ao Salário Mínimo Regional fixado pelo Governo Estadual do PR., a todos os empregados abrangidos pela categoria.

**JUSTIFICATIVA:** O SINTRACON não aceitará mais a previsão em CCT de modalidade de pagamento por comissionamento puro, sem um mínimo fixo.

### **ANTIGUIDADE**

O salário fixo do empregado mais novo não poderá ficar superior ao do empregado mais antigo na mesma função.

### **REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA**

Ao empregado comissionista, além das comissões a que fizer jus, será assegurado o pagamento dos repousos semanais remunerados, nos termos do art. 1º da Lei 605/49 e Enunciado do TST nº 27.

### **REGRAS DE COMISSIONAMENTO**

O parcelamento de comissões deverá sempre observar a modalidade de cobrança de taxa administrativa e as demais penalidades previstas contratualmente para eventual inadimplemento pelo cliente (consorciado).

As regras de comissionamento das empresas não poderão desconsiderar a natureza salarial das comissões, conforme o art. 457 da CLT.

A cobrança do cliente é de total responsabilidade da Administradora, sendo assim a mesma deve efetuar um pós-vendas com seus clientes ou se preferir usar outro procedimento com homologação deste sindicato como lhe for melhor administrativamente.

No caso de rescisão de contrato de trabalho, as comissões devidas deverão ser pagas integralmente junto com as demais verbas rescisórias.

### **AUXILIO COMBUSTÍVEL**

Todos os trabalhadores externos, que não forem optantes pelo vale transporte, terão direito e opção pelo vale combustível.

### **HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais, sobre o valor da hora ordinária:

De segundas às sextas-feiras, 50%;

Aos sábados, 80 %;

Aos domingos e feriados, 100%.

### **COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO:**

Ao empregado afastado pela Previdência Social, a empresa complementarará, a partir do 16º dia até o 151º dia de afastamento, o benefício percebido por este da Previdência Social, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício percebido do INSS.

### **INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que conte, no mínimo, 6 anos de tempo de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, uma indenização de valor equivalente a duas vezes seu último salário nominal, a ser-lhe pago juntamente com a rescisão de seu contrato de trabalho.

### **REEMBOLSO CRECHE**

A empresa, em atendimento ao disposto no art. 389, parágrafos 1º e 2º da CLT, propiciará local ou manterão convênio com creches para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, reembolsará às suas empregadas mães, mediante solicitação por escrito, as despesas efetuadas com seus filhos de até 12 meses de idade.

### **AUXÍLIO A FILHO EXCEPCIONAL**

Aos empregados que tenham filhos excepcionais, considerados portadores de necessidades especiais ou portadores de deficiência física que exijam cuidados permanentes será concedido mensalmente, um auxílio no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, desde que a situação seja comprovada através de laudo médico ou laudo do INSS, devendo o empregado, para fazer jus a tal benefício, comunicar formalmente a empresa.

### **VALE-REFEIÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados, por dia de trabalho, refeição in natura por meio de restaurante próprio ou conveniado e alternativamente.

Fornecerão vale refeição no valor de: R\$ 30,00, destinado à aquisição de refeições prontas.

Os trabalhadores externos terão a garantia do vale refeição.

Os trabalhadores que já recebem acima desse valor terão direito ao reajuste de 20% no valor.

Haverá participação do empregado no custeio do auxílio refeição previsto no “caput” tendo como limite 20%, do custo do benefício.

No caso de fornecimento em refeitório, as empresas deverão realizar pesquisa trimestral de satisfação e de qualidade junto aos empregados da categoria. Em caso de resultado insatisfatório de mais 70% dos empregados em duas pesquisas de satisfação seguidas a empresa deverá trocar de fornecedor e prestador de serviço ou fornecer vale-refeição.

## **VALE ALIMENTAÇÃO:**

As empresas concederão aos seus empregados o valor de R\$ 400,00 a título de vale mercado.

## **DIA DO PROFISSIONAL DE CONSÓRCIOS**

Em homenagem ao dia do Profissional de Consórcios, 09 de outubro, será concedida aos empregados, pelas empresas uma indenização correspondente a 1/30, de sua remuneração mensal pertinente ao mês de outubro de 2019, a ser paga juntamente com o salário do referido mês.

## **PLR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS.**

A empresa estabelecerá com todos os seus empregados independente de cargos e funções (administrativas ou comerciais), um Plano de Participação nos Lucros ou Resultados, com regras claras e objetivas, que será relativo ao ano civil de 2020, negociado entre cada empresa e a Comissão escolhida pelos seus Empregados e um representante indicado pelo Sindicato dos Empregados.

As empresas que não cumprirem a cláusula pagarão a cada um de seus empregados, a importância de, pelo menos, R\$ 1.000,00, corrigidos na data base maio de 2020, acrescidos de 16%, do salário nominal de cada empregado.

## **BENEFÍCIOS**

Na ocorrência de rescisão contratual, os direitos previstos nas cláusulas trigésima primeira (indenização proporcional ao tempo de serviço) e trigésima segunda (indenização pecuniária), não serão cumulativos, sendo devido apenas aquele que for mais benéfico ao empregado.

## **CARNAVAL**

As partes ajustam que na 2ª feira de Carnaval, em 2021, não haverá expediente nas empresas e essa folga não poderá ser compensada, tornando-se benefício para os empregados, ficando ainda, resguardado como feriado, a terça-feira de carnaval.

## **AUSÊNCIAS LEGAIS**

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos: 05 dias consecutivos, em virtude de falecimento de cônjuge, pais, filhos ou pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica; 05 dias consecutivos, excluídos sábados e domingos, em virtude de núpcias; Até 05 dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo tiver necessidades especiais; Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais, de meia hora cada um (art. 396 da CLT); 05 dias no caso de licença paternidade de que trata o inciso XIX do art. 7º da CF., e parágrafo 1º do art. 10 das disposições constitucionais transitórias; Até 03 dias por ano para acompanhamento de pais com idade igual ou superior a 60 anos ao médico.

## **ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

A empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada à manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 6 meses e estabilidade no emprego por 1 ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos previstos no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

## **PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**

As empresas se comprometem a iniciar uma campanha educativa de combate ao assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com o sindicato profissional.

## **RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO ESTÁVEL OU HOMOAFETIVA**

Fica assegurada aos empregados em união estável ou homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

## **PLANO DE SAÚDE**

O plano de saúde deverá ser extensivo aos familiares.

## **ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA**

Os trabalhadores terão direito a acompanhamento psicológico dentro da empresa.

O Profissional deverá estar à disposição no mínimo 2 vezes por semana para os trabalhadores.

## **INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Ao empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, e concomitantemente, tenha mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica assegurada uma indenização de 30 (trinta) dias no caso de rescisão sem justa causa.

## **HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com duração superior a 1 ano, deverão obrigatoriamente ser realizadas, no prazo máximo de até 30 dias corridos, na sede do Sindicato Profissional, sob pena de pagamento em favor do empregado de multa equivalente ao valor do seu último salário contratual, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstas no art. 477 da CLT, para o pagamento dos valores líquidos. Ressalvados apenas os casos em que os empregados tenham menos de um ano de contratação.

Em casos específicos de empresas cujo departamento de pessoal e de recursos humanos estejam situados no interior ou em outro Estado e que, eventualmente, tenham dificuldades para providenciar a documentação necessária para a homologação, desde que o pagamento das parcelas observe os prazos previstos nesta cláusula e na CLT, a homologação da rescisão do contrato de trabalho poderá ser feita em até 30 (trinta) dias após a rescisão do contrato de trabalho, sem incidência da penalidade prevista nesta cláusula.

### **QUEBRA DE CAIXA**

Todo empregado, que em sua jornada de trabalho exerça a função exclusiva de caixa, deverá tê-la anotada em sua Carteira de Trabalho, recebendo, a título de quebra de caixa, valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário mínimo regional vigente no mês.

### **DISCUSSÃO DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA**

As empresas não poderão contratar empregados em regime de: Terceirização, Trabalho Intermitente, Trabalho em Regime de Tempo Parcial, Trabalhador Autônomo, Teletrabalho.

### **REPOUSO PARA REFEIÇÃO**

As partes ora acordantes fixam o limite mínimo de 1 hora, para repouso e alimentação/refeição, vedada a supressão ou redução do intervalo.

### **SEGURO DE VIDA E AUXILIO FUNERAL**

As empresas envidarão esforços para a contratação de seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados e cônjuges.

A eventual coparticipação do empregado somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização deste sindicato.

Quando ocorrer morte acidental os valores das coberturas: Morte e Indenização especial por morte acidental serão cumulativos.

**DEVER DE INFORMAÇÃO (SEGURO DE VIDA).** As empresas deverão enviar as cópias das apólices ao SINTRACON-PR, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da data de assinatura dos mesmos.

### **COMPROVANTE DE PAGAMENTOS**

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento de salários, em envelope ou documento similar que as identifique, com a discriminação dos valores pagos e respectivos descontos

### **DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento, como meras intermediárias, as mensalidades sociais devidas ao sindicato profissional conveniente, desde que devidamente autorizadas por escrito pelos respectivos empregados.

## **ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Ao empregado que contar 5 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empresa e que estiver a 12 (doze) meses para completar período aquisitivo para aposentadoria integral, e desde que informe o empregador com antecedência de 12 meses, fica assegurado o emprego, até que este período se complete, exceto nos casos de justa causa ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, com assistência do respectivo sindicato profissional.

## **UNIFORME**

O empregador que exigir uso do uniforme fica obrigado a fornecê-lo gratuitamente.

## **TAXA NEGOCIAL**

As empresas administradoras de consórcios atuantes no Estado do Paraná reverterão, de forma voluntária e autônoma, reverterão para o sindicato profissional por substituição dos seus empregados, associados ou não ao SINTRACON- PR, o valor correspondente a 3% sobre o valor total sobre a folha do mês de abril de 2020, a título de taxa negociada, que será revertido para manutenção de funcionamento e das atividades básicas de representação e assistência sindical da categoria, considerando-se todos os empregados constantes do quadro de funcionários no mês anterior ao do respectivo recolhimento (março), comprovados pela relação dos "Trabalhadores Constantes no Arquivo SEFIP — Recolhimento ao FGTS e Declaração à Previdência Social", inclusive os empregados afastados por doença, licença ou em férias. Em nenhuma hipótese esses valores poderão ser descontados dos salários dos empregados. As empresas farão o recolhimento diretamente na conta do sindicato mediante depósito identificado e apresentarão, via correio, a respectiva relação nominal dos empregados, além de comprovante bancário de depósito com identificação da empresa, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após o vencimento.

O recolhimento em atraso acarretará multa de 2% (dois por cento) sobre seu valor, juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

## **MULTA CONVENCIONAL**

No caso de não cumprimento de qualquer cláusula, condição ou obrigação deste instrumento normativo, a parte infrigente pagará multa na quantia de 01 (um) salário mínimo regional, em favor do prejudicado.