

SINTRACON – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Administração de Consórcios no Estado do Paraná, entidade sindical representante da categoria profissional dos empregados em Administradoras de Consórcios no Paraná, inscrito no CNPJ sob o nº 40.311.201/0001-24, Registro Sindical nº 003854-4, com sede na Rua Conselheiro Laurindo, 600, sobreloja 98, Centro, em Curitiba-PR, representado por sua diretora presidente SILVIA LEDA GONZAGA DE OLIVEIRA, inscrita no CPF nº 312.902.219-87 e RG 929.795-2/SC e **SINAC – Sindicato Nacional dos Administradores de Consórcios**, entidade sindical representante da categoria econômica dos administradores de consórcios de âmbito Nacional, inscrito no CNPJ sob o nº 43.058.148/0001-90, Carta Sindical – Processo nº MTPS 310.921 de 1970, registrada no livro 57, p. 67, representado por seu presidente regional, **JOSÉ ROBERTO LUPPI**, inscrito no **CPF nº 587.982.349-00** e **RG nº 4265052-8 - SSP/PR**, firmam entre si, com base no artigo 611 e seguintes da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, mediante as cláusulas abaixo que reciprocamente estabelecem e outorgam, a saber:

01 – ABRANGÊNCIA

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados de Administradoras de Consórcios no âmbito da base territorial do Sindicato Suscitante, com exceção os integrantes enquadrados em categorias diferenciadas.

02 – DATA-BASE

Fica mantido o dia 1º de maio como data base da categoria.

03 – REAJUSTE SALARIAL

A parcela salarial correspondente até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) de todos os integrantes da categoria, será reajustada em 1º de maio de 2012, através da aplicação do ÍNDICE DE 10% (dez por cento). Neste índice estão englobados todos os percentuais da variação inflacionária verificada no período compreendido entre 1º de maio de 2012 à 30 de abril de 2013. Para a parcela salarial que exceder R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), prevalecerá a livre negociação.

Parágrafo primeiro: Serão compensadas eventuais antecipações concedidas no período de 1º de maio de 2012 à 30 de abril de 2013, salvo as decorrentes de promoções, termos de aprendizagem, transferências de cargo ou função, de estabelecimento, localidade e de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

Parágrafo segundo: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2013, serão compensados com reajustes determinados por Leis futuras ou Termo Aditivo firmados pelas partes.

Parágrafo terceiro: Os empregados admitidos após a data-base MAIO/2012, terão a correção salarial na proporção da data de admissão na empresa, com aplicação do índice no período trabalhado, conforme tabela abaixo:

Mês de Admissão	Reajuste

Parágrafo quarto: Para os efeitos do disposto no parágrafo terceiro acima, a fração ou superior a 15 (quinze) dias, será considerado o mês trabalhado.

04 – SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais, a partir de 1º de maio de 2013:

Funções Administrativas:R\$ 766,00

Empregados em copa, zeladores e porteiros.....R\$ 728,00

Office-boys e mensageiros e jovens aprendizes.... Salário Mínimo Nacional.

05 – COMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas, assegura-se salário fixo de R\$ 5358,00 mais comissão e uma garantia salarial mínima de retirada mensal de R\$ 830,00, quando suas comissões não atingirem este montante.

Parágrafo primeiro: As empresas fornecerão a cada comissionista relatório com o valor total de suas vendas até 30 (trinta) dias após o pagamento do salário.

Parágrafo segundo: Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso, será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

Parágrafo terceiro: Os comissionistas, puros ou mistos, desde que já tenham cumprido os contratos de experiência, terão também a mesma garantia salarial mínima contida no *caput* desta cláusula.

Parágrafo quarto: No sentido de evitar demissões no setor comercial do Sistema de Consórcio, fica pactuado, para as empresas que quiserem aderir, uma alteração na forma de comissionamento dos profissionais vendedores de consórcios abrangidos por esta Convenção, da seguinte forma:

As empresas pagarão 60% (sessenta por cento) do percentual estipulado da comissão, no mês correspondente a realização das vendas, contra a entrega, pelo vendedor, da proposta firmada pelo cliente, acompanhada dos respectivos pagamentos da primeira mensalidade e da taxa de adesão, se for o caso, 20% (vinte por cento) no mês correspondente ao pagamento, pelo cliente, da segunda

mensalidade do consórcio e os 20% (vinte por cento) restantes no mês correspondente ao pagamento, pelo cliente, da terceira mensalidade.

Em função da alteração das comissões previstas na alínea anterior, as empresas que aderirem a esta nova forma de remuneração ficarão obrigadas a conceder um reajuste de 5% (cinco por cento) no atual percentual aos seus vendedores.

Fica vedado qualquer tipo ou método de parcelamento de comissões aos vendedores, que não seja previamente discutido e/ou acordado entre empresa/empregados e sindicato.

06 - NEGOCIAÇÕES ESPECIAIS

As empresas em dificuldade ou sobre intervenção ou liquidação extrajudicial do Banco Central do Brasil, bem como aquelas em situações peculiares ou que demandem condição específica, poderão negociar com o Sindicato dos Empregados condições especiais para o pagamento dos salários, forma de comissionamento, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

07 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão proceder ao desconto em folha de pagamento, de seguros de vida, refeições, assistência médica, associação de funcionários, mensalidades de associados do sindicato e outros que o empregado autorizar individual e expressamente.

08 - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com a aplicação de 65% (sessenta e cinco por cento) para até as 20 (vinte) primeiras horas extras mensais apuradas e de 100% (cem por cento) para as excedentes.

Parágrafo primeiro: A jornada de trabalho será controlada através de livros ponto, cartão ponto ou ponto magnético.

Parágrafo segundo: Aos empregados estudantes somente será permitida a prorrogação do horário de trabalho desde que expressamente manifestado o seu interesse.

09 - BANCO DE HORAS

Fica convencionado que, conforme nova redação do parágrafo 2º, do art. 59, da CLT não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo primeiro: Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Caso o trabalhador seja devedor por horas não compensadas, o valor do seu débito poderá ser abatido das parcelas rescisórias que fizer jus.

Parágrafo segundo: As empresas poderão também ajustar diretamente com seus empregados o sistema de jornada de trabalho de 12 x 36 horas.

Parágrafo terceiro: Durante a vigência desta convenção, as empresas poderão ajustar com seus empregados, sistemas de compensação de jornadas com finalidade de suprimir trabalho em dias intercalados entre feriados, dias santos e repousos, sendo que a jornada suprimida será recuperada mediante prestação de serviço em outros dias, na forma que vier a ser pactuada pelas partes.

10 - DOMINGOS E FERIADOS

Todas as horas trabalhadas em domingos e feriados, deverão ser compensadas em dobro, com folgas durante o período semanal.

11 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) meses e mais de 6 (seis) meses de serviço, sem computar o Aviso Prévio, terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço ou fração de 14 (quatorze) dias.

12 - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Fica facultado ao Empregado requerer o fracionamento de suas férias em dois períodos, desde que acordado com seu Empregador e observados os limites e condições da legislação existente. Fica a critério do Empregador o pagamento das férias integralmente no primeiro período ou proporcional a cada um dos períodos.

13 - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo, até a formalização da rescisão do contrato, consoante o art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT.

Parágrafo único: Havendo interesse de rescisão do contrato de trabalho por parte da empregada gestante, tal rescisão deverá ser homologada pelo Sindicato Profissional, mediante comunicado por escrito, em 3 (três) vias, seja de próprio punho, seja por processo mecanográfico, devendo tal documento ser assinado pela empregada gestante.

14 - PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente manifestarem por escrito na vigência de seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da data da aquisição do direito à aposentadoria e que contem com um mínimo de 10 (dez) anos de serviço na atual empresa, fica assegurado, em caso de dispensa sem justa causa, o reembolso das contribuições ao INSS até completarem o período aquisitivo, com base no último salário ou respeitado o teto máximo.

Parágrafo único: Completados os 20 (vinte) anos de serviço ou período necessário à obtenção de aposentadoria especial sem que o empregado a requeira, fica extinta esta garantia opcional.

15 – TICKETS REFEIÇÃO

A empresa que não oferecer refeitório/restaurante para alimentação aos seus empregados, concederão tickets restaurante no valor de R\$ 15,00 (quinze reais) diários.

16 - UNIFORMES

Em caso de exigência, pela empresa, de uniformes, o custo será de responsabilidade do empregador.

17 - CHEQUES

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado o valor dos cheques sem fundo de clientes ou de terceiros, recebidos em pagamento, no caso de descumprimento, pelo empregado, das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

18 - INTERVALO PARA DESCANSO

Os empregadores, havendo condições de segurança, permitirão que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso e alimentação (art. 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

19 - LANCHES

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que observem tal critério, não serão computados como tempo de serviço.

20 - AVISO PRÉVIO

Tratar desse assunto

Parágrafo único: O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se do cumprimento percebendo somente os dias trabalhados no período.

21 - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de denúncia do contrato por justa causa, o empregado deverá assumir por escrito a falta cometida, e a empresa deverá comunicar ao SINTRACON, para que este tenha ciência do fato ocorrido antes da Homologação da Rescisão de Contrato de Trabalho, e para que o mesmo possa tomar as devidas providências que achar pertinentes a cada caso.

22 - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Ocorrendo alteração substancial na política salarial ou modificações significativas na situação econômica do País, as partes acordadas se comprometem a rediscutir as cláusulas econômicas do presente contrato.

23 - PRORROGAÇÃO, COMPENSAÇÃO E REDUÇÃO

Fica estabelecido que todas celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, entre empresa e empregados, para compensação, redução de jornada de trabalho e outros assuntos pertinentes e de interesses mútuos, seguindo todos os trâmites exigidos pela

DRT/MTE, serão encaminhados aos SINTRACON, para o devido registro e arquivo junto ao Órgão Superior do Trabalho – TEM.

24 - TAXA ASSISTENCIAL DA ENTIDADE REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS

Haverá taxa de reversão salarial/assistencial em favor do SINTRACON no valor equivalente de 2,5% (dois e meio por cento) ou (dois vírgula cinco por cento) da remuneração a ser descontada de toda a categoria, independente de cargo e função, na folha de pagamento do mês de junho de 2013, recolhida até 10 de julho de 2013 e 2,5, (dois e meio por cento) na folha de pagamento do mês de setembro de 2013, recolhida até 10 de outubro de 2013.

Parágrafo primeiro: Em caso de não recolhimento até a data aprazada no caput desta cláusula, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT.

Parágrafo segundo: Haverá desconto da taxa de reversão dos novos empregados admitidos na empresa após a DATA BASE – MAIO/2013, com prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha sido recolhido no emprego anterior.

Parágrafo terceiro: O empregado que não concordar em pagar a taxa assistencial estabelecida nesta cláusula, deverá manifestar sua recusa por escrito, no prazo de 10 (dez) dias da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho e encaminhá-la pessoalmente ao SINTRACON para as devidas providências.

26 - PENALIDADES

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas deste instrumento, fica a parte infratora obrigada ao pagamento de multa igual a 2% (dois por cento) do salário da categoria (funções administrativas) por cláusula descumprida, que reverterá em favor da parte prejudicada.

27 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 1º de maio de 2013 e término em 30 de abril de 2014.

Curitiba, maio de 2013.

SINTRACON – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ADMINISTRAÇÃO DE CONSÓRCIOS NO ESTADO DO PARANÁ

Sílvia Leda Gonzaga de Oliveira - Presidente

SINAC – SINDICATO NACIONAL DOS ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIOS

José Roberto Luppi – Presidente Regional