

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

**SINDICATO TRAB EMPRESAS ADMINIST CONSORCIOS ESTADO PR,**  
CNPJ/MF sob nº 40.311.201/0001-24, neste ato representado por sua  
diretora Presidente, Senhora SILVIA LEDA GONZAGA DE OLIVEIRA,  
e

**SINDICATO NACIONAL DOS ADMINISTRADORES DE CONSORCIO,**  
CNPJ/MF sob n.º 43.058.148/0001-90, neste ato representado por seu  
diretor Presidente Regional Sul II, Senhor JOSÉ ROBERTO LUPPI;

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 maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da  
categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de  
**Empregados de Administradoras de Consórcios no Estado do Paraná,**  
com abrangência territorial em PR.

### **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO/PISO SALARIAL**

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais, a partir de 1º de maio de  
2015:

- a) Funções Administrativas: R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais);
- b) Empregados em copa, zeladores, porteiros, Office-boys e mensageiros: R\$  
788,00 (setecentos e oitenta e oito reais).
- c) menor aprendiz: de acordo com a lei aplicável.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - 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 2015, através  
da aplicação do índice de 8,5% (oito e meio por cento). Neste índice estão  
englobados todos os percentuais da variação inflacionária verificada no

período compreendido entre 1º de maio de 2014 à 30 de abril de 2015. 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 2014 à 30 de abril de 2015, 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 2015 serão compensados com reajustes determinados por Leis futuras ou Termo Aditivo firmado pelas partes.

**Parágrafo terceiro:** Os empregados admitidos após a data-base MAIO/2013 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
maio-15	8,50%
junho-15	7,79%
julho-15	7,08%
agosto-15	6,38%
setembro-15	5,67%
outubro-15	4,96%
novembro-15	4,25%
dezembro-15	3,54%
janeiro-16	2,83%
fevereiro-16	2,13%
março-16	1,42%
abril-16	0,71%

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

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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, tais como aquelas que efetuem

associações sob qualquer forma permitida em Lei (cisão, fusão, incorporação), poderão negociar com o Sindicato dos Empregados condições especiais para o pagamento dos salários, forma de comissionamento, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMISSIONISTAS**

Aos empregados comissionistas assegura-se uma garantia salarial mínima de retirada mensal de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais), 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 Consórcios, 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:

a) 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.

b) Em função da alteração do comissionamento prevista 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 de comissionamento de seus vendedores. Quaisquer alterações na forma de comissionamento não previsto neste instrumento coletivo de trabalho, deverão ser previamente acordado entre empresa e o SINTRACON.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 no "zeramento" trimestral ou na rescisão, o que ocorrer primeiro.

**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.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão,  
Modalidades  
Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de denúncia do contrato por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado, e esta deverá ser comunicada ao Sindicato, para que este tenha ciência do fato ocorrido, e para que possa tomar as devidas providências que achar pertinentes a cada caso.

**Aviso Prévio**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio, em função de demissão sem justa causa, será de:

- a) 30 (trinta) dias, para o empregado que contar com até 05 (cinco) anos completos de serviço na mesma empresa;
- b) 45 (quarenta e cinco) dias, para o empregado que contar de 05 (cinco) à 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa;
- c) 60 (sessenta) dias, para o empregado que contar de 10 (dez) à 15 (quinze) anos de serviço na mesma empresa;
- d) 75 (setenta e cinco) dias, para o empregado que contar de 15 (quinze) à 20 (vinte) anos de serviço na mesma empresa;
- e) 90 (noventa) dias, para o empregado que contar de 20 (vinte) à 25 (vinte e cinco) anos de serviço na mesma empresa;
- f) 105 (cento e cinco) dias, para o empregado que contar de 25 (vinte e cinco) à 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa;
- g) 120 (cento e vinte) dias, para o empregado que contar acima de 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa.

**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.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho,  
Normas de Pessoal e Estabilidades  
Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados, por dia de trabalho, refeição in natura por meio de restaurante próprio ou de convênios ou,

alternativamente, fornecerão vale refeição destinada à aquisição de refeições prontas.

**Parágrafo Primeiro.** Haverá a participação financeira do empregado, baseado no artigo 4º da Portaria nº 03, de 1º de março de 2002 no que tange ao custo da refeição.

**Parágrafo Segundo.** O valor unitário do vale-refeição será de, no mínimo, R\$ 12,50, o número de vale-refeição deverá corresponder ao número de dias úteis efetivamente trabalhados, excluído sábado se não houver expediente na empresa, bem como o período de férias, licença ou afastamento.

**Parágrafo Terceiro.** As empresas que já fornecem auxílio-alimentação ou vale-refeição ficam obrigadas a continuar a fornecer o benefício da maneira e modo já praticados, sem qualquer alteração e respeitadas as estipulações mais benéficas aos empregados, não podendo reduzir o valor já concedido.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - UNIFORME**

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

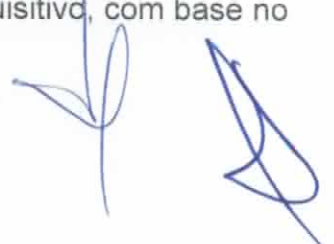
A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo, até a formalização 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.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente manifestarem por escrito na vigência de seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 12 (doze) 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 30 (trinta) anos de serviço ou período necessário à obtenção de aposentadoria especial sem que o empregado a requeira, fica extinta esta garantia opcional.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO**

Na hipótese de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho fica ajustado que o mesmo prevalecerá, no âmbito da empresa, sobre as estipulações da CCT.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, COMPENSAÇÃO E REDUÇÃO**

Fica estabelecida possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, entre empresa e empregados, para compensação, prorrogação e redução da jornada de trabalho, o qual deverá ser encaminhado à entidade sindical - SINTRACON -, para registro homologação e arquivo no MTE.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA- DOMINGOS E FERIADOS**

Todas as horas trabalhadas em domingos e feriados serão compensadas com folga durante período semanal correspondente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LANCHES**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

No caso de pedir demissão, o empregado com menos de 12 (doze) meses e mais de 06 (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 superior a 14 (quatorze) dias.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com contingente maior de 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos, no exercício de seu mandato e no máximo 10 (dez) dias por ano, para participação de reuniões, conferências, congressos e simpósios. Esta licença deverá ser solicitada pela entidade sindical com antecedência mínima de 10 (dez) dias, limitando-se a um dirigente por empresa, por vez.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONCESSÃO DE FÉRIAS – FRACIONAMENTO**

É facultado ao empregado requerer o fracionamento de suas férias em dois períodos, desde que acordado com seu empregador e observados as condições e os limites estabelecidos na legislação vigente.

**Parágrafo único.** Ficará a critério do empregador o pagamento integral das férias no primeiro período de concessão de férias ou proporcional a cada um dos períodos de fruição de férias.

### **Relações Sindicais Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL DA ENTIDADE REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS**

Haverá taxa de reversão salarial/assistencial em favor do SINTRACON no valor equivalente de 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração a ser descontada de todo a categoria, independente de cargo e função, na folha de pagamento do mês de junho de 2015, recolhida até 10 de julho de 2015 e 1,5% (um vírgula cinco por cento) na folha de pagamento do mês de setembro de 2015, recolhida até 10 de outubro de 2015.

**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/2014), 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 à administradora, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.



## Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

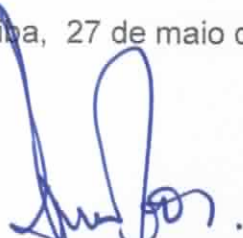
Ocorrendo alteração substancial na política salarial ou modificações significativas na situação econômica do País, as partes acordadas se comprometem a rediscutir as cláusulas econômicas do presente contrato.

### Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Curitiba, 27 de maio de 2015.



SILVIA LEDA GONZAGA DE OLIVEIRA  
Presidente

SINDICATO TRAB EMPRESAS ADMINIST CONSORCIOS ESTADO PR



JOSE ROBERTO LUPPI  
Diretor

SINDICATO NACIONAL DOS ADMINISTRADORES DE CONSORCIO