



SENALBA-PR

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS,
DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
NO ESTADO DO PARANÁ

VALORIZE O SEU SINDICATO



FTEDCA-PR

GTTEC

CSB 

GESTÃO SENALBA-PR 2018/2022

Diretoria

Marcelo dos Santos - Presidente
Juvenal Pedro Cim - Vice Presidente
Amarildo Wenceloski - Secretário
Francisco João B. Junior - 2º Secretário
Vanderlei Rosa de Oliveira - Tesoureiro
Karl Udo Heinrichs - 2º Tesoureiro
Reverson F. R. Camargo - Diretor Social

Diretoria - Suplentes

Daniele Cristina Zoldan
Denise Monteiro Fonseca Ramos
Marcelo Gralaki Gritten
Salvador José Morales Stefano
Roberto Carlos Batista Meira

Conselho Fiscal - Efetivos

Darci Grzybovski
Rodrigo Leandro da Veiga
Aléxa Maria Zaniolo

Conselho Fiscal - Suplentes

Rodrigo Hermont Ozon
Derço Pinto do Nascimento
Hélio Pereira

Delegados Representantes - Efetivos

Marcelo dos Santos
Karl Udo Heinrichs

Delegados Representantes - Suplentes

Vanderlei Rosa de Oliveira

Expediente SENALBA-PR

Rua 13 de Maio, 835 - São Francisco -
CEP: 80510-030 - Curitiba / Paraná
Tel./Fax: (41) 3029-1522
E-mail: senalbapr@senalbapr.com.br
www.senalbapr.com.br



BREVE HISTÓRICO DO SENALBA-PR

O SENALBA-PR foi fundado em 2 de fevereiro de 1981, para representar os empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional em todo o Estado do Paraná, exceto no município de Ponta Grossa, onde já existia o SENALBA mais antigo do Brasil. Posteriormente foram fundados os SENALBAs de Cascavel e Londrina. É importante observar que os Senalbas de Ponta Grossa e de Cascavel, também representam outros municípios vizinhos integrantes de cada região. Já o SENALBA de Londrina, por enquanto representa apenas essa cidade, mas recentemente iniciou o processo de extensão de base territorial e tão logo saia o registro no Ministério da Justiça passará a representar todo o Norte Pioneiro.

Atuando na defesa individual e coletiva de toda a categoria profissional, o SENALBA-PR sempre buscou melhores condições de trabalho e de salário para todos os representados. A principal finalidade do Sindicato constitui-se na realização das Negociações Coletivas de Trabalho, pois desde 1995, no Brasil, não existe legislação que assegure qualquer reajuste salarial aos trabalhadores.

Em 1986 foi adquirida a sede própria que funciona até hoje no mesmo endereço e conta com uma equipe de cinco pessoas entre dirigentes, assessores e empregados. No ano de 1993 o SENALBA-PR abriu uma delegacia na cidade de Londrina para prestar atendimento em toda região norte do Estado do Paraná. Mas com a fundação do SENALBA Londrina, o SENALBA-PR perdeu a representação daquele município e hoje esse imóvel está à venda ou locação, o que ocorrer primeiro.

Em 2014 o SENALBA-PR adquiriu um terreno com 2 alqueires (48.000m2), no município de Almirante Tamandaré - PR, há uma distância aproximada de 16km da sede administrativa no centro de Curitiba. Nessa área seria edificada a sede recreativa do SENALBA-PR com salão de eventos, quadras esportivas, piscinas e hospedagens, além de outros atrativos naturais. Mas com a crise econômica que se instalou no Brasil a partir de 2015, com reajustes salariais abaixo da inflação, o SENALBA-PR abdicou da Contribuição Assistencial e, conseqüentemente, o projeto foi suspenso. Infelizmente, esse terreno também está colocado à venda.

O SENALBA-PR é filiado à FTEDCA-PR - Federação dos Trabalhadores em Empresas de Difusão Cultural e Artística no Estado do Paraná, à CNTEEC - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura e à CSB - Central dos Sindicatos Brasileiros.

Unimed | 
ODONTO

Completa a sua saúde.

CONVÊNIO ODONTOLÓGICO ESSENCIAL UNIMED ODONTO

Principais coberturas conforme o rol da ANS:

- » Urgências (Curativos, reparos e alívio da dor)
- » Cirurgias (Extrações simples e tratamentos cirúrgicos da região buco-maxilo-facial em consultório)
- » Dentística (Restaurações)
- » Diagnóstico (Consulta Inicial)
- » Endodontia (Tratamento de Canal)
- » Odontopediatria (Tratamento para crianças até 14 anos)
- » Periodontia (Tratamento da Gengiva)
- » Prevenção (Orientação, polimento e aplicação de flúor e selantes)
- » Prótese (Coroa provisória e total - metálica e cerômero para dentes anteriores; Núcleo metálico fundido; Coroa provisória e demais procedimentos garantidos pelo Rol ANS)
- » Radiologia (Radiografias)

Carência para utilização: 30 dias

Permanência mínima no plano 12 meses, exceto por demissão do emprego.

Valor mensal:

- » Associados do SENALBA-PR e seus dependentes, R\$ 20,00 por pessoa
- » Contribuintes anuais (Contribuição Assistencial) e seus dependentes R\$ 30,00 por pessoa

Formas de pagamento:

- » Depósito na Caixa Econômica Federal
- » Débito em cartão de crédito
- » Desconto em folha de pagamento, mediante acordo com o empregador
- » Boleto bancário, se houver pelo menos um dependente

Mais informações: www.unimedodontocom.br





PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO SECRASO PR/CRM & SENALBA-PR

OBJETIVO

Promover o desenvolvimento profissional e gerencial das Entidades representadas, visando a melhoria contínua dos processos e a eficácia nas ações e resultados, contribuindo assim para o fortalecimento do Terceiro Setor e de seus profissionais.

PÚBLICO ALVO

Dirigentes e trabalhadores das Entidades do Terceiro Setor representadas pelos Sindicatos SECRASO PR/CRM e SENALBA-PR.

ESTRATÉGIA

Ofertar semestralmente ações de desenvolvimento e treinamento em temas específicos, mediante prévio levantamento junto as Entidades representadas.

DIFERENCIAL METODOLÓGICO

Nossa metodologia será desenvolvida por meio de análise situacional inter-relacionada com audiovisuais de apoio, promovendo interação e debates em grupos de trabalho como forma de valorizar a troca de experiências e vivências dos participantes.



SENALBA-PR

UNIDOS PELO FUTURO SUSTENTÁVEL DAS ORGANIZAÇÕES PARANAENSES

Informações:

Telefone (41) 3324-2158 / WhatsApp (41) 99958-9159 / Horário das 08h às 12h

www.secrasopr.com.br

www.senalbapr.com.br



NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

A principal função de um Sindicato é estabelecer a igualdade de direitos e melhores condições de trabalho, por meio das negociações em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Por isso o SENALBA-PR sempre primou pela isonomia, ou seja, todos os direitos iguais para todos os trabalhadores. Nossas principais Convenções Coletivas de Trabalho são negociadas com os seguintes Sindicatos Patronais: SECRASO-CRM, SECRASO-PR, SECRASO-NP E SINDICLUBES-PR. Já a lista de Acordos Coletivos de Trabalho é mais extensa e destacam-se as Entidades do Sistema "S", Fundações, Institutos, Associações, entre outras.

Os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho firmados pelo SENALBA-PR sempre foram elaborados visando melhorias nas condições de trabalho, manutenção dos direitos trabalhistas, reposição da inflação e aumento real. Além disso, reivindicações como Licença Maternidade de 6 meses, Participação nos Resultados, Quebra de Caixa para os empregados que manipulam valores, são bandeiras constantes do SENALBA-PR nas negociações coletivas. Vale lembrar que o benefício do Vale Refeição/Alimentação para todos os trabalhadores foi reivindicado pelo SENALBA-PR durante quase 20 anos antes da sua implantação nas Convenções Coletivas de Trabalho com os Sindicatos Patronais a partir de 2013.

Nosso Piso Salarial é equivalente ao 2º grupo do Salário Mínimo Regional do Paraná, o maior do Brasil, cuja negociação contou com um representante do SENALBA-PR na comissão formada por membros das Centrais Sindicais, das Entidades Patronais e do Governo do Estado do Paraná em 2014.

Também é importante esclarecer que desde 1995 não há mais indexação para os reajustes salariais, então os Sindicatos adotaram o INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), aferido pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) como parâmetro para as negociações coletivas. Isso porque o Governo Federal também adota esse índice para correção do salário mínimo, aposentadorias e pensões. O INPC considera o consumo das famílias com rendimentos de 1 a 5 salários mínimos, residentes nas áreas urbanas das regiões metropolitanas de Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Vitória, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba, Porto Alegre, além do Distrito Federal e dos municípios de Goiânia e Campo Grande.

Veja no quadro a seguir, uma compilação dos benefícios estabelecidos em Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho firmados pelo SENALBA-PR no último ano.

BENEFÍCIOS NAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO SENALBA-PR

ENTIDADE	REAJUSTE 2018	PISO SALARIAL	VALE REFEIÇÃO ALIMENTAÇÃO	AUXÍLIO CRECHE
SECRASO PR/CRM	4,50%	R\$ 1.345,00	R\$ 16,00 por dia de trabalho (desconta 10%)	R\$ 190,00 para mãe por 12 meses
SECRASO NP	4,50%	-	R\$ 13,50 por dia de trabalho (sem desconto)	R\$ 200,00 para mãe por 12 meses
SESC	4,50%	-	R\$ 22,00 por dia de trabalho (desconta 10%)	R\$ 230,00 por filho até 5 anos, 11 meses e 29 dias
SENAC	4,50%	-	R\$ 22,00 por dia de trabalho (desconta 10%)	R\$ 230,00 por filho até 5 anos, 11 meses e 29 dias
SESI/SENAI	4,50%	-	R\$ 26,50 x 25 vales por mês (desconta 10%)	R\$ 225,00 por filho até 5 anos
SESCOOP	4,50%	R\$ 1.500,00 40 horas p/ semana	R\$ 27,00 por dia de trabalho (desconta 10%)	R\$ 190,00 para mãe por 18 meses
FUNPAR	5%	-	R\$ 630,00 por mês (desconta 10%) e R\$ 140,00 cesta alimentação	R\$ 262,50 por filho até 6 anos
CIEE	4,50%	R\$ 1.380,00	R\$ 590,00 por mês (desconta 10%)	R\$ 200,00 para mãe por 12 meses
SENAR	4,50%	R\$ 1.345,00	R\$ 24,00 por dia (sem desconto)	R\$ 190,00 para mãe por 12 meses

BENEFÍCIOS NAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO SENALBA-PR

ENTIDADE	REAJUSTE 2019	PISO SALARIAL	VALE REFEIÇÃO ALIMENTAÇÃO	AUXÍLIO CRECHE
SINDICLUBES (em negociação 25/09/2019)	5,07%	R\$ 1.355,20	R\$ 15,00 por dia trabalhado (desconta 10%)	R\$ 265,00 para mãe por 6 meses
SEST/SENAT (em negociação 25/09/2019)	5,07%	-	R\$ 27,32 x 24 vales por mês (desconta R\$ 1,00 por mês)	-

VIGENTES EM NOVEMBRO 2018/2019 (INPC ACUMULADO EM 4,00%)

ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA	PLANO DE SAÚDE	OUTROS
18 meses com 5 anos de serviço na entidade	-	*quebra de caixa de 10% *abono aposentadoria *complementação salarial por acidente de trabalho
18 meses com 5 anos de serviço na entidade	-	*quebra de caixa de 10% *abono aposentadoria *complementação salarial por acidente de trabalho *licença para casamento de 05 dias *licença para falecimento de 04 dias
18 meses com 10 anos de serviço na entidade	unimed nacional coparticipado valor escalonado por salário	*ausência remunerada de 16 horas por ano para levar ao médico o filho menor de 16 anos e/ou pais maiores de 60 anos
18 meses com 10 anos de serviço na entidade	unimed nacional coparticipado valor escalonado por salário e faixa etária	*ausência remunerada de 16 horas por ano para levar ao médico o filho menor de 16 anos e/ou pais maiores de 60 anos
12 meses com 10 anos de serviço na entidade	unimed nacional coparticipado com 80% da mensalidade paga inclusive para dependentes	*adiantamento do 13º salário em julho *licença luto de 4 dias *ausência remunerada de 1 dia por semestre para levar ao médico o filho menor de 16 anos ou pais maiores de 60 anos
18 meses com 5 anos de serviço na entidade	unimed nacional sem coparticipação	*adiantamento do 13º salário em junho *abono aposentadoria *seguro de vida em grupo *estabilidade para gestante de 60 dias após o retorno *auxílio educação *prêmio por cumprimento de metas
18 meses com 8 anos de serviço na entidade	-	*licença maternidade de 5 meses *licença paternidade de 10 dias *licença luto de 5 dias *auxílio funeral de 1,5 salário mínimo *prêmio aposentadoria de 2 salários mínimos nacional com 08 anos na entidade *multa por atraso salarial *folga no dia do aniversário
18 meses com 5 anos de serviço na entidade	unimed nacional coparticipado valor escalonado por salário e faixa etária	*quebra de caixa de 10% *seguro de vida em grupo *auxílio educação *abono aposentadoria *complementação salarial por acidente de trabalho
18 meses com 5 anos de serviço na entidade	unimed nacional coparticipado valor escalonado por salário e faixa etária	*abono aposentadoria *auxílio educação *complementação salarial por acidente de trabalho

DATA BASE DE MAIO 2019/2020 (INPC ACUMULADO EM 5,07%)

ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA	PLANO DE SAÚDE	OUTROS
12 meses com 5 anos de serviço na entidade	-	*quebra de caixa de 10% *licença maternidade de 6 meses *licença luto de 3 dias *licença casamento de 4 dias *multa de 2% por atraso salarial
12 meses com 5 anos de serviço na entidade	-	*antecipação do 13º salário *auxílio natalidade de R\$ 538,48 *licença casamento de 7 dias *licença paternidade de 7 dias *licença luto de 5 dias *auxílio funeral de R\$ 3.230,90

CUSTEIO SINDICAL

Após o duro golpe da reforma trabalhista no custeio sindical a continuidade das Entidades Sindicais representativas dos trabalhadores está ameaçada. Desde então os sindicatos estão reduzindo suas ações e alguns até encerrando suas atividades. O SENALBA-PR sempre adotou o princípio da razoabilidade no custeio sindical proposto nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, tanto que nos anos de maior crise, 2015 e 2016, não incluiu a Contribuição Assistencial nas negociações coletivas, passando a operar somente com o Imposto Sindical que representava 3,3% do salário de março de cada trabalhador (1 dia de trabalho).

Agora com a facultatividade do Imposto Sindical em favor dos sindicatos a proposta do SENALBA-PR para o custeio sindical também adotará o princípio da razoabilidade, sendo equivalente ao percentual correspondente a um mês de reajuste salarial, limitado a 3%. Por exemplo, se o reajuste salarial negociado for de 2,5%, que é aplicado nos 13 salários do ano, no terço de férias e no FGTS,

INFLAÇÃO X REAJUSTE SALARIAL X CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

DATA BASE NOVEMBRO

INFLAÇÃO ANO	2010 - INPC 5,39%		2011 - INPC 6,66%		2012 - INPC 5,99%		2013 - INPC 5,58%		2014 - INPC 6,34%	
ENTIDADE	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	
SECRASO PR/CRM	7,50%	3,50%	8,75%	4,00%	7,50%	3,50%	7,30%	3,50%	7,45%	
SECRASO NP	7,50%	3,50%	8,75%	4,00%	7,50%	3,50%	7,30%	3,50%	8,20%	
SESC	7,00%	3,50%	8,15%	4,00%	7,05%	3,50%	7,30%	3,50%	7,50%	
SENAC	7,00%	3,50%	8,15%	4,00%	7,05%	3,50%	7,30%	3,50%	7,50%	
SESI/SENAI	7,20%	3,50%	8,15%	4,00%	7,00%	3,50%	7,00%	3,50%	7,34%	
SESCOOP	7,50%	3,50%	8,75%	4,00%	7,50%	3,50%	7,30%	3,50%	7,45%	
SENAR	SEGUIA AS CCTs ATÉ O ANO DE 2017									
FUNPAR	5,39%	3,50%	7,72%	3,50%	7,34%	3,50%	7,30%	3,50%	7,50%	
CIEE	7,50%	3,50%	8,75%	4,00%	7,50%	3,50%	7,30%	3,50%	7,45%	

DATA BASE MAIO

INFLAÇÃO ANO	2010 - INPC 5,48%		2011 - INPC 6,30%		2012 - INPC 4,88%		2013 - INPC 7,16%		2014 - INPC 5,82%	
ENTIDADE	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial							
SINDICLUBES / ACADEMIAS	6,80%	3,50%	8,00%	4,00%	8,00%	4,00%	8,50%	4,00%	7,50%	
SEST/SENAT	6,00%	2,00%	7,50%	2,00%	6,50%	2,00%	7,49%	2,00%	6,82%	

 índice abaixo da inflação

o Sindicato pedirá uma Contribuição Assistencial de 2,5% no mês em que for assinado o acordo. Já se o reajuste salarial for de 5% a Contribuição Assistencial pedida pelo SENALBA-PR será de 3%. Também é importante ressaltar que assim como o reajuste salarial os demais benefícios também são aplicados para todos os trabalhadores abrangidos num determinado acordo coletivo, sendo assim é o que chamamos de isonomia!

Por essas razões, a diretoria do SENALBA-PR pede um voto de confiança, um apoio, uma contribuição. Ajude a manter o que já conquistamos, pois o Sindicato é a única forma legal de promover a defesa dos direitos dos trabalhadores, o equilíbrio na relação Capital X Trabalho e a busca por melhores condições de trabalho e qualidade de vida. **CONTRIBUA COM O SEU SINDICATO, SEU BEM ESTAR FUTURO TAMBÉM DEPENDE DISSO!**

Veja no quadro a seguir um comparativo da Inflação X Reajuste Salarial X Contribuição Assistencial:

		2015 - INPC 10,34%		2016 - INPC 8,5%		2017 - INPC 1,83%		2018 - INPC 4,00%		GANHO REAL ACUMULADO EM 9 ANOS
	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	
	3,50%	10,00%	-	7,65%	-	2,25%	1,00%	4,50%	2,25%	8,28%
	4,00%	10,00%	-	8,50%	-	2,50%	1,00%	4,50%	2,25%	10,13%
	3,50%	10,00%	-	8,00%	-	2,25%	1,10%	4,50%	2,25%	7,13%
	3,50%	10,00%	-	8,00%	-	2,25%	1,10%	4,50%	2,25%	7,13%
	3,50%	10,00%	-	8,50%	-	2,25%	1,10%	4,50%	2,25%	7,32%
	3,50%	10,00%	-	8,50%	-	2,25%	1,00%	4,50%	2,25%	9,13%
								4,50%	2,25%	0,50%
	3,50%	7,00%	-	5,00%	-	3,00%	1,50%	5,00%	2,50%	0,63%
	3,50%	10,00%	-	7,65%	-	2,50%	1,25%	4,50%	Cont. Sind.	8,53%
		2015 - INPC 8,34%		2016 - INPC 9,83%		2017 - INPC 3,99%		2018 - INPC 1,69%		GANHO REAL ACUMULADO EM 9 ANOS
	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	Reajuste Salarial	Cont. Assist.	
	3,50%	8,50%	-	9,00%	-	4,00%	-	2,50%	2,50%	9,31%
	2,00%	9,17%	-	7,00%	-	6,00%	-	2,50%	3,00%	5,49%

NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A reforma trabalhista só não alterou os benefícios do salário mínimo, 13º salário, férias anuais, terço de férias, FGTS, verbas rescisórias, seguro desemprego, aposentadoria, licença maternidade, dentre outros, pelo fato desses benefícios estarem dispostos no Artigo 7º da Constituição Federal de 1988. E essas garantias que já estavam dispostas na antiga CLT só foram incorporadas à Constituição Federal devido a união, trabalho e força do movimento sindical, pois sabia-se que cedo ou tarde a CLT seria facilmente modificada como ocorreu no ano de 2017. Embora a Lei Ordinária não tenha poderes para alterar a Constituição Federal o custeio sindical foi alterado pela lei da reforma trabalhista. Um duro golpe no movimento sindical de trabalhadores que sempre fez frente na defesa dos direitos trabalhistas.

Ainda a legislação trabalhista é necessário comentar algumas mudanças trazidas pela nova Lei 13.467 de 13/07/2017:

Fim da ultratividade

Agora os benefícios estabelecidos nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho só tem validade até o vencimento do instrumento coletivo, ou seja, após a data de validade os termos dispostos perdem o valor e precisam ser renegociados do zero.

Revogação do Artigo 620 da CLT

O Artigo 620 da CLT garantia ao trabalhador o melhor benefício negociado seja ele da Convenção Coletiva ou do Acordo Coletivo de Trabalho. Agora os acordos prevalecem sobre as convenções e inclusive sobre a legislação em algumas situações, desde que negociado.

Terceirização da atividade fim

Com a nova lei as empresas podem contratar outra empresa ou trabalhadores diretamente como pessoa jurídica, sem vínculo empregatício. Dessa forma não há obrigatoriedade no pagamento de 13º salário, terço de férias, FGTS e benefícios estabelecidos em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, como Piso Salarial, Vale Refeição/Alimentação, Auxílio Creche, Abono Aposentadoria, etc.

Comissão de representantes perante a empresa

Criada pela nova Lei trabalhista, a chamada “comissão de fábrica”, também é uma tentativa de inibir as negociações coletivas pelos Sindicatos. Vale destacar nesse ponto que a tal comissão não tem a prerrogativa de promover, mas sim, de quem sabe, fiscalizar a aplicação dos acordos e/ou convenções coletivas de trabalho no âmbito de suas empresas. O mandato dos membros da comissão é relativamente curto, apenas 1 ano, também não há garantias de emprego uma vez que os integrantes da comissão podem ser desligados por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Prevalência do negociado sobre o legislado

Esse tópico na verdade sempre foi possível quando se tratava de benefício ao trabalhador, mas agora com a nova lei é possível negociar condições de trabalho diferentes dos dispositivos legais, e claro, na maioria das vezes do interesse do empregador.

Fim da homologação de rescisão de contrato de trabalho em sindicato

Também foi revogado o parágrafo primeiro do Artigo 477 da CLT que determinava a homologação das rescisões de contratos de trabalho no sindicato laboral. Esse era um momento em que muitas vezes o trabalhador tomava conhecimento de direitos e benefícios que não estava recebendo, além da conferência dos valores recebidos na rescisão. Embora as Entidades empregadoras cujos trabalhadores são representados pelo SENALBA-PR de modo geral sempre cumpriram com as obrigações trabalhistas, era comum encontrar equívocos no ato da homologação. Então a Entidade era orientada pelo sindicato a refazer os cálculos.

Nova modalidade de trabalho intermitente

Essa modalidade gera vínculo empregatício, porém não garante renda. Estipula-se que os valores de salários, terço de férias, FGTS, INSS serão pagos na proporcionalidade das horas trabalhadas mediante convocação pelo empregador e ainda cabe multa caso o trabalhador não compareça à convocação. E no caso do trabalhador não receber o salário mínimo em um determinado mês ele precisará complementar o valor do INSS para que esse mês seja computado para sua aposentadoria.

Negociação individual sem assistência do sindicato

Agora o trabalhador que recebe salário acima de dois tetos da aposentadoria previdenciária, ou seja, acima de R\$ 11.678,90 pode dispor do seu contrato de trabalho por livre negociação com o seu empregador. O Banco de Horas é outro item que independentemente do valor salarial pode ser negociado individualmente, assim como teletrabalho (trabalho em casa), horários de intervalo, quantidade horas de trabalho diário, utilização de veículos e equipamentos, etc.

MEDIDA PROVISÓRIA 873 QUE TRATAVA DE CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS PERDEU O EFEITO LEGAL

A MP (Medida Provisória) Nº 873, publicada em edição extra na sexta-feira de carnaval (1º de março de 2019), com a única finalidade de afastar o desconto da Contribuição Sindical 2019 (um dia de trabalho no mês de março) em favor dos Sindicatos laborais, perdeu os efeitos legais no dia 28 de junho corrente. As medidas provisórias por regra precisam ser votadas na Câmara dos Deputados dentro do prazo de 60 dias ou no prazo prorrogado de mais 60 dias, para ter força de lei. Como isso não ocorreu e nem mesmo a base aliada do governo foi favorável a tal medida, a mesma expirou. Diante disso as empresas voltam a poder descontar em folha de pagamento as contribuições em favor dos Sindicatos laborais, sendo que o Imposto Sindical precisa de autorização prévia do trabalhador e a Contribuição Assistencial aprovada em assembleia pode ser descontada automaticamente, salvo o direito de oposição.

ASSESSORIA JURÍDICA SENALBA-PR

O SENALBA-PR ainda mantém a assessoria jurídica trabalhista para os seus representados. Nosso Assessor Jurídico está a disposição para atendimento telefônico, e-mail ou pessoalmente com horário marcado. A defesa dos trabalhadores pode ocorrer de forma individual ou coletiva, mas em ambos os casos não há custas uma vez que os honorários de sucumbência determinados em sentença judicial são integralmente revertidos ao Advogado do Sindicato. Somente no caso de acordo entre as partes (réu e requerente) é que os honorários advocatícios precisam ser negociados, uma vez que havendo acordo não há sentença condenatória atribuindo honorários.



CONVÊNIOS PARA ASSOCIADOS AO SENALBA-PR



Rua 13 de Maio, 835 - São Francisco - CEP: 80510-030 - Curitiba / Paraná
 Horário de atendimento: Segunda à Sexta Feira: 8h00 às 13h00
 Tel./Fax: (41) 3029-1522 – E-mail: senalbapr@senalbapr.com.br
 Site: www.senalbapr.com.br
 Facebook: <https://www.facebook.com/senalbapr>