CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007-2008

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam - o **SESCAP/PR** - Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná, detentor da Carta Sindical assinada em 09 de setembro de 1988, registrada no livro nº 110, fl. 54 do MTE, Processo nº 24290.016188/87, inscrito no CNPJ sob o nº 81.047.508/0001-47, com sede na Rua Marechal Deodoro, 500 – 11º andar – CEP: 80010-911 – Curitiba – Paraná, e o **SINEEPRES** - Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos do Estado do Paraná, Processo nº 46000.001094/99 do CNES do MTE, inscrito no CNPJ sob o nº 02.977.757/0001-65, com sede na Rua Nilo Cairo, 450 – Centro – CEP: 80060-050 – Curitiba – Paraná - por seus representantes legais que ao final assinam, mediante termos e condições seguintes:

01. ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados, abrangidos pelos sindicatos representantes das categorias profissionais acima especificados, que trabalham em Empresas de Serviços Contábeis, Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, compreendendo: Administradoras de Bens: Patrimoniais, de Ações e Quotas, de Bens e Negócios, de Fundos Mútuos e de Previdência Privada (exceto administradoras de imóveis); Administradoras de Cartão de Crédito; Administradoras de Crédito, de Convênio, de Vale-Transporte, de Vale-Refeições (através de tíquete); Administradoras de Empresas (*Holding* e Participações Societárias); Administração Empresarial; Advogados Associados; Aerofotogrametria (Fotografia Aérea); Aerolevantamento; Agências de Colocação de Fretes (centrais de fretes); Agências de Emprego; Agências de Informações Comerciais e Confidenciais; Agências de Informações e Pesquisas; Agências de Recursos Humanos; Agentes Autônomos do Comércio; Análise e Registro; Arquitetura e Planejamento; Assessoria e Assistência Técnica Rural; Assessoria na Área de Crédito; Assessoria e Assistência Gerencial, Econômica, Financeira e Fiscal; Assessoria e Cobrança; Assessoria e Desenhos; Assessoria de Importação, Exportação e Aduaneira; Assessoria de *Marketing* e *Merchandising*; Assessoria e Planejamento; Assistência Gerencial; Assistência e Projetos; Assistência em Geral; Assistência Técnica e Extensão Rural; Assistência Técnica em Função de Análises; Associações Comerciais, Industriais e de Serviços; Associações em Geral; Bolsa de Valores e Mercadorias; Centrais de Abastecimentos; Clubes de Proteção ao Crédito, de Diretores Lojistas, de Serviços; Consultoria na Área de Informática; Consultoria Técnica e Imobiliária; Consultoria Econômica, Financeira e Fiscal; Consultorias de Empresas; Consultorias, Estudos e Projetos; Consultorias Industriais; Consultorias de *Marketing*; Consultorias de Organizações; Consultorias em Recursos Humanos; Consultorias e Supervisão de Projetos; Cooperativa Habitacional; Elaboração de Projetos Agropecuários; Empreendimentos; Empresários Artísticos (Empresas); Empresas de Colocação e Administração de Mão-de-Obra; Empresas de Classificação, Conservação, Movimentação, Armazenagem e Distribuição de Produtos; Empresas de Desenvolvimento da Agropecuária; Empresas de Desenvolvimento Científico e Tecnológico; Empresas de Organização e Promoção de Congressos e Eventos; Empresas de Planejamento Industrial, Municipal, Rural e Urbano; Empresas e Escritórios de Perícias e Avaliações; Empresas de Urbanização; Engenharia de Projetos; Empresas e Escritórios de Contabilidade; Estudos Técnicos e Financeiros; Execução de Projetos Agroindustriais; Fiscalização e Supervisão de Obras e Serviços de Engenharia; Implantação de Projetos; Informações Cadastrais; Informações e Pesquisas; Informações em Geral; Institutos de Desenvolvimento Empresarial; Levantamento para Engenharia Consultiva; Levantamento Topográfico; Locação e Fornecimento de Mão-de-Obra em Geral; Marcas e Patentes; *Merchandising*; Microfilmagem; Promoção de Vendas e Mala Direta; Participações; Pesquisas Agropecuárias, Científicas, Econômicas, de Opinião Pública, de Mercado, Minerais, Tecnológicas; Planejamento Agropecuário; Plantas e Projetos; Projetos para Reflorestamento; Projetos, Consultorias, Estudos de Viabilização Técnica; Promoções e Vendas; Seleção de Pessoal; Serviços de Proteção ao Crédito; Serviços de Recrutamento e Seleção de Pessoal; Serviços Empresariais; Sociedades Civis com Prestação de Serviços na Área de Crédito; Trabalho Temporário; Topografia e Projetos; Teleatendimento; Vendas de Contratos de Assistência Médica, incluindo os trabalhadores contratados por empregadores pessoas físicas (advogados, contadores, engenheiros, etc.) nas atividades abrangidas pelo SESCAP, bem como os contratados em outros Estados, mas que prestam serviços no Estado do Paraná, nas atividades aqui discriminadas e nas cidades da base territorial das entidades sindicais convenentes.

02. PRAZO DE VIGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 01 de junho de 2007 e término em 31 de maio de 2008.

03. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2007 com um percentual de **5,5%** (cinco e meio por cento), a ser aplicado sobre os salários de junho de 2006 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2006/2007), respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo primeiro. Os salários reajustados, na forma ora estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2006, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, zerando, dessa forma, todas as perdas salariais havidas no período de 01.06.2006 a 31.05.2007.

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2006, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coeficiente de correção
Junho/2006	1.0550
Julho/2006	1.0503
Agosto/2006	1.0456
Setembro/2006	1.0410
Outubro/2006	1.0363
Novembro/2006	1.0317
Dezembro/2006	1.0271
Janeiro/2007	1.0225
Fevereiro/2007	1.0179
Março/2007	1.0134
Abril/2007	1.0090
Maio/2007	1.0045

Parágrafo terceiro. Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2006 a 31.05.2007.

Parágrafo quarto. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

Parágrafo quinto. As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos índices fixados nesta CCT.

04. PARCELAMENTO

As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESCAP-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a cláusula terceira poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a discussão e a flexibilização da forma de aplicação do reajuste, bem como o parcelamento do índice de correção salarial ajustado, via resolução intersindical, em até 30 (trinta) dias após registro e arquivamento deste instrumento na Delegacia Regional do Trabalho.

Parágrafo único. Todos os acordos de parcelamento do índice de reposição salarial instituído neste instrumento coletivo deverão ter a participação do SESCAP-PR.

05. SALÁRIO NORMATIVO

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais, para os cargos especificados, correspondentes a **220 horas mensais**:

a) *Office-boy*..... R$ 380,00
(mensageiro, estafeta)

b) Auxiliar de Serviços Gerais..... R$ 390,00
(Limpeza, conservação ou segurança)

c) Recepcionista..... R$ 413,00
d) Auxiliar de Escritório..... R$ 446,00
e) Demais cargos..... R$ 495,00

Parágrafo primeiro. Quando o empregado for contratado para cargos diversos dos mencionados nesta cláusula, será sempre assegurado o piso salarial mínimo de **R$ 495,00.**

Parágrafo segundo. O empregado sujeito ao cumprimento de jornada de trabalho inferior às 220 horas mensais, por força de dispositivo legal, terá assegurado o piso salarial mínimo de **R$ 495,00** com o correspondente parâmetro para divisor de horas.

06. CONCESSÃO DE TÍQUETE-REFEIÇÃO

As empresas sediadas ou que prestem serviços em Curitiba fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição no valor mínimo de **R$ 6,50** (seis reais e cinqüenta centavos), em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar desconto salarial em conformidade com a legislação pertinente.

Parágrafo primeiro. As empresas sediadas ou que prestem serviços em Curitiba, que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

Parágrafo segundo. As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, cesta básica, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo terceiro. Os trabalhadores temporários subordinados à Lei nº 6.019/74 e os terceirizados ficarão sujeitos ao que for determinado pelo tomador de seus serviços quanto à alimentação, ficando as empresas fornecedoras de mão-de-obra eximidas de qualquer ônus no que se refere a este benefício, em se tratando dessa categoria de trabalhadores.

Parágrafo quarto. As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do *site* do MTE, *www.mte.gov.br/pat*, para receber os incentivos fiscais pertinentes.

Parágrafo quinto. O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for, para nenhum efeito legal.

07. QÜINQÜÊNIO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento) a título de qüinqüênio, para cada 5 (cinco) anos trabalhados, a partir da data da sua admissão.

Parágrafo único. As empresas que já mantêm alguma forma de remuneração a premiar seus funcionários mais antigos e que seja mais benéfica que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula ficam isentas do cumprimento da obrigação aqui convencionada.

08. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

Os adicionais de horas extras e de horas noturnas serão pagos nos termos da legislação em vigor.

09. BANCO DE HORAS

As pessoas jurídicas representadas pelo SESCAP-PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações ter por base as seguintes condições:

a) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;

b) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;

c) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e

feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação do SESCAP-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

d) A ausência do empregado do trabalho, para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma hora por uma hora.

10. INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

As empresas se comprometem a adotar todas as medidas propostas através de comissões formadas por membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA – e técnicos qualificados, indicados pelas empresas, visando eliminar as eventuais situações de labor em condições de risco e insalubridade.

Parágrafo primeiro. Enquanto perdurarem as condições de risco e insalubridade será garantido o recebimento dos adicionais legais em grau máximo.

Parágrafo segundo. Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham laudo expedido por técnico qualificado junto ao MTE, o qual poderá ser revisto a qualquer tempo. Neste caso, as empresas deverão observar os adicionais previstos no laudo, bem como fornecer os Equipamentos de Proteção Individual – EPI – necessários à diminuição da insalubridade/risco.

11. DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, as empresas ficam autorizadas a efetuar os descontos, em folha de pagamento de salários, dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, alimentação, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, tratamentos odontológicos, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurada a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por eles autorizados expressamente.

Parágrafo único. Nos termos do artigo 545 da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizado, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado, com exceção da contribuição sindical prevista no art. 578 da CLT, cujo desconto independe dessas formalidades.

12. ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos, no período que comprovarem exames, desde que ocorram na localidade em que trabalhem ou residam.

13. PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem seu desinteresse pela citada prorrogação.

14. ACORDO COLETIVO

Fica permitida a celebração de acordo coletivo de trabalho entre a entidade sindical de trabalhadores e as empresas, para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições constitucionais, devendo ser encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

15. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 1.120, de 8 de novembro de 1995, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

"Considerando que se abre a possibilidade de empregadores e empregados, em comum acordo, adotarem um controle da jornada de trabalho mais simplificado e adequado à realidade do dia-a-dia no local de trabalho,

RESOLVE:

Art. 1º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º - O uso da faculdade prevista neste artigo implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada vigente no estabelecimento.

§ 2º - O empregado será comunicado antes de efetuado o pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a freqüência de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo."

16. PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA:

A pré-assinalação do horário de intervalo no ponto poderá ser utilizada pelo empregador, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

17. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (ADCT, art. 10, "b")

Parágrafo único. A estabilidade supramencionada não se aplica à empregada com contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive o contrato de trabalho por período de experiência e o regido pela Lei nº 6.019/74), e nos casos de demissão por justa causa.

18. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de serviço (em conformidade com o que dispõem os arts. 56 e 64, *caput*, do Decreto nº 3.048, de 06.05.99) e que tenha no mínimo 3 (três) anos de serviços na atual empresa, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria, ressalvada a dispensa por justa causa. Adquirido esse direito cessa automaticamente essa garantia convencional.

Parágrafo primeiro. O empregado deverá informar ao empregador, por escrito, o total de tempo de serviço, para fazer jus a esta garantia.

Parágrafo segundo. É facultado ao empregado renunciar a esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato profissional que o represente.

19. COMISSIONADOS

Ao empregado remunerado por comissões fica garantida, a partir de 01.06.2007, a remuneração mínima mensal de **R$ 495,00** (quatrocentos e noventa e cinco reais), porém essa garantia não será cumulativa.

Parágrafo único. As empresas fornecerão aos empregados comissionados o relatório das vendas ou produção realizada no mês, indicando sobre que valor as comissões e o repouso semanal remunerado foram calculados. O relatório poderá ser entregue até 10 (dez) dias após o pagamento do salário.

20. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado, com data de início datilografada e com a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS do empregado.

Parágrafo único. O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente, e não será permitido na readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

21. REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

As despesas realizadas pelos empregados em cursos de especialização ou reciclagem profissional em línguas estrangeiras, necessárias ao desempenho de suas funções, serão reembolsadas pela empresa em 50% (cinqüenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empresa.

22. INTERVALO PARA DESCANSO

Havendo condições de segurança, os empregadores autorizarão seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

23. INTERVALO PARA LANCHES

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que adotam tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada do empregado.

24. TRABALHO APÓS 19h00

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada sem interrupção, desde que permaneçam à disposição do empregador no período compreendido entre 19h00 às 20h00, farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento a título de auxílio-alimentação,

equivalente a 2% (dois por cento) do valor do menor piso estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único. A parcela de que trata o *caput* deste artigo não integrará o salário para quaisquer fins.

25. CONVÊNIO-FARMÁCIA

Os sindicatos convenentes poderão instituir, sem custo algum, convênios com farmácias, drogarias, distribuidoras de medicamentos para atender os trabalhadores, desde que os empregadores concordem em efetuar o desconto das despesas decorrentes em folha de pagamento, dentro dos limites salariais dos seus empregados.

26. ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA:

Fica facultado às empresas que queiram fornecer a título de benefício social aos seus empregados, o plano de convênio odontológico do SINEEPRES, na forma dos parágrafos seguintes:

Parágrafo primeiro. As empresas pagarão ao sindicato profissional (SINEEPRES), o valor mensal de R$ 10,90 (dez reais e noventa centavos), por empregado, responsabilizando-se o Sindicato a prestar assistência odontológica constituída por consultas (inclusive 24 horas), Radiologia (Raio X realizado em consultório), Prevenção (limpeza, orientação bucal e aplicação de flúor), Periodontia (raspagem de tártaro, tratamento de gengivite e periodontite), dentística (obturação amálgama de prata e fotopolimerizável), Odontopediatria (aplicação de selante), Endodontia (canal), Cirurgia (extração de dentes), Aparelho Ortodôntico (exceto despesas com documentação e manutenção);

Parágrafo segundo. Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados até o dia 05 (cinco) de cada mês, passando os empregados, cuja relação deverá ser encaminhada ao sindicato profissional juntamente com a cópia da guia de recolhimento, a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega das mencionadas guias e relação de empregados;

Parágrafo terceiro. A presente cláusula não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

Parágrafo quarto. Sendo do interesse do trabalhador em estender os benefícios aos seus dependentes, caberá ao mesmo arcar, com exclusividade com o respectivo ônus, facultado, de logo, o desconto salarial correspondente.

27. CHEQUES

Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques de clientes ou de terceiros não compensados ou sem fundos, recebidos em pagamento. Exceto quando houver descumprimento de resoluções da empresa.

28. ADICIONAL DE CAIXA

Os empregados em loja ou escritório, enquanto atuarem na função de Caixa, na recepção de pagamento de verbas junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de créditos e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e sendo obrigados à prestação de contas aos interessados a seu cargo, terão direito a um adicional mensal mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do maior salário normativo.

29. PRESTAÇÃO DE CONTAS DE CAIXA

O Caixa prestará conta, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

30. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

31. LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10(dez) dias alternados no ano.

32. TEMPORÁRIOS

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários as garantias mínimas estabelecidas na Lei nº 6.019/74.

33. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – LOCAL DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único. Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irredutibilidade de salários e o direito adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado, os termos do art. 469 da CLT, inciso 3º.

34. ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas, conforme seus critérios, permitirão afixação de cartazes e editais, em locais determinados por elas, e a distribuição de boletins informativos à categoria.

35. ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº 095 – TST)

36. TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em conseqüência deste. (PN nº 113 – TST)

37. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes signatárias ratificam a constituição das Comissões Intersindicais de Conciliação Prévia – CICOP – nas cidades de Curitiba, Cascavel, Foz do Iguaçu, Maringá, Pato Branco e Toledo, cujas normas de funcionamento e os mecanismos extrajudiciais de solução de controvérsias trabalhistas estão previstos em Regimento Interno, que tem natureza jurídica de acordo coletivo, ficando este aprovado pela Assembléia Geral realizada em 28 de maio de 2007, às 9h00, que deu origem a este instrumento coletivo, bem como as demais validações exigíveis, sendo autorizadas as alterações procedimentais e adequações redacionais do Regimento Interno dessas Comissões caso seja necessário.

Parágrafo primeiro. Comissões semelhantes poderão ser instaladas em outras localidades do Estado, dentro da base territorial dos sindicatos signatários, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficando autorizado adesões a outras comissões ou adesões de outros sindicatos às comissões constituídas pelos signatários, devendo esses procedimentos ser realizados mediante acordo firmado entre as partes.

Parágrafo segundo. Nas cidades de Toledo e de Pato Branco as Comissões Intersindicais de Conciliação Prévia – CICOP atuam conjuntamente com a Arbitrat e com a Comissão Multi Sindical de Conciliação Prévia, respectivamente, aderindo ao Regimento Interno daqueles núcleos de conciliação.

38. RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotar medidas que julguem necessárias.

39. CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO

As entidades sindicais (patronal e obreira) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débito junto às mesmas, desde que as requerentes comprovem a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

40. COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com a Emenda nº 4, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço nº 1, de 17.06.99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto às entidades sindicais laborais.

Parágrafo único. Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional conveniado comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores,

aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº 330 do TST, evitando-se assim demandas judiciais desnecessárias.

41. DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Com base no que dispõe a Instrução Normativa MTPS/SNT nº 02, de 12.03.1992 (D.O.U. de 16.03.92), e demais normas aplicáveis ao caso, as empresas ficam obrigadas a apresentar os seguintes documentos no momento da homologação:

a. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRTC) em 5 (cinco) vias;
b. Carta de Preposto com assinatura reconhecida quando não vier o proprietário/sócio-administrador da pessoa jurídica;
c. Registro do Empregado em livro ou ficha ou cópia dos dados obrigatórios, quando informatizado (Portaria MTPS nº 3.626/91);
d. Extrato atualizado da conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
e. Anotação da Chave de Identificação, com letra legível, na parte superior do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRTC), acima do campo "01" (CNPJ/CEI), na via destinada ao trabalhador, obtida ao se utilizar o serviço "Comunicação Movimentação do Trabalhador", via Internet, no Conectividade Social/Empregador, conforme Ministérios da Previdência Social e do Trabalho e Emprego (Portaria Interministerial nº 116/04, de 09.02.2004;
f. No caso de dispensa sem justa causa (código 01), a apresentação da Guia de Recolhimento Rescisório (GRFP) quitada e as guias de habilitação ao Seguro-Desemprego (Comunicação de Dispensa – CD e requerimento anexo);
g. Exame Médico Demissional nos termos da NR nº 07 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
h. Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existentes, no verso do Termo de Rescisão.

42. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas locadoras de mão-de-obra temporária e as empresas de prestação de serviços terceirizáveis (com prazo determinado) efetuarão o desconto (com o respectivo repasse) da contribuição sindical de todos os seus trabalhadores, inclusive dos temporários, no mês em que determina a lei ou no primeiro mês de pagamento nos casos em que o trabalhador não tenha trabalhado no mês destinado ao desconto da contribuição.

43. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída nos termos do art. 513 alínea "e" da CLT, e na forma fixada pela Assembléia Geral Extraordinária, a Contribuição Assistencial de **5%** (cinco por cento) de cada trabalhador, a ser paga pelo empregados ao SINEEPRES, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto dos salários devidamente corrigidos pela cláusula 3ª deste instrumento coletivo, em 02 (duas) parcelas da seguinte forma: A) **2,5% (dois e meio por cento)**, a ser descontado no mês de **julho/07**, e o repasse a ser efetuado até o dia **10/08/07 (dez de agosto de 2007)**; B) **2,5 (dois e meio por cento),** a ser descontado no mês de **novembro/07,** cujo repasse deverá ser efetuado até o dia **10/12/2007 (dez de dezembro de 2007).**

Parágrafo primeiro. O recolhimento deverá ser efetuado através de guias específicas encaminhadas pelo SINEEPRES, ou através de depósito bancário: Banco: Caixa Econômica Federal, Agência: 0375 – Operação: 003 – C/C: 1789-7.

Parágrafo segundo. atraso no recolhimento, incorrerá em multa de:

a) até 15 (quinze) dias de atraso 5% (cinco por cento);
b) até 30 (trinta) dias de atraso 10% (dez por cento);
c) até 60 (sessenta) dias de atraso 20% (vinte por cento);
d) até 90 (noventa) dias de atraso 30% (trinta por cento)
e) acima de 90 (noventa) dias de atraso 50% (cinqüenta por cento);
f) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

Parágrafo terceiro. Será obrigatório desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados das empresas, após a data-base (JUNHO), com prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

Parágrafo quarto. Fica assegurado o direito de oposição, mediante documento escrito, individual e de próprio punho, entregue diretamente na sede dos sindicatos convenentes, até dez dias após o registro desta convenção na DRT.

Parágrafo quinto. Por ocasião do desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, as empresas se obrigam a remeter aos Sindicatos Signatários relação dos empregados que sofreram o desconto.

Parágrafo sexto. As partes adotam o entendimento da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, através do MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº 04, de 20/01/06, que em seu teor trata o seguinte:

"É legal a cobrança da Contribuição Assistencial de todos os trabalhadores, associados ou não".

A) Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da homologação da referida CCT, para que sejam apresentadas perante o Sindicato Obreiro convenente o direito de oposição, que deverá ser em carta escrita de próprio punho.
B) Havendo recusa do Sindicato em receber a carta de oposição, esta poderá ser remetida via Correio, com aviso de recebimento.
C) Não serão aceitas outras formas de apresentação de oposição ao desconto, que não sejam as previstas.

Parágrafo sétimo. As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados ao Sindicato.

44. REVERSÃO PATRONAL

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da C.L.T., e por deliberação da Assembléia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 28.05.2007, às 09h00, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de **3%** (três por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de junho/2007, atualizada nos termos da cláusula terceira de instrumento coletivo, a ser paga, pelos empregadores, em favor do SESCAP – PR, através de bloquetos bancários a serem enviados por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo primeiro. O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

a) até 15 dias de atraso – 2 % (dois por cento);
b) 16 a 30 dias de atraso – 4 % (quatro por cento);
c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

Parágrafo segundo – O recolhimento do valor devido dar-se-á em quota única até **31.08.2007.**

Parágrafo terceiro – Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

45. AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

As partes que firmam o presente instrumento se comprometem a divulgar os seus termos aos seus representados, empregados e empregadores.

46. PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinqüenta por cento).

47. DATA BASE

Fica instituída a data de 01 de junho como data base da categoria.

48. FORO

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho das respectivas sedes dos sindicatos obreiros para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

Parágrafo único. Para as questões decorrentes da presente convenção, em que o sindicato patronal seja parte, fica eleito o foro de Curitiba.

A entidade sindical patronal convenente tem base territorial em todo Estado do Paraná com exceção dos municípios que formam a base de **Londrina**: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Cambé, Cambará, Carlópolis, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Ibiporã, Ibaiti, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiaí do Sul, Leópolis, Londrina, Miraselva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Pinhalão, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rolândia, Rancho Alegre, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antonio da Platina, Santo Antonio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Tomazina, Uraí; e a base de **Ponta Grossa:** Arapoti, Castro, Jaguariaíva, Ortigueira, Palmeira, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Reserva, Sengés, Telêmaco Borba, Tibagi.

As entidades sindicais de trabalhadores signatárias declaram ter base territorial em todo o Estado do Paraná, sendo tais informações de inteira responsabilidade das mesmas.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas de prestação de serviços a terceiros, colocação e administração de mão-de-obra e de trabalho temporário representadas pelo SESCAP-PR e os trabalhadores, vinculados a essas empresas, representados pelo SINEEPRES.

Curitiba, 16 de julho de 2007.

SESCAP-PR – Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná.
Mário Elmir Berti – Presidente
CPF nº 009.868.019-68

SINEEPRES - Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos do Estado do Paraná;
P/ Paulo César Rossi – Presidente - Paulo Siewert Júnior – Diretor Financeiro
CPF nº 658.663.809-78 CPF nº 032.058.289-25

46212.010225/2007-64
Ministério do Trabalho
Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba, nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente instrumento coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.
Curitiba, 19 de julho de 2007
Vera Lucia Ferreira de Souza
Seção de Relações do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1102766