



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 98/99

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, o **SESCAP/PR** - Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná e o **SINCOESTE** - SINDICATO DOS CONTADORES E TÉCNICOS EM CONTABILIDADE DE TOLEDO, 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 empregados contabilistas, legalmente habilitados, abrangidos pelo Sindicato representante da categoria profissional acima denominado e que trabalham em Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, compreendendo as atividades que lhes são conexas ou similares, a saber: Administradoras de Bens (exceto administradoras de imóveis); Administradoras de Cartões de Crédito; Administradoras de Convênio de Refeições (Vale Refeição, Ticket etc.); Administradoras de Empresas (Holding e Participação Acionárias); Advogados Associados; Aerofotogrametria (Fotografia Aérea); Agências de Emprego; Agências de Informações Comerciais e Confidenciais; Agentes Autônomos do Comércio; Análise e Registro; Arquitetura e Planejamento; Assessoria e Cobrança; Assessoria e Desenhos; Assessoria e Planejamento; Assistência Contábil; Assistência Gerencial; Assistência Técnica em Função de Análise; Associações Comerciais e Industriais; Associações em Geral; Consultorias Econômico-Financeiras; Consultorias de Empresas; Consultorias, Estudos e Projetos; Consultorias Industriais; Consultorias de Marketing; Consultorias de Organizações; Consultorias em Recursos Humanos; Consultorias e Supervisão de Projetos; Cooperativas Habitacional; Elaboração de Projetos Agropecuários; Empreendimentos; Empresários Artísticos (Empresas); Empresas de Organização e Promoção de Eventos; Empresas de Planejamento: Industrial, Municipal, Rural e Urbanos; Empresas de Urbanização Engenharia de Projetos; Escritórios de Contabilidade; Estudos Técnicos e Financeiros; Execução de Projetos Agroindustriais; Fiscalização e Supervisão de Obras e Serviços de Engenharia; Fornecedores de Mão-de-Obra; Implantação de Projetos;



Informações Cadastrais; Institutos de Desenvolvimento Empresarial; Levantamento para Engenharia Consultiva; Levantamento Topográfico; Locação de Mão-de-Obra; Marcas e Patentes; Merchandising; Microfilmagem; Participações; Pesquisas: Agropecuárias, Científicas, Econômicas, de Opinião Pública, de Mercado, Minerais, Tecnológicas; Planejamentos Agropecuários; Plantas e Projetos; Projetos para Reflorestamento; Projetos, Consultorias, Estudos de Viabilidade Técnica Promoções e Vendas; Seleção de Pessoal; Serviços de Proteção ao Crédito; Serviços de Recrutamento e Seleção de Pessoal; Serviços Empresariais; Sociedades Cívis com Prestação de Serviços na Área de Crédito; Trabalho Temporário; Topografia e Projetos; Vendas de Contratos de Assistência Médica; incluindo-se os trabalhadores contratados por empregadores pessoas físicas (advogados, contadores, engenheiros etc.) nas atividades abrangidas pelo SESCOAP, bem como os contratados em outros Estados, mas que prestam serviços no Estado do Paraná, dentro das atividades aqui discriminadas e nas cidades da base territorial da entidade sindical profissional referida.

Parágrafo único: A base territorial do Sindicato dos Contadores e Técnicos em Contabilidade de Toledo é formada pelos seguintes municípios: Toledo, Assis Chateaubriand, Diamante do Oeste, Entre Rios, Formosa do Oeste, Guaira, Jesuítas, Marechal Cândido Rondon, Maripá, Mercedes, Nova Santa Rosa, Palotina, Pato Bragado, Quatro Pontes, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Terra Roxa, Tupassi.

02. PRAZO DE VIGÊNCIA:

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 01 de junho de 1998 e término em 31 de maio de 1999.

03. CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados com um percentual de **4,76%** (quatro vírgula setenta e seis por cento) a partir de 01 de junho/98. Esse percentual será incidente sobre os salários vigentes em 01 de JUNHO/97, já corrigidos pela aplicação do percentual integral firmado da Convenção Coletiva de Trabalho 97/98 ou sobre os salários posteriores ao término da aplicação do parcelamento (em se tratando de empresas que tenham se utilizado dessa prerrogativa na vigência da CCT mencionada).

Parágrafo primeiro: O índice de correção salarial mencionado no *caput* desta cláusula corresponde ao INPC acumulado no período de 01.06.97 a 31.05.98.

Parágrafo segundo: Os salários reajustados na forma ora estabelecida recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho/97, de modo a dar plena, rasa e geral quitação de qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, zerando, dessa forma, todas as perdas salariais havidas no período de 01.06.97 a 31.05.98.

Parágrafo quarto: Para os empregados admitidos após o mês de junho de 1997, o aumento será proporcional ao tempo de serviço nos termos da Instrução Normativo n. 01 do TST e de conformidade com a tabela a seguir especificada:

TABELA

Data da Admissão	Coefficiente de correção junho/98
Junho/97.....	1.0476
Julho/97... ..	1.0439
Agosto/97.....	1.0421
Setembro/97.....	1.0424
Outubro/97.....	1.0413
Novembro/97.....	1.0383
Dezembro/97.....	1.0367
Janeiro/98.....	1.0309
Fevereiro/98.....	1.0222
Março/98.....	1.0167
Abril/98.....	1.0117
Maió/98.....	1.0072



Parágrafo quinto: Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.97 a 31.05.98.

Parágrafo sexto: 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 sétimo: As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustarem formas de distribuição proporcional dos índices fixados nesta CCT.



04. PARCELAMENTO:

As empresas que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a cláusula terceira desta convenção poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, o parcelamento via resolução intersindical.

05. SALÁRIO NORMATIVO:

Assegura-se os seguintes salários de ingresso, a partir de 01.06.98, aos empregados contabilistas legalmente habilitados (com registro no CRC-PR, para 220 (duzentos e vinte) horas mensais:

a) **CONTABILISTA GERENTE GERAL: R\$ 1.260,00** (equivalente a nível I) com a função de responsabilidade técnica da empresa, supervisão geral da contabilidade, definição do plano geral de registro de eventos contábeis, padronização das informações e controles de acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade, editadas pelo CFC, legislação aplicáveis e princípios fundamentais da contabilidade.

b) **CONTABILISTA MASTER: R\$ 620,00** (equivalente a nível II) com a função de controladoria dos serviços da área da contabilidade, assistência do contabilista gerente geral, analista dos eventos e demonstrações contábeis.

c) **CONTABILISTA SÊNIOR: R\$ 430,00** (equivalente a nível III) com a função de chefia de setor de escrituração dos registros da contabilidade, chefia da escrituração dos registros do setor do pessoal, chefia da tesouraria, elaboração das demonstrações contábeis.

d) **CONTABILISTA JÚNIOR: R\$ 350,00** (equivalente a nível IV) com a função de classificação, codificação e escrituração dos registros fiscais, escriturações dos registros do setor de pessoal, levantamento de balancetes, conciliação dos registros escriturados.

e) **CONTABILISTA TRAINEE: R\$ 220,00** durante o período de experiência de até 90 (noventa) dias e **R\$ 285,00** após esse prazo (equivalente a nível V), com a função de auxiliar júnior.

Parágrafo único: A correção dos pisos salariais não poderá servir de parâmetro para a correção dos demais salários.



06. 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 de 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 estabelecido no *caput* desta cláusula ficam isentas da aplicação desta.

07. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO:

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

08. DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO:

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7.º da Constituição Federal/88, as empresas ficam autorizadas a efetuarem 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, tratamento 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 ele 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 autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

09. ABONO DE FALTAS:

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

10. PRORROGAÇÃO DE JORNADA:

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



11. ACORDO COLETIVO:

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

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

§ 1.º 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.

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

13. 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.

14. ESTABILIDADE DA GESTANTE:

É concedida a estabilidade provisória à gestante até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez através de atestado médico entregue contra recibo até a data da formalização da rescisão do contrato, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa.



Parágrafo primeiro: Na negativa de ser acolhido o atestado pelo empregador, poderá a empregada comunicar o estado de gravidez através de correspondência oficial com comprovante de entrega.

Parágrafo segundo: A estabilidade supra mencionada não se aplica a empregada com contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive o contrato de trabalho por período de experiência).

15. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:

Aos empregados que comprovadamente estiverem a 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de serviço (em conformidade com o que dispõem os arts. 54 e 62, *caput*, do Decreto n.º 2.172, de 05.03.97) e que contem com no mínimo 3 (três) anos de serviços na atual empresa, fica-lhes 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 esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato profissional que o represente.

16. COMISSIONADOS:

Ao empregado remunerado por comissões, fica garantida a remuneração mínima mensal de **R\$ 252,00** (duzentos e cinquenta e dois 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 foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado. O relatório poderá ser entregue até dez dias após o pagamento do salário.

17. 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.



18. FÉRIAS PROPORCIONAIS:

No caso de pedido de demissão, ao empregado com menos de 12 (doze) meses e mais de 6 (seis) meses de serviço serão pagas as férias proporcionais aos meses trabalhados, observadas as seguintes condições:

- a) tenha trabalhado pelo menos 180 (cento e oitenta) dias;
- b) ao pedir demissão tenha pré-avisado ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias, sendo que este período deverá ser efetivamente trabalhado.

19. INTERVALO PARA DESCANSO:

Havendo condições de segurança, os empregadores autorizarão a 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.

20. ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO:

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

21. INTERVALO PARA LANCHES:

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

22. TRABALHO APÓS 19:00 HORAS:

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada sem interrupção, desde que permaneçam à disposição do empregador no período compreendido entre 19:00 às 20:00 horas, farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento, a título de auxílio alimentação, equivalente a 2% (dois por cento) do maior salário normativo, firmado nesta Convenção Coletiva de Trabalho, para a localidade em que o serviço for prestado.



Parágrafo único: A parcela de que trata o caput desse artigo não integrará ao salário para quaisquer fins, exceto nos casos de habitualidade.

23. CONVÊNIO FARMÁCIA:

É facultado às empresas estabelecerem convênios com distribuidora de medicamentos, farmácias, drogarias para aquisição de medicamentos pelos seus empregados, com posterior desconto em folha de pagamento das despesas decorrentes.

24. 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, salvo se não cumprir as resoluções da empresa.

25. PRESTAÇÃO DE CONTAS DE CAIXA:

O caixa prestará contas, 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.

26. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA:

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

27. LICENÇA NÃO REMUNERADA:

As empresas com contingentes maior que 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.

28. ATIVIDADES SINDICAIS:

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



29. 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 095 - TST)

30. 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 consequência deste. (PN 113 -TST)

31. MEDIAÇÃO PRIVADA DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS:

Mantém-se instituída no âmbito de abrangência desta CCT, a Mediação Privada dos Conflitos Individuais e Coletivos que atuará através de uma comissão composta por 3 (três) representantes do SESCAP e 3 (três) representantes do sindicato profissional, com apoio do Instituto de Mediação, para acompanhamento, durante seu prazo de vigência, dos eventuais problemas e conflitos individuais e coletivos entre empresas e seus empregados, objetivando institucionalizar um espaço negocial neutro onde produzam soluções não adversariais dos conflitos, evitando ajuizamento de ações trabalhistas contra empresas associadas ao SESCAP-PR.

32. 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 adotarem medidas que julguem necessárias.

33. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

Fica instituída nos termos do art. 513 alínea "e" da C.L.T. e na forma fixada pela Assembleia Geral, a Contribuição Assistencial de 3% (três por cento) sobre os salários do mês de julho/98 de cada trabalhador beneficiado pelo presente instrumento coletivo de trabalho, a ser recolhido até o dia 10 de agosto de 1998, através de depósito na conta corrente n.º 1705959-4, agência 0588 - Banco Real.

Parágrafo primeiro: O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo,

aplicados sobre o valor corrigido (pelo IGPM ou outro que o substitua) e demais penalidades previstas em lei.

- a) até 15 dias de atraso 2%;
- b) 16 a 30 dias de atraso 4%;
- c) 31 a 60 dias de atraso 6%;
- d) 61 a 90 dias de atraso 8%;
- e) acima de 90 dias de atraso 10%.



Parágrafo segundo: Eventuais oposições aos descontos deverão ser manifestadas pessoal e individualmente perante a entidade sindical profissional até dia 15.07.98.

34. REVERSÃO PATRONAL:

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da C.L.T. e conforme deliberação da Assembléia Geral que aprovou esta convenção, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal de 3% (três por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de junho/98, atualizada nos termos da cláusula terceira, a ser paga pelos empregadores em favor do SESCAP - Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná, em guias próprias fornecidas 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, conforme tabela abaixo, 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 20.07.98.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located at the bottom center of the page.

A smaller, more traditional handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.



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

35. AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO:

As partes que firmam o presente instrumento comprometem-se a divulgar os termos do mesmo a seus representados e empregados.

36. 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 convenentes. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infrigência. 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% (cinquenta por cento).

37. FORO:

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho da sede do sindicato obreiro para dirimir quaisquer dúvidas relativas a aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto em relação às obrigacionais.

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

A entidade sindical patronal conveniente tem base territorial em todo Estado do Paraná com exceção dos municípios de Ponta Grossa, Arapoti, Castro, Jaguariaiva, Ortigueira, Palmeira, Pirai do Sul, Reserva, Sengés, Telêmaco Borba, Tibagi e dos municípios de Londrina, Abatiã, 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, Jundiá do Sul, Leopólis, 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.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelo SESCAP-PR e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da entidade sindical signatária.

Curitiba, 30 de junho de 1998.

SESCAP/PR - Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná.

SINCOESTE - SINDICATO DOS CONTADORES E TÉCNICOS EM CONTABILIDADE DE TOLEDO.

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, 09 de julho de 1998

Nadir
Nadir Milão Gil
 Assistente Sindical
 255885

