CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2004 a 2005

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, e o **SINCOESTE** – Sindicato dos Contadores e Técnicos em Contabilidade de Toledo, registro n CNES do MTE nº 46010.001910/00, de 10 de outubro de 2001, inscrito no CNPJ sob o nº 73.525.644/0001-77, pelos seus representantes legais que ao sinal 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; 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 conveniadas.

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, Jesuitas, 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.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT-PR

02. PRAZO DE VIGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 01 de junho de 2004 e término em 31 de maio de 2005.

03. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2004, com um percentual de **4,99%** (quatro vírgula noventa e nove por cento), correspondente a 100%(cem por cento) do INPC-IBGE acumulado no período de junho/2003 a maio/2004, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2003 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2003/2004), respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo primeiro - As empresas estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESCAP-PR, poderão negociar através da Câmara Setorial das Empresas de Governo deste Sindicato Patronal, em até 90 (noventa) dias após registro e arquivamento deste instrumento na Delegacia Regional do Trabalho, percentuais de reajuste salarial diferenciados em face da obrigatoriedade da observância da Lei de Responsabilidade Fiscal - Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Expirado este prazo, sem que haja a elaboração de termo aditivo a esta Convenção Coletiva de Trabalho, estabelecendo as condições especiais de reajuste salarial, essas empresas se obrigarão a cumprir os percentuais estabelecidos no *caput* desta cláusula.

Parágrafo segundo - Os salários reajustados na forma ora estabelecida recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2003, 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 01.06.2003 a 31.05.2004.

Parágrafo terceiro - Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2003, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coeficiente de correção
Junho/2003	1.0499
Julho/2003	1.0456
Agosto/2003	1.0414
Setembro/2003	1.0372
Outubro/2003	1.0330
Novembro/2003	1.0288
Dezembro/2003	1.0246
Janeiro/2004	1.0205
Fevereiro/2004	1.0164
Março/2004	1.0122
Abril/2004	1.0081
Maio/2004	1.0041

Parágrafo quarto - Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2003 a 31.05.2004.

Parágrafo quinto - 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 sexto - As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos 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.

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT-PR

05. SALÁRIO NORMATIVO

Ficam assegurados os seguintes salários de ingresso, a partir de 01.06.2004, aos empregados contabilistas legalmente habilitados (com registro no CRC-PR), para 220 horas:

a) **CONTABILISTA GERENTE GERAL: R$ 2.058,00** (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, legislações aplicáveis e princípios fundamentais da contabilidade.

b) **CONTABILISTA *MASTER*: R$ 1.015,00** (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$ 704,00** (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$ 572,00** (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 *TRAINNEE*: R$ 362,00** durante o período de experiência de até 90 (noventa) dias e **R$ 467,00** após esse prazo (equivalente a nível V), com a função de auxiliar júnior.

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 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.

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. BANCO DE HORAS

As empresas poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelo sindicato obreiro majoritário, ficando 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.

09. 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.

10. 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.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT-PR

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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."

15. 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.

16. 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 primeiro - A empregada deverá dar conhecimento ao seu empregador do seu estado de gravidez através de atestado médico, entregue contra recibo, para garantia desse seu direito.

Parágrafo segundo - 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.

17. 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.

18. COMISSIONADOS

Ao empregado remunerado por comissões fica garantida a remuneração mínima mensal de **R$ 420,00** (quatrocentos e vinte reais) a partir 01.06.2004, 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 10 (dez) dias após o pagamento do salário.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT-PR

19. 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.

20. FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

a) tenha trabalhado pelo menos 6 (seis) meses, sem faltas ou licenças;

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.

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. 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.

24. 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.

25. 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 1% (um por cento) do menor valor do piso salarial estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

26. CONVÊNIO-FARMÁCIA

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

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. 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.

29. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

30. 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.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT-RR

31. 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)

32. 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)

33. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes ratificam a constituição da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia na cidade de Toledo com atuação conjunta com a ARBITRAT, aderindo ao Regimento Interno daquela Câmara.

34. 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.

35. CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO

As entidades sindicais (patronal e obreiras) 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.

36. 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.

37. DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Com base no que dispõe a Instrução Normativa MTPS/SNT nº 02, de 12.03.1992 (D.O.U. de 15.0./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 (05 vias);
b. Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente atualizada;
c. Registro de Empregado em livro-ficha ou cópia dos dados obrigatórios, quando informatizado (Portaria MTPS nº 3.626/91);
d. Comprovante do Aviso Prévio ou do pedido de demissão;
e. Duas últimas guias de recolhimento (GFIP) do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) quitadas, e a respectiva relação de empregados anexa, ou extrato atualizado da conta vinculada;
f. Nos casos 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. Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existentes, no verso do Termo de Rescisão;
h. Exame Médico Demissional nos termos da NR nº 07 de Segurança e Saúde no Trabalho;
i. Comprovante da Guia de Recolhimento da Contribuição para o Sindicato devidamente paga.

38. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída nos termos do art. 513 alínea "e" da C.L.T. e na forma fixada pela Assembléia Geral, a Contribuição Assistencial de **3%** (três por cento) sobre os salários do mês de julho/2004 de cada trabalhador beneficiado pelo presente instrumento coletivo de trabalho, **a ser recolhido até o dia 10 de agosto de 2004**, através de depósito na conta corrente nº 1705959-4, agência 0588 – Banco Real.

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT-PR

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

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 - 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 terceiro - Quaisquer divergências, esclarecimentos de dúvidas deverão ser tratadas diretamente com o sindicato profissional representante desta categoria que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a esta cláusula.

Parágrafo quarto - As partes adotam o entendimento firmado pelo STF - Supremo Tribunal Federal, através do RE nº 189.960-3 (Ministro relator: Marco Aurélio Mello - publicada no DJ, Seção 1, pg. 9 do dia 17.11.2000), que é legítima a cobrança da contribuição assistencial de todos os empregados integrantes da categoria, indistintamente, prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida em favor do sindicato de trabalhador respectivo.

"Não se deve confundir coisas distintas: pertencer a uma categoria e sindicalizar-se. A liberdade de associação prevista na Constituição (art. 8º) não significa que esteja desobrigado da Contribuição Assistencial. Direcionamento neste sentido desaguará no inusitado: permitir-se a bipartição da categoria em privilegiados e não privilegiados. Os privilegiados usufruirão dos benefícios normativos sem obrigação de qualquer contribuição, enquanto os segundos haveriam de contribuir sempre. O fato de ser ou não associado não significa que não pertença à categoria. E o benefício é da categoria. Esse é o direcionamento que nos afigura possível dentro de uma lógica conceitual" (RO-029803380509 - 5ª Turma - AC. 02990294931 - Rel. Juiz Francisco Antônio de Oliveira - DOE 02.07.99, pg. 236 - TRT Paulista, citando a decisão do STF).

39. 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.

40. REVERSÃO PATRONAL

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da C.L.T., e conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária, realizada em 04.06.2004, 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/2004, 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 **31.08.2004.**

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

41. AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT-RR

42. 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).

43. FORO

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho da respectiva sede do sindicato obreiro 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 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, 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; **Ponta Grossa:** Arapoti, Castro, Jaguariaíva, Ortigueira, Palmeira, Piraí do Sul, Reserva, Sengés, Telêmaco Borba, Tibagi e de **Apucarana:** Arapongas, Arapuã, Ariranha do Ivaí, Astorga, Bom Sucesso, Borrazópolis, Califórnia, Cambira, Cândido de Abreu, Cruzmaltina, Faxinal, Godoy Moreira, Grandes Rios, Ivaiporã, Jandaia do Sul, Jardim Alegre, Kaloré, Lidianópolis, Lunardeli, Mandaguari, Manoel Ribas, Marilândia do Sul, Marumbi, Mauá da Serra, Novo Itacolomi, Rio Bom, Rio Branco do Ivaí, Rosário do Ivaí, Sabaudia, São João do Ivaí, São Pedro do Ivaí.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical patronal das categorias econômicas convenentes e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais das respectivas entidades sindicais laborais.

Curitiba, 27 de junho de 2004.

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

SINCOESTE – Sindicato dos Contadores e Técnicos em Contabilidade de Toledo
Ivo Destefeni – Presidente
CPF nº 198.364.659-87