

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2007 a 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 80.010-911 – Curitiba – Paraná, e o **SINTRAMOTOS** – Sindicato dos Trabalhadores Condutores de Veículos Motonetas, Motocicletas e Similares de Curitiba e Região Metropolitana, Registro Sindical assinado em 22 de fevereiro de 2000 – Processo nº 46000.000953/99, do CNES do MTE, inscrito no CNPJ sob o nº 02.914.270/0001-33, com sede na Rua Profª Hilda Hanke Gonçalves, 957 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 pelo sindicato representante da categoria profissional acima especificado, que trabalham em Empresas de Serviços Contábeis e em 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 Cívis 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-PR, 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 ,convenientes.

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 2006 com um percentual de **5,5%** (cinco e meio por cento), a ser aplicado sobre os salários de junho de 2006, 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 | Coefficiente 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 |
| Mai/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 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.

05. SALÁRIO NORMATIVO

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais, para o divisor de 220 horas mensais, correspondendo a jornada de 44 horas semanais, para os seguintes cargos:

| | |
|---------------------------------------|------------|
| Motociclistas..... | R\$ 495,00 |
| Condutores de veículos de pedais..... | R\$ 413,00 |

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

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 cinquenta 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. QÜINQUÊNIO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento) a título de quinquênio, 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 SESC-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 feriadas, 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 SESC-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 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 frequência de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.”

16. SEGURO DE VIDA

As empresas que ainda não possuam seguro de vida em grupo, sob sua inteira responsabilidade, com ou sem a participação dos empregados pagarão mensalmente, o valor equivalente a 3% (três por cento) do Piso mínimo, por empregado abrangido por esta convenção, ao Sindicato Profissional, que se obriga a manter apólice coletiva de seguro, em favor de seus representados, constantes da relação mensal, junto à guia de recolhimento.

Parágrafo primeiro – O mencionado seguro deverá oferecer cobertura mínima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para morte natural e invalidez permanente e R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para morte em decorrência de acidente.

Parágrafo segundo – Na hipótese da empresa possuir até cinco empregados abrangidos por esta convenção, deverá efetuar pagamentos semestrais antecipados, a este título, ao Sindicato Profissional, sem se desobrigar, no entanto, de manter informada a Entidade Sindical obreira sobre alterações de admissão e demissão.

Parágrafo terceiro – O seguro estipulado pelo Sindicato Profissional vigorará após 60 (sessenta) dias da comunicação de adesão e pagamento do prêmio em guias por este fornecidas, com autenticação do recolhimento em conta bancária, a empresa deverá informar mensalmente o nome completo e a data do nascimento do segurado, ao sindicato profissional através de fax ou relação via correio.

Parágrafo quarto – Ocorrendo o sinistro dentro do mencionado prazo de carência não caberá qualquer responsabilidade ao Sindicato Profissional.

Parágrafo quinto – ~~As despesas de manutenção de qualquer dos seguros previstos nesta cláusula não terá natureza salarial.~~

17. 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.

18. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A 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.

19. 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.

20. 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 foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado. O relatório poderá ser entregue até 10 (dez) dias após o pagamento do salário.

21. 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.

22. 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% (cinquenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empresa.

23. 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.

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 AS 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.

26. TRABALHO EM DIAS DE CHUVA

No caso de trabalho em dias de chuva, desde que não venha expor a risco de vida o trabalhador, ser-lhe-á fornecido, por conta da empresa, equipamentos de proteção impermeáveis.

Parágrafo único - quando for obrigatório o uso de uniformes e equipamentos para o trabalho, as empresas os fornecerão, gratuitamente, vedado qualquer desconto.

27. CONVÊNIO-FARMÁCIA

Os sindicatos convenientes 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.

28. 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.

29. 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.

30. 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.

31. TEMPORÁRIOS

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

32. 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.

33. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas concederão licença não remunerada ao empregado eleito, na forma da lei, para o cargo de representação, durante a vigência do presente instrumento, com as estabilidade e garantias previstas em lei.

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 95 – TST)

36. CASAMENTO, LUTO E NASCIMENTO DE FILHO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário por até 3 dias consecutivos em virtude de casamento; por até 5 dias consecutivos, no caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; por até 2 dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, declarada em sua CTPS.

37. ACIDENTE DE TRABALHO

É assegurada a estabilidade provisória de 12 (doze) meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, aos empregados acidentados no trabalho.

38. 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 nº 113 – TST)

39. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O sindicato profissional signatário adere ao Regimento Interno da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, com força de Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre o SESC-PR e o sindicato obreiro majoritário e outros sindicatos profissionais, comprometendo-se a cumprir e respeitar as normas ali estabelecidas.

40. 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.

41. 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.

42. 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.

43. 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.

44. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Por aprovação da Assembléia Geral dos Trabalhadores realizada no dia 13/04/2006 conforme publicação no jornal DIARIO OFICIAL DO ESTADO, em conformidade com o disposto no art. 513 "e" da CLT, fica instituída a contribuição assistencial de 1 % (um por cento) incidente sobre o salário do trabalhador mensal, devidamente corrigido pela cláusula terceira deste instrumento coletivo, a ser descontada pelo empregador nos salários, **para recolhimento até o dia 10 de cada mês**, através de bloquitos bancários fornecidos pelo sindicato signatário SINTRAMOTOS – Sindicato dos Trabalhadores Condutores de Veículos Motonetas, Motocicletas e Similares de Curitiba e Região Metropolitana.

Parágrafo primeiro – O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicados sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

- 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 – Será obrigatório desconto da Contribuição Negocial 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 – Fica assegurado o direito de oposição, mediante documento escrito, individual e de próprio punho, entregue diretamente na sede dos sindicatos convenientes, até dez dias após o registro desta convenção na DRT.

Parágrafo quarto – As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados aos Sindicatos.

45. 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.

46. 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 9h00, 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 julho/2006, atualizada nos termos da cláusula terceira de instrumento coletivo, a ser paga, pelos empregadores, em favor do SESCAP - PR, através de bloquetes 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 **31.08.2006**.

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

47. AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

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

48. 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% (cinquenta por cento).

49. DATA BASE

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

50. 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 conveniente tem base territorial em todo Estado do Paraná com exceção dos municípios que formam a base do SESCAP **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, Jundiá 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 do SESCO **Ponta Grossa**: Arapoti, Castro, Jaguariaíva, Ortigueira, Palmeira, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Reserva, Sengés, Telêmaco Borba, Tibagi.

A entidade sindical de trabalhadores signatária declara ter base territorial em Curitiba e Região Metropolitana, sendo tais informações de inteira responsabilidade das mesmas. Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Antonio Olinto, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo do Tenente, Campo Largo, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Lapa, Mandirituba, Palmeira, Pinhais, Piraquara, Piên, Porto Amazonas, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, Rio Negro, São Jose dos Pinhais, São Mateus do Sul, Tijucas do Sul, União da Vitória.

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 convenientes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da entidade sindical laboral.

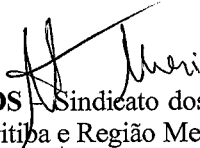
Curitiba, 1º de agosto de 2007.



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

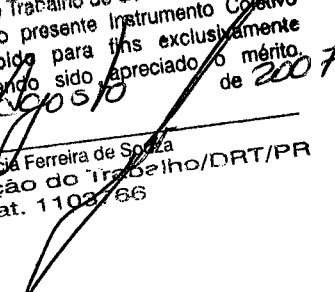


SINTRAMOTOS – Sindicato dos Trabalhadores Condutores de Veículos Motonetas, Motocicletas e Similares de Curitiba e Região Metropolitana.

Tito Mori – Presidente

CPF nº 298.879.099-04

46212.011345/2007-89
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, 10 de Agosto de 2007



Vera Lucia Ferreira de Souza
Seção de Relação do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1102/66