

CONVENÇÃO
COLETIVA DE
TRABALHO
2005/2006

SESCON/PG - SINDASPP - SINEEPRES - FÓRUM DE AÇÃO CONJUNTA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2005/2006

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, o **SESCON/PG - Sindicato das Empresa de Consultoria, Administração, Advocacia, Assessoramento, Pesquisas e de Serviços Contábeis de Ponta Grossa** – CNPJ: 84.793.207/0001-50 e o sindicato de trabalhadores seguinte: **SINDASPP - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e em Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná**, inscrito no CNPJ sob o nº 79.583.241/0001-60; por seus representantes legais que ao final assinam, mediante termos e condições seguintes:

01. ABRANGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados, abrangidos pelos sindicatos representantes das categorias profissionais acima especificados, que trabalham em Empresas de 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; 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; Topografia e Projetos; Vendas de Contratos de Assistência Médica; **incluindo-se os trabalhadores contratados por empregadores pessoas físicas (advogados, engenheiros etc.)** nas atividades abrangidas pelo SESC-PONTA GROSSA; 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 das entidades sindicais convenentes.

02. BASE TERRITORIAL ABRANGIDA:

A entidade sindical patronal conveniente tem base territorial abrangida pelos municípios de Arapoti, Carambeí, Castro, Imbaú, Jaguariaíva, Ortigueira, Palmeira, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Reserva, Sengés, Telêmaco Borba, Tibagi e Ventania.

03. PRAZO DE VIGÊNCIA:

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 01 de junho de 2005 e término em 31 de maio de 2006.

04. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2005, com um percentual de **6,93%** (seis vírgula noventa e três por cento), correspondente a 100%(cem por cento) do INPC-IBGE acumulado no período de junho/2004 a maio/2005, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2004 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2004/2005), 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 2004, 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 01.06.2004 a 31.05.2005.

Parágrafo SEGUNDO - Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2005, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2004	1.0693
Julho/2004	1.0639
Agosto/2004	1.0562
Setembro/2004	1.0509
Outubro/2004	1.0492
Novembro/2004	1.0474
Dezembro/2004	1.0428
Janeiro/2005	1.0339
Fevereiro/2005	1.0281
Março/2005	1.0236
Abril/2005	1.0167
Mai/2005	1.0070

Parágrafo TERCEIRO - Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2004 a 31.05.2005.

Parágrafo QUARTO - Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade 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.

05. PARCELAMENTO:

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

06. SALÁRIO NORMATIVO

Assegura-se para os cargos especificados, os valores de pisos salariais correspondentes a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, entre 01.06.2005 a 31.05.2006:

a. <u>Office-boy</u> ou equivalente.....	R\$ 304,00
b. <u>Auxiliar de Serviços Gerais (limpeza, conservação ou segurança)</u>	R\$ 444,00
c. <u>Auxiliar de Escritório</u>	R\$ 450,00
d. <u>Auxiliar Administrativo</u>	R\$ 506,00
e. <u>Recepcionista</u>	R\$ 503,00
f. <u>Telefonista</u>	R\$ 503,00
g. <u>Responsável Departamento Pessoal</u>	R\$ 604,00
i. <u>Demais Cargos</u>	R\$ 506,00

Parágrafo único: Para o cargo especificado de Telefonista (alínea “f”), o valor do piso salarial corresponde à carga horária de 180 (cento e oitenta) horas mensais, conforme legislação vigente.

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

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 empresas poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelo sindicato obreiro majoritário, ficando dispensadas do pagamento da remuneração de 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 um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (MP nº 1952-24 de 28/05/2000).

10. INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE:

As empresas se comprometem a adotar todas as medidas propostas pelas CIPAS/SINDICATO para eliminar as condições de riscos e insalubres, sendo que enquanto perdurar as condições acima citadas será garantido ao trabalhador o recebimento do adicional de insalubridade e/ou periculosidade em seu grau máximo sobre o salário do trabalhador.

11. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:

Será constituída comissão formada por representantes do SESCON-PONTA GROSSA e representantes dos sindicatos de trabalhadores signatários, com objetivo de orientar as empresas nos projetos de implantação da participação dos empregados nos resultados, podendo essas empresas celebrarem acordos específicos sobre o

assunto com assistência dessa comissão e posterior homologação junto aos sindicatos de trabalhadores respectivos.

12. 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/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 autorizado, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados, com exceção da contribuição sindical prevista no art. 578 da CLT, cujo desconto independe dessas formalidades.

13. 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.

14. 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.

15. 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 às disposições constitucionais, devendo ser encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

16. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO:

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria n.º 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.

§ 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.”

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 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).

19. 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. 56 e 64, *caput*, do Decreto n.º 3048 de 06.05.99) 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.

20. COMISSIONADOS:

Ao empregado remunerado por comissões, fica garantida a remuneração mínima mensal de **R\$ 506,00** (quinhentos e seis reais), no período de 01.06.2005 a 31.05.2006, 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.

22. FÉRIAS PROPORCIONAIS:

O empregado que se demite antes de completar 12(doze) meses de serviço, tem direito a Férias Proporcionais – Enunciado TST nº 261; desde que, ao pedir demissão tenha pré-avisado ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias, sendo que este período deverá ser efetivamente trabalhado.

24. 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 artigo 71 da C.L.T. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

25. 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.

26. 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.

27. 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.

33. 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.

34. ESTABILIDADE PARA O REPRESENTANTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Fica garantida a estabilidade de emprego nas empresas com mais de (200) duzentos empregados, àquele que tenha sido eleito como representante dos trabalhadores objetivando a composição do Conselho de Administração da organização, à partir da comprovação de sua inscrição para concorrer ao cargo e até um ano após findado o respectivo mandato.

35. ATIVIDADES SINDICAIS:

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

36. 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)

37. 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)

38. CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO:

As entidades sindicais patronal e obreira, estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa (da inexistência) de débito junto às mesmas, relativa às contribuições dos empregados e das empresas abrangidas pela presente convenção. Para fazerem “jus” a tal exigência, as empresas requerentes deverão comprovar, no mesmo prazo, a regularidade dos recolhimentos sindicais, devidos até os últimos 5 (cinco) anos.

39. COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CICOPPG

As partes signatárias instituíram comissão intersindical de conciliação prévia – CICOPPG – que possui regimento interno próprio, com natureza jurídica de acordo coletivo, prevendo mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas.

parágrafo primeiro - esta comissão já está instalada em ponta grossa (à rua sete de setembro, 697 – sobreloja – conjunto 2 – cep: 84010350 – telefone/fax – (42) 3028-2711).

40 – PROCEDIMENTO CONCILIATÓRIO

Objetivando proporcionar a mais alta credibilidade aos resultados conciliatórios; bem como assegurar a autonomia de vontade das partes, as demandas deverão ser apresentadas por escrito(em duas vias), especificando valores liquidados em reais para cada pedido, devendo ser instruída com todas as provas documentais necessárias à resolução do conflito; sendo que, as partes deverão ser representadas por advogados, salvo renúncia expressa a esse direito, perante a CICOPPG.

PARÁGRAFO ÚNICO – A inicial deverá conter nome e endereço completo (rua, nº, bairro, cidade, cep), rg, cpf, nº e série da ctps, nº do pis do demandante/empregado; e a identificação do demandado/empregador (rua, nº, bairro, cidade, cep, estado, razão social, cnpj/cei/cpf).

41. FORNECIMENTO DA GPS – GUIA DE RECOLHIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL:

Em cumprimento ao DECRETO 3.048.99 ARTIGO 225, INCISO 5, as empresas enviarão as GPS (cópia) ao sindicato respectivo representativo da categoria profissional sempre no mês subsequente, mesmo que a empresa não tenha efetuado o recolhimento.

42. COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:

De acordo com a Instrução Normativa 003/2002, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica estabelecido que as homologações das Rescisões de Contrato de Trabalho deverão ser efetuadas, exclusivamente junto à entidade sindicais laboral.

43. DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO:

Com base no que dispõe a Instrução Normativa nº 003/2002 MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO/SRT, e demais normas aplicáveis ao caso, as empresas ficam obrigadas a apresentar os seguintes documentos com horário previamente agendado pelo telefone (42) 3028-2711; observando-se que as homologações serão efetivadas nas Segundas Feiras, Quartas Feiras, Quintas Feiras e às Sextas Feiras, das 9:00 até às 15:30 (TERÇA FEIRA não há homologação, tendo em vista que é o dia reservado para as atividades da CICOPPG – Comissão Intersindical de Conciliação Prévia)

LISTA DOS DOCUMENTOS IMPRESCINDÍVEIS PARA HOMOLOGAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:

- a. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - 5 (cinco) 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 3626/91);
- 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, com a respectiva relação de empregados anexa e extrato (analítico) atualizado do F.G.T.S. 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. Contrato Social ou carta de preposto em nome do representante do empregador;
- h. Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existentes, no verso do Termo de Rescisão;
- i. Exame Médico Demissional, nos termos da NR nº 07 de Segurança e Saúde no Trabalho;
- j. Comprovante das Guias de Recolhimentos devidamente recolhida aos sindicatos patronal e obreiro, respectivamente.

44. 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.

45. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: (Fica instituída nos termos do art. 513 alínea “e” da C.L.T., na forma fixada pela Assembléia Geral, a Contribuição Assistencial de 5% (cinco por cento) de cada trabalhador, incidente sobre os salários do mês de junho/2004 já devidamente corrigidos, a ser paga aos respectivos sindicatos de trabalhadores convenientes, devendo os empregadores fazer os respectivos descontos dos salários do mês de julho/2005 e o recolhimento até dia **10.08.2005**, nas contas bancárias de cada sindicato signatário:

SINDASPP - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e em Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná, C/

C n.º 447.989-0, agência 1622-5 - Tiradentes - Banco do Brasil S/A. - Curitiba.

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 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: Por ocasião do desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, fica o Sindicato com o direito ao acesso a folha de pagamento, para fiscalização.

Parágrafo Quarto: As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados aos Sindicatos.

46. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da C.L.T. e conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária que aprovou esta convenção, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal de 3% (três por cento) sobre o valor total dos salários dos empregados beneficiados com a convenção, no mês de JULHO, após estes terem sido atualizados no termos da cláusula quarta, a ser paga, pelos empregadores em favor do SESCOB - PG.

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:

- 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 91 dias de atraso 20% (vinte por cento).

Parágrafo segundo: O recolhimento do valor devido dar-se-á em quota única até **15.08.2005** mediante depósito na conta corrente do SESCOB PG (CEF Ag. 0400, Ap. 003, c/c 1583-0), E OU COM GUIAS ESPECÍFICAS.

Parágrafo terceiro: No prazo de 30 (trinta) dias as empresas deverão enviar ao SESCOB PG fotocópia do comprovante de depósito de julho/2005, para obtenção do recibo definitivo.

47. AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO:

As partes que firmam o presente instrumento comprometem-se a divulgar os termos do mesmo a 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 convenentes. 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. 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 em relação às obrigacionais.

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.

PONTA GROSSA, 1º de junho de 2005.

PONTA GROSSA, 1º de junho de 2005.

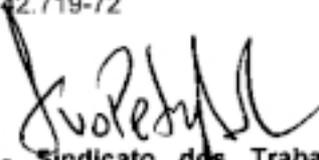
DAS ASSINATURAS:


SESCON/PONTA GROSSA - Sindicato das Empresas de Consultoria, Administração, Advocacia, Assessoramento, Pesquisas e de Serviços Contábeis de Ponta Grossa.

CNPJ: 84.793.207/0001-50

LUIZ FERNANDO SAFFRAIDER - PRESIDENTE DO SESCO

CPF nº 452.142.719-72


SINDASPP - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e Empresas Prestadoras de Serviço do Estado do Paraná.

CNPJ: 79.583.241/0001-60

IVO PETRY SOBRINHO - COORDENADOR GERAL DO SINDASPP

CPF nº 496.503.439-20

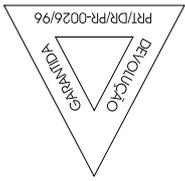
Ministério do Trabalho
Delegacia Regional do Trabalho no Paraná
Subdelegacia em Ponta Grossa
Setor de Relações do Trabalho

Nº do processo do artigo 676 da CLT: 46319.002057/2005-66 CCT

Registado e arquivado no SDI-CAT nº 84/2005

Local e data: PONTA GROSSA, 01/08/2005


Rene Joacir F. Ferreira
Chefe do Setor de Relações do Trabalho
Matr. SIAPE nº 0570271
SDT-PG₁



2004/2005 TRABALHO COLETIVA DE CONVENÇÃO



REMETENTE: **SINDASPP** - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e Prestadoras de Serviço do Estado do Paraná

ENDEREÇO: Rua Marechal Floriano Peixoto, 96 - 3º andar - Centro - Curitiba - Paraná
Cep. 80020-090

Esta convenção está disponível no site: www.sindaspp.org.br

IMPRESSO