

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2005/2006.

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, de um lado, o sindicato patronal **SESCAP - LDR- SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES, PESQUISAS E DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE LONDRINA** e, de outro lado, o sindicato laboral, **SINDASPEL – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CONTABILIDADE, ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES, PESQUISAS E DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE LONDRINA E REGIÃO**, por seus representantes legais, que ao final assinam, firmam o presente instrumento coletivo nos termos e condições seguintes:

### 01- ABRANGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos empregados abrangidos pelos sindicatos representantes das categorias profissionais em Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas; Administradora de bens (exceto imóveis); Administradoras de empresas Holdings, de participações societárias, acionárias, de administração patrimonial, ações e quotas, de bens e negócios; empresas e escritórios de importação e exportação e aduaneira, organizados ou não sob a forma de pessoa jurídica; empresas e escritórios de telecomunicações (exceto operadoras de mesas telefônicas), empresas administradoras de cartões de crédito; Administradoras de convênios, de administração de vale transporte e refeições (Vale refeição, ticket, etc.); Advogados associados; Associações em Geral, Aerofotogrametria (fotografia aérea); Agências de detetives e investigações; Agências de emprego; agências de informações comerciais e confidenciais; Agentes Autônomos do Comércio; Agências franquizadas; Análise e registro; Empresas e escritórios de Arquitetura e planejamento, engenharia de plantas e projetos, de urbanização, ajardinamento e estudos ambientais, de assistência de projetos de cozinha, de decoração e ornamentação de ambientes interiores; Assessoria e cobrança, assessoria e planejamento, assistência contábil, assistência gerencial; Empresas e escritórios de Marketing, telemarketing (Ativo e Receptivo), Merchandising, Call Center e afins; Empresas, Entidades, clubes de serviços, clubes de diretores lojistas, associações comerciais, industriais, civis e militares, associações de criadores rurais e ruralistas, câmara da indústria e comércio; Consultorias econômicas-financeiras, consultorias de empresas, consultorias; estudos e projetos; consultorias industriais, consultorias de organização; consultorias de Recursos Humanos; cooperativas de Eletrificação Rural; cooperativa Habitacional; Cooperativa de Prestação de Serviços e de Créditos; elaboração de projetos. Agropecuários; Assessoria e desenhos; empreendimentos; empresários artísticos (empresas); Empresas de organização e promoção de eventos; empresa de urbanização; engenharia de projetos; escritórios de contabilidade; estudos técnicos e financeiros; Assistência técnica em função de análises; consultorias e supervisão de projetos; execução de projetos agro-industriais; implantação de projetos; institutos de desenvolvimento empresarial; levantamento para engenharia consultiva; empresas e escritórios de levantamento topográfico; empresas e escritórios de marcas e patentes; empresas e escritórios prestadores de serviços de cópias xerográficas, de documentação e microfilmagem (cartórios e tabeliães); participações; pesquisas: agropecuária, científicas, econômicas, de opinião pública, de mercado, minerais, tecnológicas; planejamentos agropecuários; plantas e projetos; projetos para reflorestamento; estudos de viabilidade técnica; fiscalização e supervisão de obras e serviços de engenharia; Promoções e vendas; Serviços de Proteção ao crédito; Serviços de Recrutamento e Seleção de Pessoal; Serviços empresariais; Sociedades civis com prestação de serviços na área de crédito, empresas de factoring, de informações cadastrais, de cobrança de crédito, de intermediação em operações financeiras de títulos, clubes de proteção ao crédito; empresas e escritórios de produção de áudio e vídeo, serviços de locação de fitas de vídeo, games e compact disc (CD); empresas e escritórios de prestação de Serviços de informática, desenvolvimento de sistemas (software), Assistência técnica (Hardware), consultoria, assessoramento, treinamento e cursos na área de informática; Empresas de trabalho temporário, prestadoras de serviços e locação de mão de obra e fornecedores de mão de obra; empresas e escritórios de prestação de serviços a terceiros em geral, centros de formações de condutores; topografia e projetos; vendas de contrato de assistência médica; definidos no quadro anexo ao artigo 577 da CLT, representados pelo sindicato laboral que subscreve esta convenção, em sua base territorial, incluindo-se os trabalhadores contratados por empregadores pessoas físicas (advogados, contadores, engenheiros, etc.) em atividades abrangidas pelo SESCAP-LDR, bem como os contratados em outros Estados, mas que prestam serviços no Estado do Paraná, e todos os demais trabalhadores com contrato de trabalho firmado nas cidades da base territorial das entidades sindicais convenentes.

## 02 - BASE TERRITORIAL:

Constituem a base territorial desta convenção as seguintes cidades:

Londrina (sede), Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Cambará, Cambé, Carlópolis, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Ibaiti, Iporã, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leopólis, Mirassolva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Pinhalão, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antônio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Tomazina e Uraí.

## 03 - PRAZO E VIGÊNCIA:

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

## 04 - REAJUSTE SALARIAL:

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados com um percentual de 7,5% (sete ponto cinco por cento) a ser aplicado da seguinte forma:

7,5% (sete ponto cinco por cento) a partir de 01 de junho de 2005.

Esse percentual será incidente sobre os salários vigentes em 01 de junho/2005, já corrigidos integralmente pela aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho 2005/2006.

§ 1º - Os salários reajustados na forma ora estabelecida recompõe integralmente o poder de compra dos salários de junho/05, de modo a dar plena rasa e geral quitação de qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, zerando, dessa forma, todas as perdas salariais havidas no período de 01/06/04 a 31/05/05.

§ 2º - Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2004, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço nos termos da Instrução Normativa nº 01, do TST e de conformidade com a tabela abaixo especificada:

Mês de Admissão	Fator
Jun/04	1.07500
Jul/04	1.06875
Ago/04	1.06250
Set/04	1.05625
Out/04	1.05000
Nov/04	1.04375
Dez/04	1.03750
Jan/05	1.03125
Fev/05	1.02500
Mar/05	1.01875
Abr/05	1.01250
Mai/05	1.00625

§ 3º - Autoriza-se a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 1º de junho de 2004 a 31 de maio de 2005.

§ 4º - Fica estipulado que na negociação coletiva a ser realizada quando do firmamento da próxima convenção coletiva de trabalho será utilizado para fins de reajuste o índice INPC ou outro que venha a

substituí-lo.

#### 05 – PISO SALARIAL:

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais mínimos de ingresso:

Contínuo, servente, faxineira, cantineira e assemelhados.....R\$ 300,00

Auxiliar de escritório, recepcionista telefonista,

Secretária e assemelhados.....R\$ 314,00

Auxiliares gerais, dep. pessoal, fiscal e financeiro, digitador,

auxiliar de perito, analista de créditos, pesquisador,

operadores de tele-marketing, instrutores e assemelhados.....R\$ 346,00

Encarregado de departamento, e assemelhados.....R\$ 489,00

Chefia de departamento, cargos de gerência, supervisores

e demais cargos de confiança .....R\$ 665,00

Demais cargos.....R\$ 489,00

§ 1º - Após completarem 120 (cento e vinte) dias de serviço, ficam assegurados os pisos salariais seguintes.

Contínuo, servente, faxineira, cantineira e assemelhados.....R\$ 315,00

Auxiliar de escritório, recepcionista, telefonista,

Secretária e assemelhados.....R\$ 339,00

Auxiliares gerais, dep. pessoal, fiscal e financeiro, digitador,

auxiliar de perito, analista de crédito, pesquisador,

operadores de tele-marketing, instrutores e assemelhados.....R\$ 403,00

Encarregado de departamento e assemelhados.....R\$ 556,00

Chefia de departamento, cargos de gerência, supervisores

e demais cargos de confiança.....R\$ 932,00

Demais cargos.....R\$ 556,00

Leiturista (COPEL e SANEPAR) ..... R\$ 379,00

Monitor (COPEL e SANEPAR) ..... R\$ 429,00

#### 06 - QUINQUÊNIO:

Fica assegurado a todo o empregado o percentual de 2% (dois por cento) a título de quinquênio, para cada 05 (cinco) anos trabalhados, a partir de sua admissão.

Parágrafo único: As empresas que já mantêm alguma forma de remuneração a premiar seus funcionários mais antigos e que seja mais benéfica que o estabelecido no "caput" desta cláusula ficam isentas da aplicação desta.

#### 07 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS:

Aplica-se 50% (cinquenta por cento) a título de adicional de horas extraordinárias para o trabalho que extrapolar a jornada de 8 (oito) horas diárias. O trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriado terá a incidência de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

#### 08 - ADICIONAL NOTURNO:

Fica estipulado a incidência de 20% (vinte por cento) a título de adicional noturno para o trabalho realizado entre as 22h e as 05h.

#### 09 - ANTECIPAÇÃO QUINZENAL:

A empregadora, quando solicitada, poderá conceder um adiantamento de até 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração básica do empregado, cujo pagamento deverá dar-se até o dia 20 (vinte) de cada mês.

#### 10 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:

O empregado da mesma empresa, deverá perceber igual salário básico que o substituído, enquanto perdurar a substituição, desde que o salário substituição não seja menor que o percebido, e que não tenha caráter meramente eventual.

#### 11 - UNIFORMES:

O empregador que exigir o uso de uniformes fornecerá gratuitamente ao empregado, o mínimo de duas unidades ao ano, apresentados para a reposição àqueles destinados à substituição ou devolvidos por ocasião da rescisão contratual, ficando certo de que a guarda e conservação dos mesmos ocorrerá por conta do empregado, enquanto detentor.

#### 12 - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO:

Os empregadores anteciparão, por ocasião das férias concedidas, o pagamento do décimo terceiro salário, desde que, assim, optem os empregados manifestando sua vontade, por escrito no mês de janeiro de cada ano.

#### 13 - UTILIZAÇÃO DE CARRO PRÓPRIO:

O empregado que utilizar carro próprio a serviço do empregador e devidamente autorizado por este receberá por quilômetro rodado, com base na planilha mensal de custo, apurado pelo empregador e ajustado entre as partes, acrescida da depreciação ocorrida no veículo.

#### 14 - REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PESSOAL:

As despesas realizadas pelos empregados em cursos de especialização ou reciclagem profissional, de línguas estrangeiras, de seu interesse particular, afetos à função desempenhada pelo empregado na empresa, serão reembolsadas em 50% (cinquenta por cento) dos custos incorridos pelo empregado, desde que manifestado, por escrito, o interesse da empresa e previamente o custo estimado.

#### 15 - 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 1.988, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários, dos valores relativos a seguros de vida em grupo, associação de empregados, alimentação, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, tratamento odontológico, 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: Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado, salvo quanto à contribuição sindical cujo desconto independe dessas formalidades e da taxa prevista na cláusula 37, que segue a forma fixada nesta convenção.

#### 16 - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE JORNADA DE TRABALHO:

Os empregados abrangidos por esta convenção poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de sua remuneração, pelos seguintes motivos:

- a) Casamento do empregado beneficiado com a dispensa por até 03 dias;
- b) Falecimentos de parentes de 1º grau e esposo(a) por até 02 dias;

c) Provas de vestibular, durante o período de provas, desde que apresente o comprovante de inscrição.

#### 17 - 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, e o horário prorrogado seja colidente com o horário das aulas regulares, bem como seja observado o disposto nos artigos 59 e 61 da CLT.

#### 18 - ACORDO COLETIVO:

Fica permitida a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Individual entre a entidade sindical dos empregados e empresas, para compensação e ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições constitucionais, e a ausência de débitos junto aos entes convenientes, devendo ser encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

§1º - Ficam autorizados Acordos Coletivos de Trabalho entre empresas e o SINDASPEL, visando alterar ou modificar quaisquer cláusulas desta convenção, mediante as seguintes condições:

a) anuência expressa do SESCAP-LDR

b) inexistência de débitos junto ao SESCAP-LDR e ao SINDASPEL.

§2º - A homologação do Acordo Coletivo de Trabalho somente será válida mediante a apresentação das certidões negativas de débitos emitidas pelas entidades sindicais convenientes.

#### 19 - 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 08 de novembro de 1.995, do Ministério do Trabalho que tem o seguinte teor:

"Considerando que se abre a possibilidade empregadores e empregados, em comum acordo, adotarem um controle da jornada de trabalho mais simplificada 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".

#### 20 - 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.

#### 21 - 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 do comunicado do aviso prévio, ou na ausência deste da comunicação da demissão, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa.

§ 1º - 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.

§ 2º - A estabilidade supra mencionada não se aplica à empregada com contrato de trabalho por prazo

determinado (inclusive o contrato de trabalho por período de experiência).

## 22 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:

Aos empregados que comprovadamente estiverem a 12 (doze) meses da aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço 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 único: Para o exercício deste direito, o empregado deverá comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, contados da data em que deverá se iniciar o período de estabilidade.

## 23 - COMISSIONADOS:

Ao empregado remunerado exclusivamente por comissões fica garantida a remuneração mínima mensal de R\$ 413,00 (Quatrocentos e treze reais), porém a 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 repouso semanal remunerado. O relatório poderá ser entregue até dez dias após o pagamento do salário.

## 24 - FÉRIAS PROPORCIONAIS:

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

- a) tenha trabalhado pelo menos 180 (cento e oitenta) dias;
- b) Ao pedir demissão tenha pré-avisado ao empregador, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, sendo que este período deverá ser efetivamente trabalhado;
- c) Que tenha no máximo uma falta sem justificativa no período.

## 25 - INTERVALO PARA DESCANSO:

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

## 26 - 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.

## 27 - 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 de emprego.

## 28 - CONVÊNIO FARMÁCIA E OUTROS:

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

## 29 - CHEQUES:

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

#### 30 - PRESTAÇÃO DE CONTAS DE CAIXA:

O caixa prestará contas, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, 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 no caixa eventual diferença.

#### 31 - ENTREGAS DE ATESTADOS MÉDICOS:

Os atestados médicos que comprovem faltas justificadas ao serviço sejam de médicos do Sistema Único de Saúde, de convênios, particulares e ou profissionais do sindicato laboral, que deverão ser entregues na empresa em 48:00h (quarenta e oito horas) a contar da falta ao serviço.

Parágrafo único: os atestados entregues após este prazo não terão eficácia para justificar a falta ao serviço, salvo comprovada força maior ou caso fortuito.

#### 32 - LICENÇA NÃO REMUNERADA:

As empresas com contingente maior de 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 15 (quinze) dias e por prazo não superior a 3 (três) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados por ano.

#### 33 - ATIVIDADES SINDICAIS:

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

b) Mediante prévio consentimento do empregador, serão abonadas as faltas dos empregados que participarem em congresso, simpósios ou equivalentes, promovidos pelo sindicato laboral mediante comprovação posterior de comparecimento.

c) Os dirigentes sindicais, assim definidos na Consolidação das Leis do Trabalho, poderão adentrar nas empresas, mediante prévia autorização dos empregadores, devendo o horário ser antecipadamente estabelecido por estes, para distribuição de informativos e convocações aos trabalhadores.

d) Os empregadores obrigam-se a facilitar o acesso de seus empregados às publicações enviadas pelo sindicato laboral.

e) O sindicato acompanhará as rescisões de Contrato de Trabalho com menos de um ano, mediante comprovada solicitação do empregado, no âmbito da empresa.

#### 34 - 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).

#### 35 - TRANSPORTES 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).

#### 36 - 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.

### 37 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

Fica instituída, nos termos do artigo 513, alínea "e", da CLT, segundo a forma fixada pela Assembléia Geral dos trabalhadores, Taxa Assistencial no valor de 6% (seis por cento) a ser descontada do salário dos empregados em duas parcelas de 3% (três por cento) cada uma, sendo a 1º descontada no mês de julho de 2005, a ser pago até o dia 10 do mês de agosto de 2005, a 2º parcela deverá ser descontada no mês de novembro de 2005 e ser paga até o dia 10 do mês de dezembro de 2005, atualizado nos termos da cláusula quarta, em guias fornecidas pelo SINDASPEL, devendo os empregadores efetuar o desconto de seus empregados, sob pena de responderem pelos mesmos.

- a) Os empregados admitidos após esta data deverão efetuar o pagamento no dia 10 do mês subsequente a contratação.
- b) Em havendo rescisão de contrato antes do vencimento da parcela a ser descontada a título de contribuição assistencial, o empregador deve efetuar referido desconto e repassar ao sindicato obreiro nas datas acima pactuadas.

§ 1º - O atraso no recolhimento incorrerá em juros de 1º (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 30 (trinta) dias de atraso 2% (dois por cento).
- b) de 30 a 60 (sessenta) dias de atraso, 4% (quatro por cento).
- c) acima de 60 (sessenta) dias de atraso, 10% (dez por cento)

§ 2º - Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

§ 3º - Conforme julgamento do STF – Supremo Tribunal Federal – através do RE nº 189.960-3 (Ministro Relator Marco Aurélio) e publicada no DJ, Seção I. p. 09, do dia 17.11.00, ficam estabelecido que a cobrança da contribuição assistencial estabelecida no caput deste artigo, deve ser paga por todos os trabalhadores pertencentes à categoria representada pelo SINDASPEL, independente de associado ou não.

### 38 - REVERSÃO PATRONAL:

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e conforme deliberação da Assembléia Geral que aprovou esta convenção, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal de R\$ 60,00 (sessenta reais), mais 5% (cinco por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de julho/2005, atualizada nos termos da cláusula quarta, a ser paga pelos empregadores em favor do SESCAP-LDR – Sindicato das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e de Serviços Contábeis de Londrina, recolhível em guias próprias fornecidas por esta entidade sindical.

§ 1º - O atraso no recolhimento implicará em juro de 1% (um por cento) ao mês mais multa, conforme tabela abaixo, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

- a) até 30 dias de atraso 2% (dois por cento);
- b) de 30 a 60 dias de atraso 4% (quatro por cento);
- c) acima de 60 dias de atraso 10% (dez por cento).

§ 2º - O recolhimento do valor devido dar-se-á em cota única até 08/08/2005.

§ 3º - Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).



#### 39 - BANCO DE HORAS:

Em conformidade com o art. 59, da CLT, esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas.

§ 1º - Fica dispensado do acréscimo de salário, o excesso de horas em um dia se for 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.

§ 2º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 3º - As disposições acima mencionadas sobre o Banco de Horas, terão eficácia após prévio requerimento feito pela empresa interessada, protocolado junto aos sindicatos convenentes, que homologarão o pedido mediante análise do caso concreto.

#### 40 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:

Será constituída comissão formada por representantes do SESCAP-LDR e representantes do SINDASPEL, com objetivo de orientar as empresas nos projetos de implantação da participação dos empregados nos resultados, podendo essas empresas celebrar acordos específicos sobre o assunto com assistência dessa comissão e posterior homologação junto ao sindicato laboral respectivo.

#### 41 - TRABALHO TEMPORÁRIO:

Ficam assegurados ao trabalhador temporário, os direitos previstos em Lei, e, especialmente os seguintes:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculada à base horária;
- b) jornada de 08 (Oito) horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de 02 (Duas), com acréscimo de 50% (cinquenta por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do art. 25 da Lei 5.107, de 13 de setembro de 1996;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno.

§1º - A empresa de trabalho temporário deverá efetuar o recolhimento ao SINDASPEL da Contribuição Sindical prevista em Lei, descontada dos trabalhadores temporários no mês de março.

I – No ato de admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação da contribuição sindical, referente ao exercício.

II – Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

III – De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

§2º - Não se aplicará aos trabalhadores temporários a obrigatoriedade do pagamento da contribuição assistencial prevista na cláusula número 37 deste instrumento.

#### 42 - FIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO:

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

### 43 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL:

Fica constituída uma Comissão de Conciliação Prévia, com atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, conforme a Lei 9958/2000, nos seguintes termos:

Composição:

- a) A Comissão de Conciliação Prévia Intersindical é organismo autônomo em relação às entidades sindicais, não possuindo personalidade jurídica própria, regendo-se pelas normas ao instituídas, e, após o término de vigência da presente CCT, esta Comissão de Conciliação, permanecerá em funcionamento, até o firmamento da CCT seguinte;
- b) Composta por 04 (Quatro) membros titulares, sendo 02 (Dois) representantes do sindicato laboral e 02 (Dois) representantes do sindicato patronal;
- c) A Comissão poderá funcionar com a presença de um representante de cada sindicato, ou, com dois, respeitando-se, sempre, a paridade;
- d) O mandato dos membros da Comissão será pelo período de vigência da presente Convenção, podendo haver uma recondução, por igual prazo;
- e) Os membros da Comissão serão indicados pelos sindicatos, sendo que não poderá haver mais de um representante dos empregados trabalhando para a mesma empresa, nem representante que labore para empresa com menos de 10 (dez) empregados;
- f) Os representantes dos empregados, quando empregado, desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador;
- g) Os conciliadores poderão ser remunerados pelas entidades sindicais que representam. Nesta hipótese, a responsabilidade jurídica será da entidade sindical respectiva, inclusive quanto a encargos fiscais e sociais. O manutenção da Câmara de Conciliação Prévia terá seu custo rateado pelos sindicatos convenientes;
- h) Caso a comissão venha a ter recursos financeiros próprios para a remuneração dos conciliadores, estes recursos serão passados aos sindicatos convenientes para efetuar o pagamento da remuneração;

Atribuições:

- i) Qualquer demanda trabalhista será obrigatoriamente submetido à Comissão de Conciliação Prévia, se, a prestação de serviços se desenvolve na localidade abrangida pela competência de julgamento das Varas da Justiça Federal do Trabalho da cidade de Londrina, Estado do Paraná, que estejam em comunhão com a base territorial da presente Convenção;
- j) A Comissão não tem poderes para rescindir contratos de trabalho, nem oferecer assistência aos atos rescisórios, privativos da Entidade Sindical Profissional, ou seja, as homologações para fins de rescisão do Contrato de Trabalho deverão ser feitas diretamente no SINDASPEL, e, a Comissão deverá informar aos sindicatos as demandas protocoladas;
- k) A Comissão não poderá adotar qualquer juízo de valor ou julgamento das questões debatidas entre as partes envolvidas, não tendo poderes de arbitragem, limitando-se unicamente às atribuições conciliatórias;
- l) A Comissão, em sua atuação, pautar-se-á pelos princípios da ética, boa fé, celeridade, informalidade, pessoalidade e instrumentalidade, cabendo aos demandantes agir com lealdade, com o intuito de alcançar a conciliação dos conflitos de natureza trabalhista;

Procedimento:

- m) Qualquer demanda trabalhista será formulada por escrito, firmada pelo demandante e/ou seu advogado (mediante mandato), direcionada para a Comissão de Conciliação Prévia, com cópia para os demandados e para arquivo, especificando os direitos pretendidos, preferencialmente com seus

respectivos valores, para facilitar a conciliação, bem como com endereço completo das partes, com CEP e número de telefone, acaso existente;

n) A Comissão não ouvirá testemunhas indicadas pelas partes. A demanda poderá ser instruída com documentos, como subsídio para o procedimento conciliatório, ficando os mesmos à disposição das partes. A procuração e a carta de preposição ficarão arquivadas com a demanda;

o) A demanda será remetida pela Comissão ao demandado, com aviso de recebimento postal, ou entregue mediante protocolo, ou por qualquer meio que comprove o seu recebimento. Não haverá notificação por edital, se o demandante não puder ser localizado será fornecida cópia do ocorrido ao interessado, para os fins previstos na Lei 9958/2000;

p) Excepcionalmente, quando o demandante não tiver condições de formular a demanda por escrito, será então reduzida a termo, por qualquer membro da Comissão e/ou pela secretaria, firmado por aquele;

q) O prazo para a audiência de tentativa de conciliação será realizada no máximo em 10 (Dez) dias úteis, a contar do protocolo da demanda, podendo as partes acordar prazo superior;

r) As partes preferencialmente farão acompanhar-se de advogado, e, apenas o empregador poderá fazer-se representar por preposto devidamente credenciado, ou seja, só com carta de preposição, sob pena de frustrar-se a conciliação;

s) A demanda receberá número de ordem e de ano, sendo registrada em arquivo específico, com o nome e endereço das partes e advogados;

t) Não prosperando a conciliação, ou não cumprido o prazo acima, será fornecido aos interessados cópia da tentativa de conciliação frustrada, com a descrição dos motivos, firmada e datada pelos membros da Comissão;

u) Aceita a conciliação será lavrado termo, datado e com assinatura do empregado, do empregador ou preposto, dos advogados quando presentes e dos conciliadores;

v) Será cobrado, do empregador R\$ 50,00 (Cinqüenta reais), mais um percentual de 5% (Cinco por cento), a título de manutenção da estrutura da Câmara de Conciliação Prévia;

w) O termo será título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, exceto quanto a parcelas expressamente ressalvadas, sendo competente para sua execução a Justiça Federal do Trabalho de Londrina;

Endereço:

x) A Câmara de Conciliação Prévia funcionará na Rua Souza Naves, número 289, Sobreloja, Centro, CEP 86010-914, na cidade de Londrina, Estado do Paraná, funcionando nos dias úteis, no horário comercial;

#### 44 – PENALIDADES:

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual ao piso salarial da categoria que reverterá em favor do prejudicado, sejam as entidades sindicais convenientes. 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) e culpa sem multa.

#### 45 – COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO.

De acordo com a Ementa número 04, baixada pela Secretaria das Relações de Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço número 01, de 17/06/99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas preferencialmente junto à entidade sindical laboral.

#### 46 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES:

Fica expressamente contratado que a prestação de serviço de homologações de rescisões de contratos de trabalho previstas no art. 477, § 1º, da CLT, está condicionada a comprovação de pagamento das contribuições sindicais e assistenciais aos sindicatos laboral e patronal.

#### 47 – SEGURO DE VIDA:

Os empregadores ficam obrigados a manter em favor de seus empregados um seguro de vida com cobertura para morte (qualquer causa) e invalidez, no valor mínimo de 8.000,00 (oito mil reais), os empregadores deverão remeter cópia da apólice ao sindicato laboral quando este solicitar.

#### 48 – ALIMENTAÇÃO:

Fica facultado o fornecimento de alimentação pelos empregadores a seus empregados, quer fornecendo alimentação no próprio local de trabalho, quer fornecendo vales alimentação, valores estes que não integrarão o salário do empregado para quaisquer fins.

#### 49 – GESTANTE – AMAMENTAÇÃO:

Será facultado à gestante, após o parto, cumulem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação, conforme artigo 396, da CLT.

#### 50 – FÉRIAS:

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dias compensados, 1º de janeiro, 25 de dezembro. As empresas pagarão as verbas relativas ao período com dois dias de antecedência de seu início ( art. 145 da CLT), sob pena do pagamento de multa em favor do empregado de um dia de salário por dia de atraso.

#### 51 – EMPREGADOS EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR:

Fica garantido o emprego e depósitos de FGTS com base na remuneração em favor do empregado em idade de serviço militar, desde o seu alistamento até a incorporação de 30 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu. Aplica-se a mesma disposição ao empregado convocado para o tiro de guerra. Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário da prestação dos serviços do tiro de Guerra, o empregado não sofrera prejuízo em sua remuneração, desde que apresente a cada ausência comprovante da unidade em que serve.

#### 52 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:

Para os empregados que exercem cargo exclusivamente de caixa, terá direito a uma indenização por “Quebra de Caixa” no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) mensais a partir de 01.06.2005.

Parágrafo 1º - A conferência dos valores de caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por “Quebra de Caixa” prevista no “caput”.

#### 53 – FOLGA REMUNERADA NA TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL:

Os empregados terão direito à folga remunerada na terça-feira de carnaval.

#### 54 – FORO:

As partes elegem o foro do local de trabalho para dirimir dúvidas sobre a presente convenção, todavia, na solução das pendências darão preferência ao instituto da arbitragem, que será feita pelo IMALON – Instituto de Mediadores e Árbitros de Londrina, conforme a Lei nº 9307/96.

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 às categorias profissionais da respectiva entidade sindical laboral.

Londrina, 18 de julho de 2005.

SESCAP-LDR – Sindicato das Empresas de Assessoramento , Perícias, Informações, Pesquisas e de Serviços Contábeis de Londrina

Presidente

José Joaquim Martins Ribeiro – CPF nº 045447579-91

SINDASPEL – Sindicato dos Empregados em Empresas de Contabilidade, Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e de Empresas Prestadoras de Serviços de Londrina e Região

Presidente

Paulo Roberto Neves – CPF nº 774206839-72