

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2003 a 2004

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam o **SESCAP** - Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná e o **SINSEPAR** - Sindicato das Secretárias do Estado do Paraná, por seus representantes legais que ao final assinam, mediante termos e condições seguintes:

### 1. ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a categoria profissional de secretárias (os), legalmente habilitadas (os) que trabalham em Empresas de Serviços Contábeis, 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, 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 convenentes.

### 02. PRAZO DE VIGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 01 de junho de 2003 e término em 31 de maio de 2004.

### 03. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2003, com um percentual de 18 % (dezoito por cento) aplicado sobre os salários de junho de 2002, já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2002/2003, respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho.



A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke.

**Parágrafo primeiro.** Os salários reajustados na forma ora estabelecida recompõe integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2002, 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 01.06.2002 a 31.05.2003.

**Parágrafo segundo.** Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2002, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2002	1.1800
Julho/2002	1.1735
Agosto/2002	1.1616
Setembro/2002	1.1527
Outubro/2002	1.1442
Novembro/2002	1.1283
Dezembro/2002	1.0953
Janeiro/2003	1.0696
Fevereiro/2003	1.0467
Março/2003	1.0334
Abril/2003	1.0210
Mai/2003	1.0087

**Parágrafo terceiro.** Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2002 a 31.05.2003.

**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, ajustarem formas de distribuição proporcional dos índices fixados nesta CCT.

#### **04. PARCELAMENTO**

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

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

#### **05. SALÁRIO NORMATIVO**

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

a) **SECRETÁRIA OU SECRETÁRIO NÍVEL MÉDIO.** Todo aquele que tenha concluído curso de formação profissional em secretariado em nível médio ou aquele que seja portador de certificado de conclusão de 2º grau que, na data da vigência da Lei n.º 9.261/96 (11.01.96), houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no artigo 5º da referida Lei, terá garantido com salário de ingresso de **R\$ 544,00.**

b) **SECRETÁRIA OU SECRETÁRIO NÍVEL SUPERIOR.** Todo aquele que tenha concluído a formação profissional em secretariado de nível superior ou que seja portador de qualquer diploma de nível superior e que, na data de início da Lei n.º 9.261/96 (11.01.96), houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no art. 4.º da referida Lei, terá garantido o salário de ingresso de **R\$ 996,00.**



*(Handwritten signatures)*

## 06. QÜINQÜÊNIO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento) a título de qüinqüênio, para cada 5 (cinco) anos trabalhados, a partir da data da sua admissão.

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

## 07. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

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

## 08. BANCO DE HORAS

As empresas poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelo sindicato profissional correspondente, ficando dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

## 09. INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

As Empresas se comprometem a adotar todas as medidas propostas através de comissões formadas por membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA - e técnicos qualificados, indicados pelas empresas, visando eliminar as eventuais situações de labor em condições de risco e insalubridade.

**Parágrafo primeiro.** Enquanto perdurarem as condições de risco e insalubridade será garantido o recebimento dos adicionais legais em grau máximo.

**Parágrafo segundo.** Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham laudo expedido por técnico qualificado junto ao MTE, o qual poderá ser revisto a qualquer tempo. Neste caso, as empresas deverão observar os adicionais previstos no laudo, bem como fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários à diminuição da insalubridade/risco.

## 10. DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal/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, 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.

## 11. ABONO DE FALTAS

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

## 12. PRORROGAÇÃO DE JORNADA

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



A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line with a loop at the bottom and a small flourish at the top right.

### 13. ACORDO COLETIVO

Fica permitida a celebração de acordo coletivo de trabalho entre a entidade sindical de trabalhadores e as empresas para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas às disposições constitucionais, devendo ser encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

### 14. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria 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.”*

### 15. PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

A pré-assinalação do horário de intervalo no ponto poderá ser utilizada pelo empregador em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

### 16. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (ADCT, art. 10 “b”)

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

**Parágrafo segundo.** A estabilidade supra mencionada não se aplica a empregada com contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive o contrato de trabalho por período de experiência e o regido pela Lei 6.019/74) e nos casos de demissão por justa causa.

### 17. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver 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 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 esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato profissional que o represente.

### 18. 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.



A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, located to the right of the stamp.

**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.

#### **19. FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

a) tenha trabalhado pelo menos 06 meses, sem faltas ou licenças;

b) ao pedir demissão tenha pré-avisado ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias, sendo que este período deverá ser efetivamente trabalhado.

#### **20. REEMBOLSO DE DESPESAS COM 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.

#### **21. 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.

#### **22. 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.

#### **23. 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.

#### **24. 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 1% (um por cento) do menor piso salarial estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

#### **25. CONVÊNIO FARMÁCIA**

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

#### **26. 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.

#### **27. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

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



A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, elongated shape.

## **28. LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com o número 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.

## **29. TEMPORÁRIOS**

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários as garantias mínimas estabelecidas na Lei 6.019/74.

## **30. ATIVIDADES SINDICAIS**

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

## **31. ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN 095 - TST)

## **32. TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste. (PN 113 -TST)

## **33. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

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

**Parágrafo primeiro.** Essas comissões já foram instaladas em Curitiba, Cascavel e Maringá, será instalada ainda na vigência deste instrumento coletivo na cidade de Foz do Iguaçu e Toledo, podendo ser estendidas para outras localidades do Estado, dentro da base territorial dos sindicatos signatários.

**Parágrafo segundo.** Na cidade de Pato Branco, a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia – CICOP atuará conjuntamente com a Comissão Multi Sindical de Conciliação Prévia de Pato Branco aderindo o Regimento Interno daquela comissão.

## **34. RENEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotarem medidas que julguem necessárias.

## **35. CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO**

As entidades sindicais (patronal e obreiras) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débito junto às mesmas, desde que as requerentes comprovem a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

## **36. COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

De acordo com a Emenda n.º 4, baixada pela Secretária de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço n.º 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 conveniente comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho,



Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado 330 do TST, evitando-se assim demandas judiciais desnecessárias.

### 37. DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Com base no que dispõe a Instrução Normativa MTPS/SNT nº 02 de 12/03/1992 (D.O.U de 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 (05 vias);
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente atualizada;
- c) Registro de Empregado em livro, ficha ou cópia dos dados obrigatórios, quando informatizado (Portaria MTPS nº 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, e a respectiva relação de empregados anexa, ou extrato atualizado da conta vinculada;
- f) Nos casos de dispensa sem justa causa (código 01), a apresentação da Guia de Recolhimento Rescisório (GRFP) quitada e as guias de habilitação ao seguro desemprego (Comunicação de Dispensa – CD e requerimento anexo);
- g) Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existentes, no verso do Termo de Rescisão;
- h) Exame Médico Demissional nos termos da NR nº 07 de Segurança e Saúde no Trabalho;
- i) Comprovante da Guia de Recolhimento da Contribuição para o Sindicato devidamente paga.

### 38. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída nos termos do art. 513 alínea “e” da C.L.T., na forma fixada pela Assembléia Geral, a Contribuição Assistencial de 3% (três por cento) de cada trabalhador, incidente sobre os salários do mês de junho/2002 já devidamente corrigidos pela cláusula terceira desta CCT, a ser paga ao SINSEPAR, devendo os empregadores fazer os respectivos descontos dos salários do mês de agosto de 2003 e o recolhimento até dia 10/09/2002, na Conta corrente n.º 1655-7, agência 377 – Caixa Econômica Federal ou Conta Corrente n.º 255.155-1 – agência 1876-7 – Banco do Brasil.

**Parágrafo primeiro.** O recolhimento feito fora do prazo estabelecido ensejará multa de 20% por mês de atraso, mais correção monetária e juros pelos índices de débitos trabalhistas, revestidos em favor do SINSEPAR.

**Parágrafo segundo.** Após o recolhimento, as empresas deverão enviar ao SINSEPAR cópia do devido recolhimento e relação contendo nome, cargo, salário e valor pago.

**Parágrafo terceiro.** Fica assegurado o direito de oposição, mediante documento escrito, individual e de próprio punho, entregue diretamente na sede do SINSEPAR, até dez dias após o registro desta convenção na DRT.

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

### 39. REVERSÃO 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 da folha de pagamento do mês de junho de 2003, atualizada nos termos da cláusula terceira, a ser paga, pelos empregadores em favor do SESC-PR, através de bloqueto bancário enviado por esta entidade sindical patronal.



\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Parágrafo primeiro.** O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, conforme tabela abaixo:

- 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 30.08.2003.

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

#### **40. ÉTICA PROFISSIONAL**

Faz parte integrante desta Norma Coletiva o CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL publicado no Diário Oficial da União – seção 1 – página 11.230, de 07/07/89, tendo os profissionais o dever de cumpri-lo.

#### **41. ESTAGIÁRIOS**

Sempre que necessária a utilização de estagiários dos Cursos Técnicos e Superiores de Secretariado, é aconselhável que os convênios sejam firmados com Órgãos oficialmente reconhecidos.

#### **42. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL/ASSÉDIO MORAL**

É conveniente que as empresas abrangidas por esta convenção promovam campanhas orientativas contra o assédio sexual e assédio moral no local de trabalho com o objetivo de prevenir eventuais constrangimentos e penalidades legais.

#### **43. DIREITO DE IGUALDADE**

Os empregadores se comprometem a assegurar o direito de igualdade, condição e oportunidade às mulheres, para concorrerem a qualquer cargo, inclusive o de chefia, atendidos os pré-requisitos estabelecidos pelas empresas, evitando-se qualquer atitude discriminatória (CF, art 3º, inciso IV e Art. 5.º, inciso I).

#### **44. 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.

#### **45. 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).

#### **46. 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.

**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 de Londrina: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Assaí, Bela Vista do



Handwritten signature and initials.

Paraíso, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Cambé, Cambará, Carlópolis, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Ibiporã, Ibaiti, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leopólis, Miraselva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Pinhalão, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rolândia, Rancho Alegre, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antonio da Platina, Santo Antonio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Tomazina, Uraí; **Ponta Grossa:** Arapoti, Castro, Jaguariaíva, Ortigueira, Palmeira, Pirai do Sul, Reserva, Senges, Telêmaco Borba, Tibagi e de **Apucarana:** Arapongas, Arapuã, Ariranha do Ivaí, Astorga, Bom Sucesso, Borrazópolis, Califórnia, Cambira, Cândido de Abreu, Cruzmaltina, Faxinal, Godoy Moreira, Grandes Rios, Ivaiporã, Jandaia do Sul, Jardim Alegre, Kaloré, Lidianópolis, Lunardeli, Mandaguari, Manoel Ribas, Marilândia do Sul, Marumbi, Mauá da Serra, Novo Itacolomi, Rio Bom, Rio Branco do Ivaí, Rosário do Ivaí, Sabaudia, São João do Ivaí, São Pedro do Ivaí.

A entidade profissional signatária declara ter base territorial em todo Estado do Paraná, sendo tal informação de inteira responsabilidade da mesma.

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

Curitiba, 21 de julho de 2003.

**SESCAP-PR** – Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná.  
Valdir Petrobon – Presidente

**SINSEPAR** – Sindicato das Secretárias do Estado do Paraná  
Neuralice César Maina - Presidenta



**Ministério do Trabalho**

46212.009212/2003-19  
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, 15 de Agosto de 2003

Vera Lucia Ferreira de Souza  
Seção de Relação do Trabalho/DRT/PR  
Mat. 1103766