CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2001 a 2002

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, o **SESCAP/PR** - Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná e o **SINDICATO DOS CONTADORES E TÉCNICOS EM CONTABILIDADE DE TOLEDO**, 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 empregados contabilistas, legalmente habilitados, abrangidos pelo Sindicato representante da categoria profissional acima denominado e que trabalham em Empresas de Serviços Contábeis, 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 Acionária); 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 Habitacionais; Elaboração de Projetos Agropecuários; Empreendimentos; Empresários Artísticos (Empresas); Empresas de Organização e Promoção de Eventos; Empresas de Planejamento: Industrial, Municipal, Rural e Urbano; Empresas de Urbanização Engenharia de Projetos; Escritórios de Contabilidade; 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 Civis com Prestação de Serviços na Área de Crédito; Trabalho Temporário; Topografia e Projetos; Vendas de Contratos de Assistência Médica; incluindo-se os trabalhadores contratados por empregadores pessoas fisicas (advogados, contadores, engenheiros etc.) nas atividades abrangidas pelo SESCAP, 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 da entidade sindical profissional referida.

Parágrafo único: A base territorial do Sindicato dos Contadores e Técnicos em Contabilidade de Toledo é formada pelos seguintes municípios: Toledo, Assis Chateaubriand, Diamante do Oeste, Entre Rios, Formosa do Oeste, Guaira, Jesuitas, Marechal Cândido Rondon, Maripá, Mercedes, Nova Santa Rosa, Palotina, Pato Bragado, Quatro Pontes, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Terra Roxa, Tupassi.

02. PRAZO DE VIGÊNCIA:

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 01 de junho de 2001 e término em 31 de maio de 2002.

03. CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2001, com um percentual de **7,73%** (sete vírgula setenta e três por cento) aplicado sobre os salários de junho de 2000, já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo primeiro. O índice de correção salarial mencionado no *caput* desta cláusula corresponde ao INPC acumulado no período de 01.06.2000 a 31.05.2001.

Parágrafo segundo. Os salários reajustados na forma ora estabelecida recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho/99, 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 01.06.2000 a 31.05.2001.

Parágrafo terceiro. Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2000, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo especificada:

Tabela

Mês de admissão	Coeficiente de correção
Junho/2000	1.0773
Julho/2000	1.0741
Agosto/2000	1.0594
Setembro/2000	1.0467
Outubro/2000	1.0422
Novembro/2000	1.0406
Dezembro/2000	1.0376
Janeiro/2001	1.0319
Fevereiro/2001	1.0240
Março/2001	1.0190
Abril/2001	1.0141
Maio/2001	1.0057

Parágrafo quarto. Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06. 2000 a 31.05.2001.

Parágrafo quinto. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

Parágrafo sexto. As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, 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.

05. SALÁRIO NORMATIVO:

Assegura-se os seguintes salários de ingresso, a partir de 01.06.2001, aos empregados contabilistas legalmente habilitados (com registro no CRC-PR), para 220 horas:

a) **CONTABILISTA GERENTE GERAL**: **R$ 1.492,00** (equivalente a nível I) com a função de responsabilidade técnica da empresa, supervisão geral da contabilidade, definição do plano geral de registro de eventos contábeis, padronização das informações
e controles de acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade, editadas pelo CFC, legislações aplicáveis e princípios fundamentais da contabilidade.

b) **CONTABILISTA *MASTER***: **R$ 735,00** (equivalente a nível II) com a função de controladoria dos serviços da área da contabilidade, assistência do contabilista gerente geral, analista dos eventos e demonstrações contábeis.

c) **CONTABILISTA SÊNIOR**: **R$ 510,00** (equivalente a nível III) com a função de chefia de setor de escrituração dos registros da contabilidade, chefia da escrituração dos registros do setor do pessoal, chefia da tesouraria, elaboração das demonstrações contábeis.

d) **CONTABILISTA JÚNIOR**: **R$ 415,00** (equivalente a nível IV) com a função de classificação, codificação e escrituração dos registros fiscais, escriturações dos registros do setor de pessoal, levantamento de balancetes, conciliação dos registros escriturados.

e) **CONTABILISTA *TRAINNEE***: **R$ 261,00** durante o período de experiência de até 90 (noventa) dias e **R$ 338,00** após esse prazo (equivalente a nível V), com a função de auxiliar júnior.

06. QÜINQÜÊNIO:

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

Parágrafo único. As empresas que já mantêm alguma forma de remuneração a premiar seus 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 obreiro 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, 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 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.

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 freqüência, de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração, em virtude da adoção de sistema alternativo."

15. PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA:

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

16. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE:

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 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. COMISSIONADOS:

Ao empregado remunerado por comissões, fica garantida a remuneração mínima mensal de **R$ 304,00** (trezentos e quatro reais) a partir 01.06.2001, 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 dez dias após o pagamento do salário.

19. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado, com data de início datilografada e com a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS do empregado.

Parágrafo único: O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente e não será permitido na readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

20. FÉRIAS PROPORCIONAIS:

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

a) tenha trabalhado pelo menos 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.

21. 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% (cinqüenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empresa.

22. 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.

23. ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO:

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

24. INTERVALO PARA LANCHES:

Os intervalos de quinze minutos para lanches, nas empresas que adotam tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada do empregado.

25. 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 menor salário normativo, firmado nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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. PRESTAÇÃO DE CONTAS DE CAIXA:

O caixa prestará conta, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual diferença.

28. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA:

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

29. LICENÇA NÃO REMUNERADA:

As empresas com 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.

30. ATIVIDADES SINDICAIS:

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO

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 conseqüência deste. (PN 113 -TST).

33. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

As partes signatárias negociarão forma para instituição de Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, através de regimento interno, com força de acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único. Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional convenente comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado 330 do TST, evitando-se assim demandas judiciais desnecessárias.

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. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

Fica instituída nos termos do art. 513 alínea "e" da C.L.T. e na forma fixada pela Assembléia Geral, a Contribuição Assistencial de **3%** (três por cento) sobre os salários do mês de agosto/2001 de cada trabalhador beneficiado pelo presente instrumento coletivo de trabalho, **a ser recolhido até o dia 10 de setembro de 2001**, através de depósito na conta corrente n.° 1705959-4, agência 0588 – Banco Real.

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

a) até 15 dias de atraso 2%;
b) 16 a 30 dias de atraso 4%;
c) 31 a 60 dias de atraso 6%;
d) 61 a 90 dias de atraso 8%;
e) acima de 90 dias de atraso 10%.

Parágrafo segundo: Eventuais aposições aos descontos deverão ser manifestadas pessoal e individualmente perante a entidade sindical profissional até quinze dias após o registro desta convenção na DRT.

36. 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 de débito junto às mesmas, desde que as requerentes comprovem a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

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

De acordo com a Emenda n.° 4, baixada pela Secretária de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço n° 1 de 17/06/99, fica

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT-PR

estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto às entidades sindicais laborais.

38. 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

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/2001, atualizada nos termos da cláusula terceira, a ser paga, pelos empregadores em favor do SESCAP - PR, através de bloquetos bancários a ser enviados por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo primeiro: O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, conforme tabela abaixo, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

a) Até 15 dias de atraso 2 %(dois por cento);

b) 16 a 30 dias de atraso 4 % (quatro por cento);

c) 31 a 60 dias de atraso 10% (dez por cento);

d) 61 a 90 dias de atraso 15% (quinze por cento);

e) Acima de 90 dias de atraso 20% (vinte por cento).

Parágrafo segundo: O recolhimento do valor devido dar-se-á em quota única até **30.08.2001**.

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

40. 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.

MINISTÉRIO DO TRABALHO

41. 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 infrigência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinqüenta por cento).

42. 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.

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 trabalhadores pertencentes à categoria profissional representada pelo SINDICATO DOS CONTADORES E TÉCNICOS EM CONTABILIDADE DE TOLEDO.

Curitiba, 27 de julho de 2001.

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

SINDICATO DOS CONTADORES E TÉCNICOS EM CONTABILIDADE DE TOLEDO.

03 08 de 2001