Câmara Municipal de Vereadores de Marmeleiro

CNPJ 00.416.643/0001-10
Fone: (46) 3525-1442 – https://www.marmeleiro.pr.leg.br/
RUA RIGOLETO ANDREOLI, Nº 15 – CENTRO – CEP 85.615-000 – MARMELEIRO – PR

PROJETO DE LEI DO LEGISLATIVO Nº 3/2025

"Atualiza a Tabela de Vencimentos do anexo X da Resolução 002/2013, homologada pela Lei 2.136/2013."

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MARMELEIRO, Estado do Paraná, faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Altera a tabela de vencimentos do Cargo de Assessor de Gabinete para R$ 4.728,65 (quatro mil, setecentos e vinte e oito reais e sessenta e cinco centavos).

Art. 2º - Altera a tabela de vencimentos do Cargo de Assessor Jurídico para R$ 8.731,24 (oito mil, setecentos e trinta e um reais e vinte e quatro centavos).

Art. 3º – Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação.

Marmeleiro, 08 de maio de 2025.

Rosângela Aparecida Prestes
Presidente

Adenilson Freitas Neriques Dias
Vice-presidente

Analice Pavan
1º Secretária

Edson Valdivino Rolim da Silva
2ª Secretário

Câmara Municipal de Vereadores de Marmeleiro

CNPJ 00.416.643/0001-10
Fone: (46) 3525-1442 – https://www.marmeleiro.pr.leg.br/
RUA RIGOLETO ANDREOLI, Nº 15 – CENTRO – CEP 85.615-000 – MARMELEIRO – PR

JUSTIFICATIVA AO PROJETO DE LEI DO LEGISLATIVO Nº 3/2025.

Encaminhamos para a apreciação de Vossas Excelências o Projeto de Lei do Legislativo que dispõe sobre a atualização da Tabela de Vencimentos do anexo X da Resolução 002/2013, homologada pela Lei 2.136/2013.

Para cumprimento dos critérios legais objetivos, seguimos como base para a atualização do Cargo de Assessor Jurídico a Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 do Sindicato dos Advogados do Estado do Paraná que assegura o salário de R$ 8.731,24 para o advogado com comprovação de efetivo exercício da advocacia de, no mínimo, 6 anos, conforme anexo.

Para o Cargo de Assessor de Gabinete utilizamos o mesmo vencimento dos Chefes de Divisão do Poder Executivo Municipal, por equiparação, considerando que este cargo não tem amparo específico pela CLT e por convenções coletivas.

O critério subjetivo para a atualização dos vencimentos dos cargos descritos, constitui-se no fato de que a última atualização ocorreu no ano de 2013, o que significa mais de 11 anos de defasagem.

O presente Projeto de Lei busca respeitar os direitos trabalhistas dos servidores públicos destes cargos, uma vez que submetidos ao regime regido pela Consolidação das Leis do Trabalho em conjunto com a Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 do Estado do Paraná, visando, do mesmo modo, o bom andamento das atividades do Poder Legislativo Municipal, segundo os princípios constitucionais de nossa república.

Por essas razões, submetemos este Projeto de Lei para apreciação, confiando no discernimento e na sensibilidade desta Casa Legislativa para sua aprovação.

Marmeleiro, 08 de maio de 2025.

Rosângela Aparecida Prestes
Presidente

Adenilson Freitas Neriques Dias
Vice-presidente

Analice Pavan
1ª Secretária

Edson Valdivino Rolim da Silva
2ª Secretário

A PASSARELA DO SUDOESTE

RELATÓRIO DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO

O presente relatório de impacto visa atender ao disposto na Constituição Federal (art. 169) e Lei Complementar nº 101/00 (art. 16 e 17), no que se refere à assunção de despesa de caráter continuado relativa à alteração dos vencimentos para o cargo de Assessor Jurídico e Assessor de Gabinete.

I – PREMISSA

Alteração de vencimentos no Quadro de Cargos em Comissão do Poder Legislativo.

II – METODOLOGIA DE CÁLCULO

Os valores propostos compreendem o pagamento do salário, 13º salário, férias e adicional de férias, caso a vaga seja preenchida.

A alteração dos vencimentos irá gerar um custo patronal de 22,00% (vinte e dois por cento), pois a contribuição é feita para o Regime Geral da Previdência Social.

Para o exercício de 2025, foram previstos R$ 1.299.000,00 na Lei Orçamentária Anual, de despesas com vencimentos e vantagens fixas e obrigações patronais. Em 19/03/2025, através da Resolução nº 01/2025, foi aberto crédito adicional suplementando em R$ 200.000,00 a conta vencimentos e vantagens fixas de pessoal civil, totalizando R$1.499.000,00, preenchendo, assim, o requisito da previsão financeira para a despesa a ser criada.

O cargo de Assessor Jurídico terá um acréscimo de 73,05%, totalizando o valor de R$ 8.731,24, acrescido de encargos sociais no percentual de 22,00%, férias e 13º salário.

***Assessor Jurídico**

Previsão para 12 (doze) meses – Assessor Jurídico Valor ref. mês 04/2025		**Previsão para 12 (doze) meses – Assessor Jurídico**
Salário base mensal	**R$ 5.045,39**	**R$ 8.731,24**
Salários de 12 meses	R$ 60.544,68	R$ 104.774,88
13º salário	R$ 5.045,39	R$ 8.731,24
1/3 Férias	R$ 1.681,80	R$ 2.910,41
Custo patronal anual (22%)	R$ 14.799,81	R$ 25.611,64
Custo total anual	**R$ 82.071,68**	**R$ 142.028,17**

O cargo de Assessor de Gabinete terá um acréscimo de 121,9%, totalizando o valor de R$ 4.728,65, acrescido de encargos sociais no percentual de 22,00%, férias e 13º salário.

***Assessor de Gabinete**

Previsão para 12 (doze) meses – Assessor de Gabinete Valor ref. mês 04/2025		**Previsão para 12 (doze) meses – Assessor de Gabinete**
Salário base mensal	**R$ 2.131,06**	**R$ 4.728,65**
Salários de 12 meses	R$ 25.572,72	R$ 56.743,80
13º salário	R$ 2.131,06	R$ 4.728,65
1/3 Férias	R$ 710,35	R$ 1.576,22
Custo patronal anual (22%)	R$ 6.251,11	R$ 13.870,71
Custo total anual	**R$ 34.665,24**	**R$ 76.919,38**

A previsão para o aumento da despesa para os cargos de Assessor Jurídico e Assessor de Gabinete é de R$ 179.465,20 na rubrica de Vencimentos e Vantagens Fixas, e de R$ 39.482,35 para Obrigações Patronais. Os gastos estimados, após alteração dos vencimentos dos referidos cargos, totalizarão R$ 218.947,55, incluindo o custo patronal, o que não compromete o percentual previsto (6%).

Marmeleiro, 30 de abril de 2025.

Anélia Pavan Moro
CRC-PR 056566/O-0

ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO

Estimativa do impacto orçamentário-financeiro para pagamento das despesas decorrentes de alteração do vencimento dos cargos no Quadro de Cargos em Comissão do Poder Legislativo, a partir do mês de maio de 2025.

Para o exercício de 2025, há previsão de dotação orçamentária nos elementos de despesa para gastos com pessoal e encargos sociais, ou seja, em aplicações diretas no valor de R$ 1.499.000,00 (um milhão, quatrocentos e noventa e nove mil reais), preenchendo, assim, o requisito da previsão financeira para a despesa a ser criada.

Em cumprimento ao disposto no art. 16, I, da Lei Complementar 101/2000 e considerando as metas e prioridades, elencadas na Lei de Diretrizes Orçamentárias, considerando os dados infracitados, emitimos o presente parecer:

Custo por cargo, com alteração do vencimento para o exercício de 2025 **(a partir do mês 05/2025):**

Cargo	Salário	13º	1/3 Férias	INSS	Total Anual
Assessor Jurídico	69.849,92	5.820,83	1.940,28	17.074,43	**94.685,46**
Assessor de Gabinete	37.829,20	3.152,43	1.050,81	9.247,14	**51.279,58**
TOTAL					**145.965,04**

Compatibilidade com as metas de resultados fiscais

Após análise do comportamento da receita corrente líquida nos últimos três anos, pôde ser observado uma evolução de aproximadamente 10,10% (dez inteiros e dez centésimos por cento, conforme demonstração abaixo:

Ano	Receita Corrente Líquida (R$)	Variação Aproximada %	Média Aproximada %
2022	76.474.375,92		10,10
2023	84.026.002,85	9,87	
2024	92.708.309,25	10,33	

Projetando para os próximos exercícios, com base na média demonstrada acima, serão obtidos os seguintes resultados:

PROJEÇÃO DA RECEITA CORRENTE LÍQUIDA (R$)					
2023	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
84.026.002,85	92.708.309,25	102.071.848,48	112.381.105,18	123.731.596,80	136.228.488,08

Compatibilidade com a previsão orçamentária

A evolução dos gastos com pessoal, incluindo encargos sociais, nos últimos três anos foi de:

Ano	Despesa com Pessoal e Encargos (R$)	Variação %	Média %
2022	1.008.373,75		5,23
2023	1.041.132,97	3,24	
2024	1.116.200,17	7,21	

Em 2024, os gastos com pessoal, incluindo encargos sociais, foram distribuídos da seguinte forma:

Cargo	**Gastos em 2024**
Servidores	379.406,76
Vereadores	571.734,86
Horas Extras (Outras despesas Variáveis)	42.897,23
Licença-Prêmio (Pecúnia)	122.161,32
Total	**1.116.200,17**

Considerando, que no ano de 2024, os servidores da Câmara receberam o total de R$122.161,32 referente pecúnia da Licença Prêmio. Os quais **não** farão parte das despesas com pessoal para o exercício de 2025.

Considerando que o valor de horas extras faz parte de uma dotação orçamentária específica (Outras Despesas Variáveis – Pessoal Civil);

Considerando, a nova fixação do subsidio do Presidente da Câmara e dos vereadores para o ano de 2025;

Considerando o reajuste de 6,00% para os servidores, retroativo ao mês 01/2025;

Considerando a alteração do vencimento dos referidos cargos em comissão, a projeção de gastos com pessoal e encargos será conforme tabela abaixo:

Cargo	**Gastos em 2024**	**Revisão (2025)**	**Estimativa 2025**
Servidores	379.406,76	6,00%	402.171,17
Horas Extras (Outras despesas Variáveis)	42.897,23		-
Licença-Prêmio (Pecúnia)	122.161,32	-	-
Assessor Jurídico	-	-	**94.685,46**
Assessor de Gabinete	-	-	**51.279,58**

Vereadores	571.734,86	**Fixação de subsídio para 2025:** **Vereadores – R$ 680.935,68 (anual)** **Presidente – R$ 114.907,90 (anual)**	795.843,58
Total	**1.116.200,17**		**1.343.979,79**

Com a **previsão** de gastos com pessoal, incluindo encargos sociais para o exercício de 2025, que é de R$ 1.343.979,79; e considerando a média na evolução dos gastos nos três últimos exercícios, que foi de 5,23%, a **projeção** para os próximos três anos será de:

Ano	Despesa com Pessoal e Encargos (R$)
2026	1.414.269,93
2027	1.488.236,25
2028	1.566.071,00

Compatibilidade com o índice de gastos com pessoal

Considerando a estimativa da RCL para 2025 no valor de R$ 88.147.079,00, e a estimativa dos gastos com pessoal para 2025, considerando o reajuste anual; os novos valores dos subsídios e as alterações dos vencimentos para os cargos em comissão de Assessor Jurídico e Assessor de Gabinete, totalizou o valor de R$ 1.343.979,79. Com isso, o índice **previsto** para o ano será de e 1,52% com despesa de pessoal e encargos, estando dessa forma, bem abaixo do limite de alerta que é de 5,40%.

Ano	**RCL**	**Gasto com Folha (previsão)**	**Índice**
2025	**88.147.079,00**	**1.343.979,79**	**1,52%**
2024	92.708.309,25	1.116.200,17	1,20%
2023	83.962.438,53	1.041.132,97	1,24%
2022	76.470.891,56	1.008.373,75	1,32%

Os valores orçamentários estão previstos no orçamento na dotação 01.01.01.01.031.0001.2001.3.1.90.11.00.00.00 / 3.1.90.13.00.00.00, conforme detalhamento que segue.

REFLEXO NO ORÇAMENTO DE 2025		
3.1.90.11.00.00.00	Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	1.245.000,00
3.1.90.13.00.00.00	Obrigações Patronais	254.000,00
TOTAL PREVISTO		**1.499.000,00**

3.1.90.11.00.00.00	Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	1.139.117,22
3.1.90.13.00.00.00	Obrigações Patronais	166.034,75
TOTAL PROJETADO		**1.343.979,79**
3.1.90.11.00.00.00	Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	27.560,36
3.1.90.13.00.00.00	Obrigações Patronais	22.815,75
SALDO REMANESCENTE (estimado)		**59.656.35**

Marmeleiro, 30 de abril de 2025.

Anélia Pavan Moro
CRC-PR 056566/O-0

Imprimir Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002196/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/09/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033346/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.296818/2024-35
DATA DO PROTOCOLO: 21/08/2024

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR, CNPJ n. 81.047.508/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MICHEL VITOR ALVES LOPES;

E

SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 81.172.900/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VITOR HUGO PAES LOUREIRO FILHO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2024 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Advogados**, com abrangência territorial em **PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para os empregados advogados ficam assegurados os seguintes salários de ingresso, a partir de 01.06.2024, tomando-se por base, para a definição do salário-hora, o divisor **200 (duzentas) horas mensais**, observadas, ainda, as disposições da Lei nº 8.906/94:

Advogado trainee (com até 2 anos de graduação e inscrição ativa junto à OAB): elaboração de petições de menor complexidade, acompanhamento processual, rotina de fóruns, análise de contratos de menor complexidade, suporte aos demais advogados da empresa: **R$ 3.298,41**.

Advogado júnior (acima de 2 anos de graduação e comprovação de efetivo exercício da advocacia de, no mínimo, 2 anos): produção de peças, elaboração de pareceres, consultoria, análise de contratos, realização de audiências, suporte aos demais advogados da empresa: **R$ 4.428,45**.

Advogado pleno (acima de 4 anos de graduação e comprovação de efetivo exercício da advocacia de, no mínimo, 4 anos): produção de peças, elaboração de pareceres, consultoria, análise de contratos, realização de audiências complexas, condução de processos mediante tomada de decisões próprias, controle de todos os andamentos processuais submetidos aos seus cuidados, notadamente os de maior relevância, excelência no atendimento às necessidades do empregador, condução de reuniões, prospecção de clientes, gerenciamento e administração da rotina de estagiários, monitorando as visitas aos fóruns: **R$ 6.512,94**.

Advogado sênior (acima de 6 anos de graduação e comprovação de efetivo exercício da advocacia de, no mínimo, 6 anos): desenvolvimento de teses, administração da sua equipe de trabalho, tomada de decisões voltadas para a melhor condução e solução de questões contenciosas e extrajudiciais, integrando o conhecimento jurídico com outras áreas, tais como contabilidade, economia, finanças, recursos humanos, entre outras: **R$ 8.731,24**.

Parágrafo primeiro. Os critérios subjetivos estabelecidos acima não são taxativos nem cumulativos, podendo o advogado empregado enquadrar-se em determinada classe, desde que respeitado o critério temporal, independente de exercer todas as funções descritas para cada classe, em prevalência à peculiaridade de cada empregador.

Parágrafo segundo. Os critérios objetivos e subjetivos elencados acima poderão ser substituídos mediante Plano de Carreira estabelecido pelo empregador em ACT devidamente homologado pelo sindicato obreiro, com regras claras e objetivas, respeitando, contudo, o critério temporal estabelecido nesta cláusula.

Parágrafo terceiro. Serão abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho aqueles profissionais que, independente da denominação da função registrada em CTPS, exerçam as atividades acima descritas, privativas da advocacia.

Parágrafo quarto. O empregado advogado, com inscrição na OAB/PR, que exerça funções privativas do exercício desta profissão deverá recolher a contribuição sindical ao Sindicato dos Advogados do Paraná - SINAP.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2024, com um percentual de **5%** (**cinco por cento**), a ser aplicado sobre os salários de junho de 2023 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024).

Parágrafo primeiro. Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2023, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, compensando, dessa forma, todas e quaisquer perdas salariais ocorridas no período de 01.06.2023 a 31.05.2024.

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos a partir de junho de 2023, o reajuste salarial será aplicado em conformidade com a tabela seguinte:

Mês de Admissão	Fator de correção
Maio/2024	1.00407
Abril/2024	1.00816
Março/2024	1.01227
Fevereiro/2024	1.01640
Janeiro/2024	1.02054
Dezembro/2023	1.02470
Novembro/2023	1.02887
Outubro/2023	1.03306
Setembro/2023	1.03727
Agosto/2023	1.04150
Julho/2023	1.04574
Junho/2023	1.05000

Parágrafo terceiro. As antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2023 a 31.05.2024, poderão ser compensadas, excetuando-se aquelas decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

Parágrafo quarto. As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos índices fixados nesta CCT.

Parágrafo quinto. As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESCAP-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a *caput* desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a flexibilização da forma de aplicação do reajuste, bem como o parcelamento do índice de correção salarial ajustado, via resolução intersindical, em até 30 (trinta) dias após registro e arquivamento deste instrumento no "Sistema Mediador".

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, as empresas ficam autorizadas a efetuar os descontos, em folha de pagamento de salários, dos valores relativos a 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento), a cada 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, a contar da data da sua admissão.

Parágrafo primeiro. O adicional previsto nesta cláusula incidirá, mensalmente, sobre o salário nominal, a partir do mês que completar cada período de 5 (cinco) anos de trabalho.

Parágrafo segundo. Ficam isentas do cumprimento desta obrigação as empresas que mantém formas de remuneração, premiação e/ou reconhecimento adicional (tais como: bônus, prêmios, programa de participação nos resultados, entre outros), que visem premiar seus empregados, desde que sejam mais vantajosos economicamente do que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula e desde que estas formas de remuneração sejam fixadas em acordo coletivo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

I – As empresas sediadas ou que prestem serviços em **Curitiba** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 29,00 (vinte e nove reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

II – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 200.000 e estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba** (**Colombo** e **São José dos Pinhais**), e as empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 300.000 e estejam localizadas no interior do Estado do Paraná** (**Maringá**), fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 25,50 (vinte e cinco reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

III – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 200.000 e que não estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba** (**Cascavel** e **Foz do Iguaçu**), fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

IV – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 100.000, porém inferior a 200.000** (**Almirante Tamandaré, Apucarana, Arapongas, Araucária, Campo Largo, Guarapuava, Paranaguá, Pinhais, Piraquara, Toledo** e **Umuarama**) fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor

mínimo de **R$ 19,00 (dezenove reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

V – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **inferior a 100.000**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

Parágrafo primeiro. O desconto previsto no item II desta cláusula limita-se até **17,6% (dezessete vírgula seis por cento)** do valor do benefício.

Parágrafo segundo. O desconto previsto no item III desta cláusula limita-se até **16,2% (dezesseis vírgula dois por cento)** do valor do benefício.

Parágrafo terceiro. O desconto previsto no item IV desta cláusula limitar-se até **13,1% (treze vírgula um por cento)** do valor do benefício.

Parágrafo quarto. O desconto previsto no item V desta cláusula limitar-se até **10,7% (dez vírgula vinte e sete por cento)** do valor do benefício.

Parágrafo quinto. As empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos municípios citados nesta cláusula, que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

Parágrafo sexto. As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo sétimo. As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do Ministério do Trabalho, http://www.trabalho.gov.br/sistemas/patnet, para receber os incentivos fiscais pertinentes.

Parágrafo oitavo. O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for para nenhum efeito legal.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA OITAVA - VALE CULTURA

No intuito de incentivar o desenvolvimento social e cultural dos empregados, **SUGERE-SE** à empresa a faculdade de conceder aos seus empregados, o Vale-Cultura instituído pela Lei nº 12.761/2012 no valor único de R$ 50,00 (cinquenta reais) sob a forma de cartão magnético.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA NONA - AVISO PRÉVIO EM CASO DE NOVO EMPREGO

O empregado que no decurso do aviso prévio, concedido pela empresa, comprovar a obtenção de novo emprego, ficará dispensado do cumprimento do prazo restante ficando a empresa desobrigada ao pagamento dos salários dos dias do aviso prévio não trabalhado, sendo o pagamento das verbas rescisórias efetuado no prazo previsto no §6º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTAGEM DO PRAZO DE AVISO PRÉVIO

O prazo de trinta dias correspondente ao aviso prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação dada ao empregado, que deverá ser formalizada por escrito.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Ocorrendo afastamento por acidente ou doença não relacionada ao trabalho, o contrato de trabalho a título de experiência poderá ser rescindido no seu termo final, desde que o 16° dia de afastamento recaia em data posterior àquela prevista para o término da experiência.

Parágrafo primeiro. Na hipótese do 16º dia de afastamento recair em data anterior àquela prevista para o término do contrato de experiência, este ficará suspenso durante a concessão de benefício previdenciário, completando-se o tempo restante após a cessação do referido benefício.

Parágrafo segundo. Na hipótese de ocorrência de acidente de trabalho durante o período de contrato de experiência, fica assegurada a estabilidade do empregado acidentado, conforme disposição contida no item III da Súmula 378 do TST.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BOAS PRÁTICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO - DEMISSÃO APÓS RETORNO DE FÉRIAS

Visando a adoção de condutas que revelem boas práticas nas relações de trabalho, recomendase ao empregador que pretender, sem justa causa, dispensar o empregado até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias, comunica-lo de tal fato, por escrito, até o início do gozo das mesmas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

As despesas realizadas pelos empregados com cursos de especialização, reciclagem profissional ou línguas estrangeiras, relacionadas ao desempenho de suas funções, serão reembolsadas pela empresa em 50% (cinquenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empresa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de contribuição, em conformidade com as disposições legais que regulamentam a matéria, e que tenha no mínimo 3 (três) anos de serviço na atual empresa, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez.

Parágrafo primeiro. Para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, durante os primeiros trinta dias que iniciam o direito a essa estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada, caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

Parágrafo segundo. A falta de cumprimento dessa obrigação pelo empregado no período aqui estabelecido dispensa o empregador de garantir esta estabilidade.

Parágrafo terceiro. A estabilidade prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo quarto. É facultado ao empregado renunciar a esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato de trabalhador que o represente.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO PARA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

O regime de compensação de jornada de trabalho, quando não fixado para que a compensação ocorra dentro de um mesmo mês, deverá observar a legislação vigente e os acordos coletivos firmados.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

As pessoas jurídicas representadas pelo SESCAP-PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações ter por base as seguintes condições:

a) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;

b) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;

c) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por 2 (duas) horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação do SESCAP-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

d) A ausência do empregado do trabalho para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma (1) hora por uma (1) hora.

Parágrafo primeiro. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Parágrafo segundo. É absolutamente vedada a compensação de horas de créditos com períodos de férias ou de aviso prévio do advogado empregado.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Poderá o empregador, mediante acordo individual de trabalho, reduzir o intervalo intrajornada de todos os seus empregados, ou apenas daqueles que integrem determinados setores ou departamentos da empresa, respeitando-se sempre o mínimo de 30 (trinta) minutos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos dos artigos 73 e seguintes da Portaria MPT nº 671 de 08 de novembro de 2021.

Parágrafo primeiro. Desde que observados os requisitos da Portaria MPT nº 671 de 08 de novembro de 2021, fica permitida a utilização de dispositivos móveis (tais como, telefone celular, tablets ou similares) como forma alternativa de controle da jornada de trabalho.

Parágrafo segundo. As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria MPT nº 671 de 08 de novembro de 2021, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

Os empregadores poderão se utilizar da pré-assinalação do horário de intervalo, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento necessário e, preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 3 (três) dias, contados a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou, até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho no caso de afastamento de até 3 (três) dias. Entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO

Considerar-se-á justificada a falta ao trabalho do empregado em razão de greve no transporte público coletivo que efetivamente o impeça de comparecer ao trabalho, ficando a empresa impedida de proceder ao desconto enquanto perdurar o movimento paredista.

Parágrafo primeiro. Entretanto, considerar-se-á falta injustificada na hipótese da empresa mesmo disponibilizando meio alternativo de locomoção ao empregado, este, ainda assim, faltar ao trabalho.

Parágrafo segundo. A falta justificada prevista nesta cláusula estende-se, exclusivamente, ao empregado que optar pela utilização do vale-transporte como meio efetivo de deslocamento do trabalho para sua residência e vice-versa (Lei nº 7.418/85 e regulamentação), não alcançando, portanto, aqueles que não se utilizam de transporte coletivo para se deslocarem até o local de trabalho, seja por utilizarem-se de veículos próprios ou de terceiros, morarem próximo ao local de trabalho ou fazerem uso de quaisquer outros meios de locomoção.

Parágrafo terceiro. Havendo circulação de pelo menos 30% da frota de ônibus, o empregado não terá sua falta abonada, podendo ser tolerado eventual atraso, a critério do empregador.

Parágrafo quarto. A disponibilização de meio de locomoção não impõe ao empregador a obrigação de ‘buscar o empregado na porta da sua casa’. Considerando a localidade de moradia do empregado, o empregador deverá disponibilizar meio de locomoção nas imediações do terminal de ônibus mais próximo da residência do empregado,

cabendo ao empregado a responsabilidade de se deslocar da sua residência até o local e no horário previamente definido e informado pelo empregador.

Parágrafo quinto. A comunicação ao empregado a respeito do horário e local será feita pela empresa através de e-mail, contato telefônico, mensagem via aplicativos de telefone celular, ou qualquer outro meio de comunicação que atinja a finalidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE DURAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecido nos moldes do art. 7º, XIII, da Constituição Federal que a jornada semanal de trabalho para os empregados advogados será de oito horas diárias e quarenta horas semanais, considerando-se o sábado dia útil não trabalhado.

Parágrafo primeiro. Para efeito de cálculo de horas extras será adotado o divisor 200 (duzentos) e o percentual de 100% (cem por cento) previsto no §2º do artigo 20 da Lei nº 8.906/94.

Parágrafo segundo. É facultado firmar acordo coletivo de trabalho visando flexibilizar o início e término das jornadas (horário móvel), dada a peculiaridade da atividade profissional (audiências, viagens, cumprimentos de ordens e decisões judiciais, etc.), respeitados os descansos previstos em lei.

Parágrafo terceiro. Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que adotam tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada do empregado.

Parágrafo quarto. É permitida a celebração de acordo entre empregados e empresas, para compensação em “dias ponte” em véspera ou “pós feriados”, mediante prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições legais e constitucionais, desde que encaminhado o termo à entidade sindical dos empregados para homologação, com antecedência mínima de trinta dias. Havendo acordo de banco de horas já estabelecido, basta a empresa comunicar que tais horas serão debitadas no saldo, cabendo ao empregado compensá-las durante a vigência do acordo.

Parágrafo quinto. Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho para os advogados empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem a sua impossibilidade de atendimento à citada prorrogação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NÃO CARACTERIZAÇÃO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Não será computado como período extraordinário aquele que exceder a jornada de trabalho, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer quaisquer atividades particulares, tais como, práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, entre outras.

Parágrafo primeiro. A exclusão do cômputo do interregno de tempo, conforme previsto no caput, se fundamenta em razão dos mesmos não serem considerados tempo à disposição do empregador, ainda que seja ultrapassado o limite de 5 (cinco) minutos previsto no §1º do art. 58 da CLT.

Parágrafo segundo. Havendo condições de segurança, os empregadores poderão autorizar 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO

Com base no artigo 6º da CLT com redação dada pela Lei nº 12.551/2011 e os artigos 75 A, B, C, e E da CLT (após Lei nº 13.467/2017), as empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida de seus empregados.

Parágrafo primeiro. As políticas para o trabalho à distância poderão ser aplicadas a toda empresa ou às áreas, aos departamentos ou aos setores específicos da empresa, individualmente, através de previsão em Políticas Próprias, Contrato de Trabalho, Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho ou Termo de Adesão.

Parágrafo segundo. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho/trabalho remoto.

Parágrafo terceiro. As empresas poderão incluir e, sempre que possível, priorizarão, nestas políticas de flexibilização do local de trabalho, os empregados portadores de deficiência.

Parágrafo quarto. As empresas poderão incluir os empregados que trabalham à distância nos registros de sua matriz ou filiais, mesmo que o trabalho seja realizado em outras localidades.

Parágrafo quinto. O empregado poderá executar suas atividades em teletrabalho no local que preferir, desde que mantenha plena conexão de internet e comunicação, além de manter seu empregador informado sobre o seu endereço, sempre que houver alteração em caráter duradouro/permanente, excetuando-se, portanto, as alterações de caráter transitório.

Parágrafo sexto. Aos empregados em regime de teletrabalho fica ajustado que se aplicam as disposições das normas coletivas de trabalho vigentes para a respectiva base sindical da unidade de lotação do empregado, ainda que o empregado esteja atuando em regime de teletrabalho em local diverso daquela.

Parágrafo sétimo. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e demais despesas serão previstas em documento escrito nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo oitavo. O empregado deverá comunicar, imediatamente, a seu superior direto, caso fique impossibilitado de viabilizar os meios necessários para executar as suas atividades.

Parágrafo nono. A prestação de serviços de forma remota deverá observar as mesmas regras de ergonomia e demais previsões estabelecidas nas NR's do Ministério do Trabalho e, em razão da natureza deste serviço, essencialmente realizado fora do ambiente da empresa, o empregado deverá assinar o respectivo termo de responsabilidade no tocante à observação e correto cumprimento das regras de ergonomia nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo décimo. O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

Parágrafo décimo primeiro. O empregado deverá comunicar imediatamente ao seu superior sobre eventual problema de saúde, com apresentação de laudo ou atestado médico, para que a empresa adote as medidas exigidas pela legislação.

Parágrafo décimo segundo. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de trabalho remoto desde que previsto em contrato de trabalho, termo aditivo ao contrato de trabalho ou termo de adesão, nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo décimo terceiro. Poderá ser realizada, a qualquer tempo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, mediante comunicação formal e garantindo o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias corridos, quer seja por constatar-se a desnecessidade da continuidade desse formato, ou ainda por não estarem presentes as condições necessárias e condizentes com o bom desempenho das atividades.

Parágrafo décimo quarto. Em caso de pedido do empregado, o regime de teletrabalho poderá ser encerrado garantindo o prazo mínimo de transição de 15 (quinze) dias corridos para retorno ao regime presencial.

Parágrafo décimo quinto. Em casos excepcionais, e para atender a situações de urgência, empregador e empregado, de comum acordo, poderão alterar o regime de teletrabalho para o regime presencial e vice-versa, em prazo inferior à regra geral de 15 (quinze) dias, desde que esta alteração não acarrete prejuízo ao empregado.

Parágrafo décimo sexto. Aplicam-se as mesmas regras de auxílio refeição/alimentação previstas nesta Convenção Coletiva, aos empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo décimo sétimo. Constitui obrigação do empregado a preservação do sigilo dos dados e informações acessados de forma remota, mediante observância das normas internas da empresa sobre segurança da informação, sob pena de caracterização de falta grave e das respectivas consequências de natureza trabalhista, sem prejuízo da responsabilização cível e criminal.

Parágrafo décimo oitavo. Considerando o conteúdo da Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022, que alterou a redação do inciso III do art. 62 da CLT, todavia, com fundamento no art. 611-A, inciso VIII da CLT, que permite à Convenção Coletiva de Trabalho dispor sobre teletrabalho de maneira diversa do que prevê a legislação, fica pactuado que o empregado em regime de teletrabalho, independentemente de prestar, ou não, serviço por produção ou tarefa, não estará submetido ao controle de jornada de trabalho.

Parágrafo décimo nono. Fica facultado ao empregador, em virtude do seu poder potestativo (mando), e em razão da natureza do serviço a ser prestado, adotar sistemas de controle da jornada de trabalho do empregado em regime de trabalho remoto. Nesse caso, se houver controle de jornada, estará o empregador obrigado ao pagamento das horas extraordinárias quando houver extrapolamento da jornada diária ou semanal, ficando ainda garantidos os intervalos constantes dos artigos 66 e 71 da CLT, bem como a percepção do adicional noturno, na hipótese da jornada ser cumprida após às 22 horas, sendo a hora considerada reduzida, na forma do artigo 73 da CLT, inclusive sobre as prorrogações após às 5 horas da manhã.

Parágrafo vigésimo. Mediante acordo individual expresso e escrito, firmado pelas partes, e tratando-se de opção pelo controle de jornada de trabalho, o intervalo intrajornada daqueles que trabalhem de forma remota, em razão da peculiaridade desta modalidade de trabalho, poderá exceder o limite de 2 (duas) horas previsto pelo caput do art. 71 da CLT, limitado, no entanto, a 4 (quatro) horas, sem que isso represente tempo à disposição do empregador, nem tampouco a caracterização de horas extraordinárias.

Parágrafo vigésimo primeiro. O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

Parágrafo vigésimo segundo. Aos empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto que optem por realizar suas atividades fora do território nacional aplicam-se as disposições previstas na legislação brasileira, no contrato de trabalho e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento (matriz ou filial) de lotação do empregado, ficando autorizada a utilização dos recursos de Telemedicina para realização dos exames admissionais, periódicos ou demissionais.

Parágrafo vigésimo terceiro. Fica pactuado que os contratos de trabalho, termos aditivos ao contrato de trabalho ou termos de adesão de que trata esta cláusula poderão ser formalizados e assinados, entre empregador e empregado, através de plataformas/ferramentas que possibilitem a assinatura digital, desde que garantida a autenticidade das assinaturas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGIME MISTO DE TRABALHO OU TRABALHO HÍBRIDO

Fica permitido às empresas a adoção do modelo de trabalho híbrido, através do qual possibilita-se a coexistência do regime de trabalho presencial e do regime de teletrabalho/remoto.

Parágrafo primeiro. O modelo de trabalho híbrido, caracteriza-se pela alternância periódica entre o regime de trabalho presencial e o regime de teletrabalho/remoto.

Parágrafo segundo. As regras relacionadas ao cumprimento do trabalho híbrido, tais como, a periodicidade, a constância, o funcionamento, etc., serão definidas de maneira prévia entre as partes, mediante a formalização escrita de aditivo contratual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Empregadores e empregados poderão celebrar acordo individual para a flexibilização do cumprimento da jornada diária de trabalho, de tal forma a permitir que o empregado possa iniciá-la e encerrá-la da maneira que melhor atender suas necessidades, desde que a jornada diária de trabalho, contratualmente celebrada, seja integralmente cumprida dentro de um mesmo dia, respeitando-se a fruição do intervalo intrajornada, eventual acordo de banco de horas, além de outras eventuais compensações de jornada de trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Na hipótese de fracionamento de férias, deverá o empregador compatibilizar os períodos previstos no §1º do artigo 134 à regra de proporcionalidade do artigo 130, ambos da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

Na hipótese de cumprimento de jornada aos sábados, fica acordado, para fins do disposto no art. 134, § 3º da CLT (redação dada pela Lei nº13467/2017), que o período de gozo de férias poderá se iniciar na quinta-feira.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTAGEM DO PRAZO PARA GOZO DA LICENÇA PATERNIDADE

Em se tratando de licença paternidade, a data do nascimento do bebê será computada para fins de contagem do prazo, somente na hipótese de o empregado não comparecer ao trabalho naquele dia.

Parágrafo primeiro. A data de início para a contagem da licença paternidade deve, necessariamente, recair sobre dia útil e, a partir desta data, a contagem do prazo será feita em dias consecutivos.

Parágrafo segundo. Na hipótese de cumprimento de jornada de trabalho ou de sua compensação, relativamente aos sábados, este será considerado dia útil, para fins de início da contagem do prazo da licença paternidade.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

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

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Os empregadores descontarão dos salários dos seus advogados empregados, o valor de R$ 280,00 (duzentos e oitenta reais) em duas parcelas de R$ 140,00 (cento e quarenta) cada, sendo a primeira descontada do salário de agosto de 2024, importância esta a ser depositada até o dia 10 de setembro de 2024, e a segunda parcela descontada do salário de setembro de 2024, e depositada até o dia 10 de outubro de 2024. Os valores deverão ser depositados em conta bancária a favor do Sindicato dos Advogados do Estado do Paraná, pelo PIX CNPJ 81.172.900/0001-18 da Caixa econômica Federal ou depósito na Conta n.º 52-6, agência 3158, Operação 003 da Caixa Econômica pelo mesmo CNPJ do PIX ou solicitando as guias no e-mail sinap@sinappr.org.br garantido o direito de oposição ao advogado, a ser manifestada na sede do Sindicato, com prazo de 10 (dez) dias, a iniciar-se na data do registro desta Convenção no Ministério do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo segundo. Fica facultado aos empregadores efetuar o pagamento dos valores descritos no "*caput*".

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL (REVERSÃO PATRONAL)

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em **23.05.2024**, às 10h, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal de **3% (três por cento)** sobre o valor total da **folha de pagamento do mês de junho de 2024, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo**, a ser paga em cota única, pelos empregadores, até **30 de agosto de 2024**, em favor do SESCAP– PR, através de boleto bancário a ser 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, 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. Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Com respaldo na disposição contida no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, e de acordo com a deliberação da categoria econômica resultante da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 30 de novembro de 2023, às 9h30min, fica instituída a Contribuição Confederativa patronal, para custeio do respectivo Sistema Confederativo, devida por todos os integrantes das categorias econômicas representadas, conforme os parâmetros definidos naquela Assembleia.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho **poderão** ser efetuadas junto às entidades sindicais laborais.

Parágrafo único. No ato homologatório, caso se verifique a existência de pequenas incorreções, ficará a empresa desobrigada do pagamento das multas previstas nesta Convenção e no § 8º do artigo 477 da CLT, facultando-lhe o pagamento das diferenças no prazo de 5 (cinco) dias úteis, sob pena de, não o fazendo, tornar válida a homologação tão somente em relação aos valores pagos ao empregado.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RENEGOCIAÇÃO

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As partes que firmam o presente instrumento se comprometem a divulgar os seus termos aos seus representados, empregados e empregadores, mediante a disponibilização na íntegra desta Convenção Coletiva de Trabalho e, com acesso franqueado a todos os interessados, nos respectivos sítios na Internet, além da disponibilização oficial pelo Ministério do Trabalho, através do Sistema Mediador.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas antecedentes a esta, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 15% (quinze por cento) do menor piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ENTREGA DE CÓPIA DA RAIS AO SINDICATO LABORAL

As empresas deverão encaminhar à entidade sindical representativa dos advogados, através do e-mail: sinap@sinappr.org.br, uma cópia de sua RAIS, ou outro documento equivalente, que contenha a relação de empregados advogados e salários, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da entrega do referido documento ao órgão governamental competente. A entidade sindical obreira fica obrigada a manter em absoluto sigilo as informações recebidas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ENCAMINHAMENTO DE ARQUIVOS SEFIP/GFIP A ENTIDADE SINDICAL PATRONAL

As empresas enviarão, anualmente, ao sindicato patronal os arquivos SEFIP/GFIP (Analítico GRF e RE – Relação de Empregados), ou qualquer documento que contenha as mesmas informações, relativos aos meses de fevereiro e de julho, que deverão ser enviados, impreterivelmente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente (março e agosto, respectivamente).

Parágrafo primeiro. Os arquivos acima referidos deverão ser encaminhados para o e-mail: financeiro@sescap-pr.org.br.

Parágrafo segundo. Os dados pessoais constantes dos documentos recepcionados pela entidade sindical serão tratados em estrita observância às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VALORIZAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

A entidade sindical laboral signatária do presente instrumento obriga-se a comparecer em Juízo, em defesa do que foi pactuado, na hipótese de medida judicial movida por trabalhador que objetive discutir a validade e/ou legalidade das cláusulas do presente instrumento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL PATRONAL

A entidade sindical patronal convenente tem base territorial em todo Estado do Paraná com exceção dos seguintes municípios: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Arapoti, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Cambé, Cambará, Carambeí, Carlópolis, Castro, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Ibiporã, Ibaiti, Imbaú, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Jaguariaíva, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiaí do Sul, Leópolis, Londrina, Miraselva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Ortigueira, Palmeira, Pinhalão, Pirai do Sul, Ponta Grossa, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Reserva, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, 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, Sengés, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Tamarana, Telêmaco Borba, Tibagi, Tomazina, Uraí e Ventania.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA ECONÔMICA

Conforme deliberação tomada em assembleia realizada no dia 23.05.2024, às 10h, fica a entidade sindical patronal devidamente autorizada pelos seus representados a propor e/ou defender-se através das medidas judiciais ou extrajudiciais pertinentes, na estrita defesa dos interesses dos seus representados e/ou de seus representados associados, inclusive de parcela ou parcelas das categorias da sua base de representação, sobre qualquer assunto ou matéria (tais como, mas não somente: fiscal, tributária, previdenciária, cível, comercial, trabalhista, etc.), perante qualquer juízo, instância ou tribunal, repartição pública e órgãos da administração pública, direta ou indireta, federal, estadual e municipal, autarquia ou entidade paraestatal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Curitiba para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical patronal das categorias econômicas convenentes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical laboral.

Curitiba, 19 de agosto de 2024.

}

MICHEL VITOR ALVES LOPES
PRESIDENTE
SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR

VITOR HUGO PAES LOUREIRO FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE CCT 2024-2025 SINAP

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.