

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002259/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/08/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043346/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.013447/2018-91  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/08/2018

**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). ALCEU DAL BOSCO;

E

SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 81.172.900/0001-18, neste ato representado(a) por seu Vice-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 2018 a 31 de maio de 2019 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos advogados empregados, representado pela entidade sindical profissional signatária, que trabalhem em escritórios de advocacia, em "empresas de serviços contábeis e em "empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas", compreendendo todas as atividades pertencentes a essas duas categorias econômicas inclusive as que lhe são conexas e similares, 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 01.06.2018, 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\$ 2.314,77**.

**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\$ 3.082,25**.

**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\$ 4.533,07**.

**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\$ 6.077,03**.

**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 2018, com um percentual de **3% (três por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2017

(salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018), respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2017, 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 01.06.2017 a 31.05.2018.

**Parágrafo segundo.** Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2017, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

<b>Mês de admissão</b>	<b>Coefficiente de correção</b>
Junho/2017	1.0300
Julho/2017	1.0275
Agosto/2017	1.0250
Setembro/2017	1.0225
Outubro/2017	1.0200
Novembro/2017	1.0175
Dezembro/2017	1.0150
Janeiro/2018	1.0125
Fevereiro/2018	1.0100
Março/2018	1.0075
Abril/2018	1.0050
Mai/2018	1.0025

**Parágrafo terceiro.** Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2017 a 31.05.2018.

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

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

**Parágrafo sexto.** As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESC-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a *caput* desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a discussão e 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 na Superintendência Regional do Trabalho.

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

**Parágrafo único.** 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.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA SEXTA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irredutibilidade de salários e o direito adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado nos termos do art. 469 da CLT, § 3º.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento), a cada 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 cinco anos de trabalho.

**Parágrafo segundo.** As empresas que já mantêm alguma forma de remuneração a premiar seus funcionários mais antigos e que seja mais benéfica que o benefício estabelecido no caput desta cláusula ficam isentas do cumprimento da obrigação aqui convencionada.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE 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.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA NONA - 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\$ 19,00 (dezenove 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 o Censo-2010, 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 o Censo-2010, 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\$ 16,50 (dezesseis 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 o Censo-2010, 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\$ 15,20 (quinze reais e vinte 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, segundo o Censo-2010, seja **superior a 100.000 habitantes, porém inferior a 200.000 habitantes (Almirante Tamandaré, Apucarana, Arapongas, Araucária, Campo Largo, Guarapuava, Paranaguá, Pinhais, Toledo e Umuarama)** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos)** 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, segundo o Censo-2010, seja **inferior a 100.000 habitantes**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 5,10 (cinco reais e dez 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 **17,33% (dezessete vírgula trinta e três por cento)** do valor do benefício.

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

**Parágrafo terceiro.** O desconto previsto no item IV desta cláusula limitar-se até **10% (dez por cento)** do valor do benefício.

**Parágrafo quarto.** O desconto previsto no item V desta cláusula limitar-se até **5,33% (cinco vírgula trinta e três 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, [www.trabalho.gov.br/pat](http://www.trabalho.gov.br/pat), 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 DÉCIMA - 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 NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado, com data de início grafada 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 novo contrato de experiência no caso de readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregador indicará por escrito, no documento de comunicação de dispensa, a falta cometida pelo empregado.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, comunicando 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 QUARTA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE 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.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (ADCT, art. 10, “b”).

**Parágrafo único.** A estabilidade supramencionada não se aplica nos casos de demissão por justa causa.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que comprovadamente estiver há 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 nº 3.048, de 06.05.99) 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 SÉTIMA - 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 ser formalizado através de Acordo Coletivo de Trabalho entre o sindicato de trabalhadores e as empresas, observadas as disposições constitucionais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA**

A duração diária da jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas extraordinárias em número não excedente de 2 (duas).

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

As pessoas jurídicas representadas pelo SESC-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 SESC-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.** Considerando as recentes modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 e, mais especificamente em relação à previsão contida no parágrafo 5º do art. 59 da CLT, diante do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, externado através da Resolução nº 221, de 21 de junho de 2018, que trata da aplicação da lei no tempo (direito intertemporal) e, em observância aos princípios constitucionais da irretroatividade das leis, da segurança jurídica e do direito adquirido, fica convencionado que, durante a vigência deste instrumento, todo e qualquer acordo de banco de horas, independentemente da sua duração, deverá ser celebrado com a participação do sindicato de trabalhadores.

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

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

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Através do presente instrumento coletivo, permite-se aos empregadores e empregados a celebração de acordo para a redução do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para as jornadas de trabalho superiores a 6 (seis) horas.

**Parágrafo único.** É vedada a redução do intervalo intrajornada para os empregados que cumprem jornada de trabalho no regime 12 x 36.

## **CONTROLE DA JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo único.** As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 5 (cinco) 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 5

(cinco) dias. Entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 a 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - NÃO CARACTERIZAÇÃO DE TEMPO A 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

**Parágrafo primeiro.** Deverá o empregador, na hipótese de fracionamento de férias, compatibilizar os períodos acima previstos à regra de proporcionalidade do artigo 130 da CLT.

**Parágrafo segundo.** É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Os empregadores descontarão dos salários dos seus advogados empregados, o valor de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) em duas parcelas de R\$ 130,00 cada, sendo a primeira descontada do salário de setembro de 2018, importância esta a ser depositada até o dia 10 de outubro de 2018, e a segunda parcela descontada do salário de outubro de 2018, e depositada até o dia 10 de novembro de 2018. Os valores deverão ser depositados em conta bancária a favor do Sindicato dos Advogados do Estado do Paraná, garantido o direito de oposição ao advogado, a ser manifestada na sede do Sindicato, das 10h00min às 12h00min horas, entre os dias 27 de agosto e 05 de setembro de 2018.

**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 TERCEIRA - REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em **12.07.2018**, às 9h, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de **3% (três por cento)** sobre o valor total da **folha de pagamento do mês de agosto de 2018**, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo, a ser paga em cota única, pelos empregadores, **até 28 de setembro de 2018**, 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 QUARTA - 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 27 de novembro de 2017, 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 QUINTA - 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 primeiro.** Se, no ato homologatório verificar-se 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.

**Parágrafo segundo.** As empresas deverão apresentar todos os documentos necessários ao ato de homologação conforme disposto na Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As partes que firmam o presente instrumento se comprometem a divulgar os seus termos aos seus representados, empregados e empregadores.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - ENTREGA DE CÓPIA DA RAIS AO SINDICATO LABORAL**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 equivalente, relativos aos meses de fevereiro e de junho, que deverão ser enviados, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente (março e julho, respectivamente).

**Parágrafo único.** Os arquivos acima referidos deverão ser encaminhados para o e-mail: [financeiro@sescap-pr.org.br](mailto:financeiro@sescap-pr.org.br).

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL PATRONAL**

A entidade sindical patronal conveniente tem base territorial em todo Estado do Paraná com exceção dos seguintes municípios: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Arapotí, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Barra do Jacaré,



Cambé, Cambará, Carlópolis, Castro, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Ibiporã, Ibaiti, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Jaguariaíva, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá 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, Telêmaco Borba, Tibagi, Tomazina e Uraí.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 convenientes e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais das respectivas entidades sindicais laborais.

Curitiba, 17 de agosto de 2018.

**ALCEU DAL BOSCO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR**

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

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA AGE SINAP CCT 2018-2019**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego

na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.