



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

ATA N. 49/2016

Processo DC 0001927-68.2016.5.09.0000

Às quatorze horas do dia três de novembro e dois mil e dezesseis, na Sala de Sessões Juiz Alcides Nunes Guimarães, do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, sob a presidência da Excelentíssima Desembargadora Vice-Presidente, **Marlene T. Fuverki Suguimatsu**, presentes o Excelentíssimo Procurador da PRT da 9ª Região, André Lacerda, e os servidores Iara Dalazen Takahashi (Técnico Judiciário), Thiago Alves da Fonseca Machado (Analista Judiciário), Diogo Cordone (Técnico Judiciário) e, pela Assessoria Econômica, Sérgio Luiz Pacheco (Analista Judiciário), foi aberta a audiência de conciliação e instrução, na qual figuram como partes:

Suscitante:

Sindicato dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná - SINDPD-PR

Suscitado:

Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná - CELEPAR

Presente o suscitante (**SINDPD**) representado pelo Sr. Julio Cezar Novaes, diretor sindical, RG n. 10.370.787-6, Sr. Valter Luiz Cordeiro, diretor sindical, RG n. 1.996.622-0, acompanhados pelo Dr. Lucas Zucoli Yamamoto, OAB/PR 54.470.

Presente a suscitada (**CELEPAR**), representada pelo Sr. Luiz Carlos Nunes, RG Nº 41816244, Diretor Jurídico, Sr. Luiz Alberto Hasel, diretor financeiro, RG 787418 PR e Sr. Adenis Santo Tortato, RG



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

nº 787418-9, Gerente de RH, acompanhados pela advogada Dra. Gladys Lucienne de Souza Cortez, OAB/PR 19514.

Audiência iniciada às 14h10min.

Audiência suspensa às 14h33min.

Audiência reaberta às 14h50min.

A presente audiência foi designada para apreciar proposta de conciliação entre as partes, que já vinha sendo entabulada, conforme esclarecido na ata da audiência anterior. Como ali se registrou houve proposta pela empresa de conciliação parcial, ficando excluída do acordo a cláusula vigésima nona relativa à demissão motivada. Quanto às demais reivindicações, conforme registrado na ata da audiência anterior, houve reunião e assembleia e as proposições da empresa foram atendidas e aceitas pelos trabalhadores. Remanesceu apenas a necessidade de se elaborar a redação final do acordo e por essa razão aquela audiência foi adiada para esta data. Reitera-se que a cláusula pendente de definição, e que este Juízo solicitou atenção especial da empresa foi apenas a cláusula de demissão motivada, pelas razões apresentadas naquela ata.

Na sequência, o sindicato suscitante protocolou minuta de acordo coletivo de trabalho com versão final que teria sido aprovada pela empresa e encaminhada por sua procuradora, e inclusive já divulgada aos trabalhadores. Nessa minuta excluiu-se do acordo apenas a cláusula relativa à demissão motivada (cláusula 29), que restaria para ser julgada no presente dissídio coletivo.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Dado início a esta audiência indagou-se às partes se não seria possível mesmo incluir a cláusula 29 no acordo, conforme solicitado pelo Juízo na audiência anterior. A procuradora da suscitada, contudo, informou que na data de hoje, por volta das 11h, havia iniciado reunião entre os membros da Comissão de Política Salarial, instituída pelo Decreto Estadual 31, de 1 de janeiro de 2015, que tem a incumbência de analisar as propostas de acordos e convenções coletivas de trabalho firmados no âmbito das Fundações instituídas ou mantidas pelo Estado, bem como das Empresas sob controle acionário do Estado, previamente analisados pelo Conselho de Controle das Empresas Estaduais - CCEE, e essa Comissão não autorizou firmar acordo nos termos da minuta apresentada nos autos. Informou também que por não possuir cópia da ata dessa reunião, desconhece no momento quais foram as cláusulas objeto de rejeição pela referida Comissão. Esclareceu que a empresa suscitada envidou todos os esforços no sentido de aprovar o acordo apresentado nos autos, mas que a palavra final é da Comissão. Diante dessa notícia, pede o adiamento da audiência para conhecer e apresentar a ata da reunião. Acrescenta que das 46 cláusulas apresentadas na minuta de acordo, a empresa já vem cumprindo no mínimo 40 delas, entre as de conteúdo econômico e social. Esclarece também que conforme o comunicado 139/2016, de setembro de 2016, anterior à deflagração da greve, a empresa informou aos seus empregados o seguinte: "informamos que após exauridas as tratativas entre a CELEPAR e o SINDIPD-PR, a partir desta data todas as propostas deverão ser previamente encaminhadas para análise e homologação do Conselho de Controle das Empresas Estaduais - CCEE e da Comissão de Política Salarial". Esclarece que essa comunicação não foi enviada especificamente ao sindicato suscitante.

Dada a palavra ao suscitante, esclareceu que foi colhido de surpresa com a notícia de que a Comissão não autorizou o acordo em seus termos integrais, porque já vinham negociando com a suscitada, a proposta já vinha sendo analisada e seus termos foram exaustivamente



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

discutidos entre a empresa, o suscitante e a Comissão de Empregados; que foram surpreendidos pouco antes do horário da audiência com a notícia de que hoje aquela Comissão se reuniu; que não se precipitou em divulgar a última proposta enviada pelo setor jurídico da empresa porque tinha a legítima expectativa de que, por ser proposta da empresa esta manteria o compromisso; que as negociações evoluíram a partir do momento em que os trabalhadores aceitaram colocar um fim no movimento grevista na expectativa da negociação, cujos termos finais foram levados à assembleia; que a suscitada não informou que esses termos finais ainda seriam submetidos à referida Comissão para aprovação; que embora tenha interesse no prosseguimento da negociação, para a boa solução do litígio, esclarece que o sindicato e a Comissão de Trabalhadores realmente lamentam e se consideram perplexos com a notícia que chegou, de forma que parece não haver outra alternativa a não ser pedir que a empresa cumpra o que propôs e o que foi levado à assembleia para aprovação. Quanto à comunicação 139/2016, esclarece que o presente dissídio baseia-se nas discussões que ocorreram em reunião do dia 20/09/2016, posterior à emissão do referido documento, e, portanto pressupõe-se que ao apresentar a proposta a empresa já havia levado a análise da Comissão de Política Salarial.

Visando conhecer exatamente quais foram as cláusulas não aprovadas pela Comissão de Política Salarial, solicitou-se que a suscitada providenciasse contato com urgência com os membros da Comissão para que enviem pela via eletrônica os itens objeto de desaprovação, até mesmo para que este ato não seja prejudicado, pois sequer este Juízo e o Ministério Público foram informados em nenhum momento de que ainda se dependeria de aprovação de eventual proposta pela referida Comissão. A suscitada teve oportunidade de contatar com o setor competente para a elaboração da ata e informa que a pessoa encarregada da sua elaboração não se encontra no setor por razões de ordem pessoal (velório).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Foi possibilitada à suscitada a reiteração do contato dos representantes da empresa com os membros responsáveis pela Comissão de Política Salarial.

Audiência suspensa às 15h40min.

Audiência reaberta às 15h52min.

Aguardados os contatos, foi dito pela suscitada que não foram localizados os membros da Comissão, especialmente o seu presidente, Sr. Valdir Rossoni, tampouco o presidente da suscitada e a secretária que acompanhou a reunião.

Este Juízo encontra-se impossibilitado de saber exatamente quantas e quais foram as cláusulas não aprovadas pela Comissão de Política Salarial, o que inviabiliza sugerir o prosseguimento para se obter acordo parcial, pelas cláusulas que foram aceitas pela empresa, trabalhadores e Comissão de Política Salarial. O suscitante argumenta que diante do descumprimento pela empresa quanto à proposta que ela própria encaminhou e da dificuldade que se coloca no momento, não vê outra alternativa para conciliação, o que lamenta porque os trabalhadores já contavam com a aprovação e a homologação da proposta encaminhada e analisada em assembleia. Requer o encaminhamento dos autos para julgamento do dissídio coletivo.

Diante da impossibilidade da conciliação, a suscitada reitera o pedido feito na audiência anterior, de apresentar aditamento à defesa e outros documentos, uma vez que a defesa apresentada restringiu-se à cláusula da demissão motivada.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Como se consignou na ata da audiência anterior, ficaria resguardado o direito da suscitada de apresentar eventual aditamento à defesa "na hipótese de não se concretizar o acordo nos termos em que foi aprovado em assembleia de trabalhadores", o que no entender deste Juízo partiu do pressuposto de que eventual aditamento caberia na eventualidade dos trabalhadores quebrarem o compromisso de aceitar a proposta encaminhada pela empresa, o que não ocorreu, pois ao contrário, foi a suscitada que compareceu nesta data e comunicou a modificação da proposta final encaminhada por força de não aprovação integral pela Comissão de Política Salarial, e ainda sem ao menos informar exatamente quais cláusulas não foram aceitas por essa Comissão. Esta Presidência considera que houve descumprimento de proposta pela própria empresa, o que não autoriza o aditamento à defesa. Consigna-se, ainda, que é lamentável a situação ora colocada, que evidencia quebra dos princípios da boa-fé objetiva, da lealdade e da transparência nas negociações coletivas, princípios que regem o direito coletivo do trabalho. Consignam-se protestos da suscitada quanto ao indeferimento do prazo.

A suscitada, após novo contato, obteve informação de que 4 itens da minuta de acordo coletivo não foram aceitos pela Comissão: desconto dos dias parados (cláusula 47); extensão do auxílio odontológico aos aposentados ; aviso prévio (cláusula 28), que propõe seja nos termos da lei; e seguro de vida (cláusula 22). Acrescenta-se também a cláusula relativa à demissão motivada (cláusula 29), que não foi objeto de deliberação na Comissão, mas que já não estava autorizada.

O suscitante alerta que a cláusula relativa aos descontos dos dias parados já foi negociada e já vem sendo cumprida e que durante o processo de negociação o sindicato foi informado que essa cláusula seria levada à Comissão para ser aprovada e que era necessário aguardar um pouco; que depois de certo tempo a empresa retornou com



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

a proposta exatamente nos termos da minuta apresentada, supondo-se que tenha já obtido autorização da Comissão naquela época, até porque foi falado que já tinha sido analisado e autorizado pelas comissões.

A suscitada esclarece que as cláusulas foram negociadas, inclusive a do desconto salarial, no dia 20 de setembro, e somente depois começaram a ser enviadas às comissões, sendo analisadas pelo Conselho de Controle das Empresas Estatais e, em última instância, pela Comissão de Política Salarial, que vetou parcialmente na reunião ocorrida na data de hoje.

Após exaustivas negociações e argumentações das partes, estas chegam a um acordo parcial, nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE:

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS**, com abrangência territorial em **Cascavel/PR, Curitiba/PR, Foz do Iguaçu/PR, Guarapuava/PR, Jacarezinho/PR, Londrina/PR, Maringá/PR, Paranaguá/PR, Pato Branco/PR, Ponta Grossa/PR e Umuarama/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Aplicação do índice de reajuste, para todas as faixas salariais, correspondente a 9,83% (nove vírgula oitenta e três por cento), incidente sobre os salários do mês de abril de 2016, com vigência a partir de 1º de maio de 2016.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUARTA - MARGEM CONSIGNÁVEL PARA DESCONTOS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Manutenção do benefício de lançamento em folha de pagamento de descontos relativos a convênios mantidos pela Fundação CELEPAR, devidamente autorizados pelos empregados, e implementação do benefício de lançamento em folha de pagamento dos descontos de empréstimos realizados em instituições bancárias conveniadas ao SINDPD-PR, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração básica mensal, constituída de salário nominal e gratificação de função, sendo que 5% deste limite se destina exclusivamente à aquisição de medicamentos.

Este limite não se aplica aos descontos referentes à participação dos empregados no custeio de benefícios previstos neste Acordo, às contribuições para o Plano de Previdência Complementar mantido pela PREVICEL, aos descontos legais, às mensalidades de filiação à Fundação CELEPAR e aquisição de medicamentos de uso contínuo, desde que comprovados pelo Serviço Médico.

As autorizações para os descontos, por parte dos empregados, poderão ser efetivadas por meios eletrônicos, ou similares, nos casos de convênios e estabelecimentos que possuam estes dispositivos.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA QUINTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O adiantamento da primeira parcela do 13º Salário ocorrerá no mês de março ou mediante manifestação formal do empregado por ocasião das férias.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Manutenção da remuneração adicional para o trabalho em horários extraordinários da seguinte forma:

- 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal para as horas extras realizadas em dias normais de trabalho; e

-100% (cem por cento) do valor da hora normal para as horas extras realizadas nos demais dias da semana.

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

Manutenção do pagamento de adicional noturno, no período compreendido entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, na base de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, observando-se neste período a hora reduzida de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA OITAVA - HORAS DE SOBREAVISO / BIP

Manutenção da remuneração adicional de permanência em sobreaviso (BIP) na base de 1/3 (um terço) do valor da hora normal de trabalho do empregado, independentemente do dia da semana.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Dentro dos limites impostos pelas leis e decretos que regulam a matéria serão implementados os estudos para a concessão da participação nos lucros e resultados.

O início dos estudos para implementação da Participação nos Lucros e Resultados da empresa e a primeira reunião entre a CELEPAR e o SINDPD/PR ocorrerá até o dia 09/11/2016, sendo que a data prevista para apresentação conjunta dos mencionados estudos é estabelecida até 31/12/2016, cuja responsabilidade será de ambas as partes acordantes.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Manutenção da concessão do Auxílio Alimentação, através de tíquetes-alimentação (para utilização em supermercados) e/ou tíquetes-refeição (para utilização em restaurantes), em valor correspondente a R\$ 933,00 (novecentos e trinta e três reais), considerando-se 30 (trinta) dias por mês, a ser concedido até o último dia do mês anterior ao de referência do benefício, com a sistemática de participação dos empregados no custeio deste benefício iniciando com 1% (um por cento) do valor do benefício para o menor salário de tabela e progredindo proporcionalmente até 20% (vinte por cento) para o maior salário de tabela. Este benefício é concedido através do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e não tem natureza salarial.

Parágrafo Único Será concedido um auxílio alimentação adicional no valor de R\$ 933,00 (novecentos e trinta e três reais) a ser pago em parcela única no mês de dezembro de 2016.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE MADRUGADA

Manutenção do benefício de transporte do trabalho para a residência, de forma opcional, para empregados que terminem sua jornada normal de trabalho no horário compreendido entre 00:00 (zero hora) e 01:00 (uma hora), com a participação dos empregados no custeio deste benefício no valor equivalente ao custo de uma passagem de transporte coletivo por dia de trabalho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Periodicamente, serão realizados estudos visando à racionalização dos trajetos e redução dos custos com este benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

Manutenção do benefício de concessão do vale transporte, com a participação dos empregados no custeio deste benefício no valor correspondente a 6% (seis por cento) da remuneração, composta de salário nominal e gratificação de função, limitado ao valor do benefício.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Manutenção da concessão do Auxílio Educação, para empregados regularmente matriculados no ensino fundamental, médio, pós-médio e superior, e cursos de pós-graduação do interesse da Empresa, para os quais a Instituição de Ensino tenha autorização e/ou reconhecimento legal, bem como, em cursos de língua estrangeira ministrados por instituições legalmente constituídas, mediante o reembolso de 60% (sessenta por cento) de suas despesas com mensalidades.

Parágrafo Primeiro – O reembolso de despesas com curso de língua estrangeira fica limitado a 01 (um) curso por empregado, por período.

Parágrafo Segundo – Os cursos de língua estrangeira deverão ser realizados em Curitiba, região metropolitana e nas localidades onde estejam instaladas unidades regionais.

Parágrafo Terceiro – O reembolso de despesas com ensino superior fica limitado a 01 (um) curso por empregado, por período.

Parágrafo Quarto – A concessão deste benefício contemplará todos os empregados, independente das carreiras funcionais.

Parágrafo Quinto - Através de reunião intra-acordo a CELEPAR elaborará nova norma sobre os critérios de concessão do auxílio educação a qual será submetida à apreciação do SINDPD-PR.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Manutenção do benefício de Assistência Odontológica, nas condições atualmente praticadas, para os atendimentos executados nos gabinetes odontológicos instalados na Empresa, bem como a manutenção do Plano de Assistência Odontológica.

Manutenção da Taxa de Ausência Injustificada, no valor de R\$ 5,00 (cinco reais), para os casos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

de ausências não comunicadas no prazo de 24 horas antecedentes ao horário agendado para atendimento odontológico. No caso de ausência por parte de dependentes, esta taxa será cobrada do empregado responsável pelo dependente. Serão consideradas justificadas as ausências por motivo de serviço ou força maior, desde que devidamente informadas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO

Manutenção do benefício de Complementação de Auxílio Doença e Auxílio Acidente de Trabalho, com valor correspondente à diferença entre o salário nominal, inclusive função gratificada, bem como, o 13º salário (excluídos os descontos de INSS) que o empregado perceberia se estivesse em atividade normal, e o valor do auxílio pago pela Previdência Social, em conformidade com norma interna.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

Manutenção do Plano de Assistência Médica e Hospitalar, através da contratação de uma operadora de plano de saúde, com a participação dos empregados no custeio deste benefício no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor gasto com consultas médicas de empregados e dependentes.

Fica assegurado que o valor total do desconto acima especificado, por empregado, em cada mês, não será superior a 5% (cinco por cento) do salário nominal. Os valores que superarem este limite serão descontados de forma parcelada, nos meses subseqüentes, sem acréscimo.

Fica mantido o custeio, por todos os empregados, correspondente à cobertura do Plano de Extensão Assistencial - PEA, conforme condições estabelecidas pela operadora contratada.

Manutenção do reembolso de despesas com consultas médicas efetuadas junto a médicos não conveniados, até o limite correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor da consulta vigente no Plano de Assistência Médica, por consulta. Não serão reembolsadas despesas com re-consultas efetuadas em periodicidade inferior a 1 (um) mês.

Fica mantido o serviço de atendimento/remoções em emergências/urgências médicas custeado pela empresa, bem como a participação da CELEPAR no custeio dos demais itens deste benefício de Assistência Médica.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO DE TRATAMENTOS NÃO COBERTOS PELO PLANO DE SAÚDE

Para as consultas e tratamento nas especialidades abaixo elencadas e não previstas no plano de saúde, a CELEPAR reembolsará aos empregados e seus dependentes os custos nos valores a seguir discriminados:

a) FONOAUDIOLOGIA	R\$ 42,43
--------------------------	------------------



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

b) HIDROTERAPIA:	R\$ 42,43
c) NUTRIÇÃO	R\$ 42,43
d) OSTEOPATIA:	R\$ 42,43
e) PSICOLOGIA / PSICOTERAPIA	R\$ 58,54
f) PSICOPEDAGOGIA	R\$ 51,21
g) RPG	R\$ 42,43

Parágrafo Primeiro: A autorização do reembolso dos tratamentos de fonoaudiologia será condicionada à indicação médica ou psicológica.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA- PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA PARA APOSENTADOS

Exceto na hipótese de justa causa, os empregados aposentados que se desligarem do quadro funcional da CELEPAR, permanecerão no Plano de Assistência Médica e Hospitalar, previsto na cláusula décima sexta do Acordo Coletivo vigente, uma vez satisfeitas as seguintes condições:

- a)** Extensivo exclusivamente ao cônjuge/companheiro(a), conforme estabelecido nos itens "a" e "b" na cláusula trigésima primeira;
- b)** Participação mensal em valor correspondente a 1% do salário nominal;
- c)** Participação mensal em valor correspondente a 0,6% do salário nominal referente ao cônjuge/companheiro(a);
- d)** Participação no custeio no valor de 20% do montante pago a título de consultas médicas, da mesma forma que os empregados em atividade;
- e)** Participação no custeio correspondente à cobertura do Plano de Extensão Assistencial - PEA, conforme condições estabelecidas pela contratada.

Parágrafo Primeiro: As participações previstas nos itens b e c serão corrigidas, de acordo e nas ocasiões, em que ocorrerem aumentos coletivos de salários para os empregados com contratos de trabalho vigentes, utilizando-se o mesmo índice.

Parágrafo Segundo: Cabe ressaltar que o disposto nesta cláusula terá validade pelo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, não gerando, portanto, direito adquirido aos empregados que se aposentarem neste período.

Parágrafo Terceiro: A utilização deste benefício segue os critérios estabelecidos em Norma Interna instituída para esta finalidade.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO DE DESPESAS COM MEDICAMENTOS DE USO CONTINUADO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Manutenção do benefício de reembolso de despesas com a aquisição de medicamentos cuja administração necessite ser de forma contínua e permanente a fim de garantir a manutenção da doença em níveis estáveis e que estejam incluídos, unicamente, nas seguintes classes de medicamentos:

Antiagregantes, Plaquetários, Antiarrítmicos, Antiasmáticos/Broncodilatadores, Hipocolesterolemiantes, Anticonvulsivantes, Antidepressivos/ Ansiolíticos/ Tranqüilizantes, Antidiabéticos, Vasodilatadores Coronarianos, Vasodilatadores Periféricos, Anti-Reumáticos, Anti-Hipertensivos, Anti-Parkinsonianos, Betabloqueadores, Cardiotônicos, Diuréticos, Antiosteoporóticos, Corticóides Sistêmicos, Antineoplásicos, Hormônios Tireoideanos, Hormônios Hipofisários.

O valor do reembolso, após avaliado e liberado pelo Serviço Médico Ocupacional, será equivalente a 90% do valor das despesas, devidamente comprovadas, para os casos que venham a ser autorizados pelo Serviço Médico. Este benefício atinge as despesas com medicamentos para uso de empregados, bem como de seus dependentes.

Parágrafo Primeiro: Não serão passíveis de reembolso medicamentos prescritos através de fórmulas ou por profissionais que atuam em especialidades não reconhecidas pela Associação Médica Brasileira.

Parágrafo Segundo: Serão reembolsados os valores gastos na aquisição de materiais de suporte no uso de medicamentos no tratamento da diabetes mellitus: seringas e agulhas de insulina, lancetas e fitas medidoras, bem como os materiais de suporte à saúde pós-sessões de quimioterapia e radioterapia, mediante autorização do Serviço Médico.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Manutenção do benefício de auxílio funeral, em casos de falecimento, nas seguintes condições e valores:

- Empregado: valor de **R\$ 5.719,44** (cinco mil, setecentos e dezenove reais e quarenta e quatro centavos);
- Cônjuges ou companheiros (as) e filho(s) dependente(s): valor de **R\$ 1.902,78** (um mil, novecentos e dois reais e setenta e oito centavos).

Parágrafo Primeiro - No caso de falecimento de empregado em decorrência de acidente de trabalho, e havendo a necessidade, será devido um valor adicional de até **R\$ 5.529,19** (cinco mil, quinhentos e vinte e nove reais e dezenove centavos) para a preparação do corpo e/ou traslado.

Parágrafo Segundo - Os procedimentos para o pagamento deste benefício serão objeto de norma interna a ser instituída para esta finalidade.

Auxílio Creche



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL

Manutenção do Auxílio Educação Infantil, na forma de reembolso de despesas com mensalidades, sem natureza salarial, efetuadas com filhos de empregados em Instituições de Ensino dedicadas à Educação Infantil, tendo como limite máximo o ano letivo em que o filho complete 06 (seis) anos de idade, mediante a comprovação das despesas.

Parágrafo Único - A partir de 01 de maio de 2016, o auxílio Educação Infantil passará a ter os seguintes valores:

- a)** Para empregados que trabalham em jornada diária de 6 (seis) horas: reembolso de até **R\$ 617,60** (seiscentos e dezessete reais e sessenta centavos);
- b)** Para empregados que trabalham em jornada diária de 8 (oito) horas: reembolso de até **R\$ 772,73** (setecentos e setenta e dois reais e setenta e três centavos).

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Manutenção do benefício de Seguro de Vida em Grupo, de caráter opcional, nas condições atualmente praticadas, com a participação dos empregados no custeio deste benefício em percentuais variáveis, iniciando com 17% (dezessete por cento) sobre o custo do respectivo seguro, para empregados que percebam o menor salário da tabela salarial, e progredindo, em escala aritmética, até 81,5% (oitenta e um e meio por cento) para empregados que percebam o maior salário de tabela. Caso o empregado opte pela inclusão do cônjuge no seguro, a taxa de custeio será acrescida do custo integral desta cobertura.

Parágrafo Único: Serão considerados na base de cálculo do Seguro de Vida em Grupo os valores recebidos a título de salário, função gratificada. A redação da cláusula nestes termos atende a restrição imposta pela Comissão de Política Salarial, prevista no Decreto 31/2015, mantendo-se a redação do ACT de 2011.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA PARA APOSENTADOS

Manutenção do direito à continuidade do benefício Seguro de Vida em Grupo, de caráter opcional, aos empregados aposentados que se desligarem do quadro funcional da CELEPAR, exceto na hipótese de justa causa, com o pagamento integral do seguro, ou seja, parcela de responsabilidade do empregado e da Empresa.

Parágrafo Único: O valor do capital segurado será definido nos termos do parágrafo único da cláusula vigésima segunda, na data do seu desligamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE EM ACIDENTES DE TRABALHO

Pagamento de **R\$ 46.760,17** (quarenta e seis mil, setecentos e sessenta reais e dezessete



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

centavos) aos herdeiros legais do empregado vitimado em acidente de trabalho e **R\$ 23.380,08** (vinte e três mil, trezentos e oitenta reais e oito centavos) ao empregado que seja considerado inválido de forma permanente em razão de acidente de trabalho, a serem concedidos após as providências legais referentes ao caso e análise da GRH/DAF.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO BABÁ

Concessão de auxílio babá no valor de até R\$ 618,35 (seiscentos e dezoito reais e trinta e cinco centavos) aos empregados que trabalham nos turnos da noite e da madrugada, mediante a comprovação da contratação de babá, não cumulativo para mais de 1 (um) filho com idade para fazer jus ao benefício, nos termos de regulamento específico, **parcela esta sem natureza salarial**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO PARA FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Manutenção do auxílio financeiro para os empregados que possuam filhos com necessidades especiais (excepcionais ou portadores de deficiência), que exijam cuidados permanentes, **parcela sem natureza salarial**. O valor do auxílio será de **R\$ 572,29** (quinhentos e setenta e dois reais e vinte e nove centavos) por mês.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Fica facultado, mediante requerimento à CELEPAR/GRH, o direito a dispensa de meio expediente durante o período de até 90 (noventa) dias aos empregados aposentados ou que requererem a sua concessão junto ao INSS, sem diminuição salarial, bem como, neste período, o reembolso de 50% (cinquenta por cento) dos custos realizados com cursos estabelecidos pela CELEPAR, sendo que este requerimento fica condicionado ao pedido de demissão do empregado.

Parágrafo Primeiro: O empregado que trabalha 8 (oito) horas por dia, grupo A do regulamento de frequência, terá a dispensa no período matutino ou vespertino, conforme solicitação do mesmo.

Parágrafo Segundo: O empregado que exerce atividade em regime de 6 (seis) horas, grupo B, será dispensado 3 (três) horas de sua jornada diária.

Parágrafo Terceiro: Nos casos em que a concessão da aposentadoria exceder ao prazo estabelecido no *caput*, no dia subsequente o empregado deverá retornar ao cumprimento da sua jornada normal de trabalho.

Parágrafo Quarto: A situação que eventualmente ocorra o indeferimento do pedido de concessão de aposentadoria, após a fruição prevista nos parágrafos primeiro e segundo, será objeto de deliberação da Diretoria Executiva.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Parágrafo Quinto: Os procedimentos a adesão neste programa serão definidos através de Norma Interna.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho,

Normas de Pessoal e Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE DEFESA

Manutenção do direito de defesa a qualquer empregado que se julgue prejudicado por eventual censura ou suspensão disciplinar sofrida, mediante regulamentação estabelecida pela Empresa através de norma interna.

Política para Dependentes

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEPENDENTES PARA FINS DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Serão considerados dependentes para fins de utilização dos benefícios de atenção à saúde:

- a) o cônjuge ou o(a) companheiro(a) legalmente reconhecido(a) em união estável;
- b) companheiro(a) do mesmo sexo;
- c) filhos e filhas de qualquer condição, legítimos, naturais, adotivos, enteados, tutelados e menores sob guarda, desde que cumpram as seguintes condições:
 - Menores de 21 anos;
 - Maiores de 21 anos e até 24 anos se estiverem cursando nível superior em estabelecimento de ensino cujo curso seja reconhecido e/ou autorizado pelo Ministério da Educação;
 - Maiores de 21 anos se forem considerados incapacitados física e/ou mentalmente.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA DO EXPEDIENTE REFERENTE AOS DIAS TRABALHADOS NO NATAL E ANO NOVO

Concessão da dispensa de uma jornada, no prazo de até 120 dias, aos empregados que trabalharem no turno da noite nos dias 24 e 31 de dezembro e nas madrugadas do dia 25 de dezembro e 01 de janeiro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA

Manutenção do Regulamento de Controle de Frequência, conforme estabelecido em anexo a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

este Acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO EXPEDIENTE REFERENTE À DATA DE ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO

Concessão de 1 (um) dia de dispensa do expediente a cada ano, referente ao aniversário do empregado. A fruição deverá ocorrer no mês em que transcorrer a data de aniversário do empregado mediante negociação entre a chefia imediata e o empregado e comunicada formalmente a Coordenação de Administração de Pessoal – COPES. A não fruição deste dia no período estabelecido acarretará na sua perda. A concessão deste dia não poderá ser objeto de conversão em pecúnia.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS EM DOIS PERÍODOS

Em caráter excepcional, será concedida a qualquer empregado a fruição de férias em 02 (dois) períodos, sendo que nenhum deles poderá ter duração inferior a 10 (dez) dias.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FÉRIAS PREVISTO NO ARTIGO 144 DA CLT

Objetivando que os empregados possam fruir suas férias compatibilizando-as com os preceitos do Programa Qualidade de Vida instituído pela Empresa, e dentro do que faculta o artigo 144 da CLT, fica estabelecida a concessão de um abono de férias no montante equivalente a 13,67% (treze e sessenta e sete por cento) incidente sobre uma base de cálculo constituída de salário, horas-extraordinárias, adicional noturno e função gratificada, mais um valor fixo de R\$ 1.598,00 (um mil, quinhentos e noventa e oito reais).

Parágrafo Único - Face à concessão do abono mencionado no "caput" as partes acordam que não haverá a antecipação dos salários dos dias de férias correspondentes, mantendo-se desta forma a linearidade mensal do crédito salarial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – FÉRIAS

Os valores referentes ao Terço Constitucional, instituído pelo artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, bem como o Abono de Férias previsto na cláusula trigésima sexta deste Acordo Coletivo de Trabalho e a conversão de um terço das férias estabelecida pelo artigo 143 da CLT, se for opção do empregado, serão creditados no mês que antecede a fruição das férias.

Licença Maternidade



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos do inciso XVIII, caput do art. 7º da Constituição Federal, com duração de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Primeiro - As partes acordam em fixar a prorrogação da licença- maternidade garantida no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal por 60 (sessenta) dias, previsto na Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, observando-se para tal finalidade, o seguinte:

- a) Esta prorrogação será garantida desde que a empregada apresente requerimento à Gerência de Recursos Humanos até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença- maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;
- b) Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito a sua remuneração integral;
- c) No período de prorrogação da licença-maternidade de que trata esta cláusula, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, nem tampouco auferir o benefício do auxílio-creche ou outros similares oferecidos pela CELEPAR;
- d) A restrição prevista no item anterior se estende aos benefícios similares eventualmente oferecidos ao cônjuge ou companheiro da empregada gestante na Administração Pública ou na iniciativa privada;
- e) Na hipótese de inobservância das regras previstas na presente cláusula, cessará de imediato a prorrogação da licença-maternidade da empregada gestante, a qual poderá inclusive ser destinatária de sanções disciplinares, independentemente do desconto integral do período objeto da presente prorrogação.

Parágrafo Segundo - As partes acordam que presente prorrogação não alterará o prazo de garantia provisória de emprego, prevista no art. 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO DE FILHO

Concessão de dispensa para empregados que necessitem acompanhar os seus filhos, de até 12 (doze) anos de idade, em consultas emergenciais, mediante encaminhamento de atestado médico comprobatório à Coordenação de Administração de Pessoal – COPES.

Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE READAPTAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL.

Manutenção do Programa de Readaptação e Reabilitação Profissional, propiciando aos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

empregados acometidos de doença profissional, oportunidade de reaproveitamento em outras atividades, compatíveis com as suas condições físicas, desde que respeitados os critérios constantes do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Empresa.

Relações Sindicais
Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – EDITAL

A CELEPAR mantém a disponibilidade de locais específicos, nos quadros de editais existentes nas portarias da Empresa, para afixação de comunicações pelo SINDPD-PR, Comissão de Empregados e Empregado Conselheiro, mediante a responsabilidade de quem os utilize. Estas instâncias de representação dos Empregados também poderão utilizar, com o mesmo critério, um quadro de avisos eletrônico instalado no software de correio eletrônico da Empresa, assim como também terão uma caixa postal eletrônica para comunicação com os empregados.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A CELEPAR liberará do trabalho até 4 (quatro) empregados eleitos para cargo de direção sindical, através de processo de negociação, onde sejam contempladas, em primeiro lugar, as necessidades de serviço e as condições de liberação (prazo, remuneração, condições de retorno, reciclagem técnica, etc.).

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REUNIÕES INTRA-ACORDO

Realização de reuniões com periodicidade de 45 dias para discussões sobre o Acordo Coletivo de Trabalho, entre os representantes da empresa, dos empregados e do Sindicato dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná - SINDPD-PR.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – COMISSÃO DE EMPREGADOS

Será reconhecida a Comissão de Empregados composta por 06 (seis) membros efetivos e 04 (quatro) membros suplentes, sendo que 02 (dois) membros serão indicados pelo SINDPD-PR e os demais serão eleitos através de Assembleia Geral dos Trabalhadores.

A eleição dos membros da Comissão de Empregados será coordenada pelo SINDPD-PR e fica estabelecido que ocorrerá através de Assembleia Geral dos Trabalhadores.

A Comissão de Empregados terá por finalidade a defesa dos interesses dos trabalhadores, para o mandato de 03 (três) anos, sendo permitida a reeleição de seus membros, quando os representantes e respectivos suplentes serão eleitos por todos os empregados da CELEPAR, sindicalizados ou não.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

A empresa assim que solicitada pelo SINDPD-PR, liberará os membros da Comissão para participar de atividades sindicais, sendo que no período de 01 (um) mês antes da data-base até enquanto perdurarem as negociações, deverá ocorrer a liberação de 10 (dez) horas mensais para reuniões com o Sindicato.

Em caso de necessidade de liberação por períodos superiores aos acima estabelecidos, poderá haver negociação visando a ampliação destes limites, sendo observada as necessidades de serviço.

Liberação de 100 (cem) fotocópias mensais, para uso da Comissão de Empregados, mediante sua responsabilidade, visando à divulgação de assuntos inerentes à relação com a Empresa para conhecimento dos empregados. A utilização das fotocópias deverá obedecer às normas da CELEPAR.

Outras disposições sobre representação e organização
Disposições Gerais Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO DIRETA

Os termos deste Acordo Coletivo de Trabalho ficam condicionados à exclusão da CELEPAR das negociações que o SINDPD-PR venha a efetuar com o Sindicato das Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná.

Fica, desde já, determinado que a inclusão da CELEPAR nas negociações e/ou dissídios da categoria profissional implicará no cancelamento de todas as cláusulas ora acordadas.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Desde que reconhecida pelo Poder Judiciário, a multa incidirá sobre todas as cláusulas do ACT no valor equivalente a um salário mínimo, revertido em favor do SINDPD - PR.

Parágrafo Primeiro - Para que tal multa seja exigível faz-se necessário que a CELEPAR seja comunicada para que, em 2 (dois) dias úteis improrrogáveis, efetue as respectivas regularizações.

Parágrafo Segundo - Não se aplicará a multa de que trata esta cláusula se o descumprimento não decorrer de culpa da CELEPAR.

As partes requerem que o texto denominado ANEXO, que seria um anexo ao possível acordo coletivo de trabalho, faça parte do



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

presente acordo ora submetido ao Juízo para homologação. O texto é o que segue:

ANEXO I - REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA (CLÁUSULA 33ª)

REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA

1. FINALIDADE

Estabelecer os critérios e procedimentos para controle de frequência e horário de trabalho dos empregados.

Tendo em vista o disposto no art. 2º da Portaria de nº 373 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, a Celepar adota um Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada, observadas as vedações constantes do art. 3º desta mesma Portaria, em substituição ao Sistema de registro Eletrônico de Ponto - SREP, previsto na Portaria de nº 1.510 do MTE.

2. ÂMBITO

O registro de frequência é extensivo a todos os empregados da Empresa.

3. PRINCÍPIOS GERAIS

O conjunto de princípios que norteia este regulamento, e que deve ser considerado como principal fator de sua interpretação, aplicação e atualização, é o seguinte:

3.1. LIBERDADE E RESPONSABILIDADE

O exercício das atividades profissionais com maior liberdade de organização do horário de trabalho é um objetivo a ser seguido permanentemente. Entretanto, o conceito de liberdade não pode ser ampliado indistintamente, sem se considerar a sua vinculação com os compromissos institucionais. O uso de maior liberdade não pode comprometer a responsabilidade com os resultados, a qualidade e a produtividade dos serviços prestados pela Empresa a seus usuários. A contrapartida de um aumento de liberdade é um aumento de responsabilidade.

3.2. AVANÇO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A obtenção de avanços nas relações de trabalho tem sido um dos desafios mais difíceis de serem vencidos, pois exige o abandono de hábitos antigos, que devem ser substituídos por novas posturas, tanto por parte da Empresa como do Corpo Funcional. A busca da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

modernidade nas relações de trabalho é fundamental para a sobrevivência das organizações, pois o meio ambiente está em permanente processo de mudanças, seja do ponto de vista mercadológico, tecnológico, econômico, político, social e/ou legal.

Este regulamento de controle de frequência possui avanços significativos no que se refere à organização do horário de trabalho, visando adequar a vida pessoal de cada empregado, sem comprometer o nível dos serviços prestados pela Celepar. Para isto, a relação entre chefias e subordinados deverá ser pautada na clareza dos compromissos assumidos e resultados a serem atingidos, alinhados com as diretrizes institucionais definidas para cada período.

3.3. COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO

O sucesso de qualquer organização de prestação de serviços está intimamente ligado ao engajamento e comprometimento do corpo funcional com os objetivos institucionais. A satisfação dos usuários é a melhor forma de viabilização da Empresa, permitindo não somente a sua sobrevivência, mas, acima de tudo, o seu crescimento e desenvolvimento. Este deve ser um compromisso coletivo. Todas as pessoas que trabalham na Celepar, independentemente de cargo ou nível hierárquico, devem ter este princípio orientando a sua atuação, pois o futuro de todos depende disto. Neste sentido, os interesses da instituição, no que se refere à organização do horário de trabalho, devem preponderar sobre os interesses individuais.

3.4. DESENVOLVIMENTO PESSOAL E ORGANIZACIONAL

O crescimento e desenvolvimento, tanto pessoal como organizacional, é uma consequência direta da viabilização da Empresa. Quanto maior a satisfação de nossos usuários, maiores serão as possibilidades de crescimento pessoal, pois seguramente teremos uma instituição mais saudável e respeitada, em condições de abrir oportunidades e investir no desenvolvimento das pessoas que aqui trabalham.

3.5. ENGAJAMENTO COM RESULTADOS, PRODUTIVIDADE E QUALIDADE

O fator que garante a viabilidade de implementação deste regulamento de controle de frequência é o engajamento total do corpo funcional, comprometendo-se com a obtenção de melhores resultados, produtividade e qualidade nos serviços prestados pela Empresa. Este é o pressuposto básico do contrato de trabalho mantido entre Empresa e Empregados.

3.6. FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO

A flexibilidade de horário adotada neste regulamento tem, como característica básica, a possibilidade de utilização eventual dos limites de horários, para a resolução de problemas de ordem pessoal, não significando o abandono do horário comercial como referência de trabalho da Empresa. A forma de utilização desta flexibilidade, deve ser previamente negociada entre chefias e subordinados, resguardando-se a garantia de prestação de serviços aos usuários com a qualidade e prazos previstos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

4. CARACTERÍSTICAS

4.1. FORMA DE REGISTRO

A freqüência deve ser registrada em Relógio Ponto Eletrônico, instalado nas áreas de recepção, com uso da identidade funcional (crachá).

Qualquer ocorrência de ponto (saídas a serviço, saídas particulares, fruição de banco de horas, saídas para tratamento de saúde, horário extraordinário, etc.) é registrada a partir da respectiva tecla de função, antes da marcação do ponto. Sempre que necessário, a Diretoria Administrativa-Financeira baixará Instruções orientando quanto à forma de registro de ponto.

Nos locais de trabalho situados fora das instalações da Celepar, ou nos casos em que o empregado não dispuser do crachá, o registro será feito através do preenchimento, em ordem seqüencial, do formulário Registro de Freqüência, em meio físico ou eletrônico.

Ao exclusivo critério da Empresa, eventualmente o empregado poderá exercer as suas atividades em seu domicílio nas condições previstas neste Regulamento, desde que nas ocorrências sejam observadas os seguintes requisitos:

- a) Especificação das atividades e o horário (início/término) em que as mesmas foram executadas.
- b) Aprovação da chefia/gerência
- c) Comunicação formal a Gerência de Recursos Humanos, para a apropriação da carga horária.

Para empregados em regime de disposição funcional, a responsabilidade pelo controle da freqüência é do órgão cessionário, incluindo a observância do cumprimento da jornada de trabalho, aspectos legais pertinentes e encaminhamento das informações para a Celepar.

4.2. SISTEMA

As informações sobre a freqüência, captadas nos relógios-ponto e através do formulário Registro de Freqüência, serão tratadas por sistema de processamento de dados, gerando relatórios de controle e informações para o Sistema de Folha de Pagamento e relatórios de acompanhamento destinados às chefias e empregados.

4.3. JORNADA DE TRABALHO

É o período de trabalho consignado em contrato coletivo ou individual de trabalho.

Para efeito de registro e controle de freqüência os empregados da Celepar serão classificados em dois grupos:

Grupo A, empregados com jornada de trabalho de 8 horas diárias, cuja atividade não exija o cumprimento de tarefas em horários preestabelecidos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Grupo B, empregados ocupantes de cargos cujas atividades são exercidas em regime de turnos ou escala de revezamento ou com características que exigem o cumprimento das tarefas em horários preestabelecidos.

4.4. HORÁRIO DE REFERÊNCIA

Empregados enquadrados no Grupo A têm como referência para cumprimento da jornada de trabalho o horário comercial da Empresa, ou seja, das 08h às 11h30min e das 13h30min às 18h.

Empregados enquadrados no Grupo B devem cumprir a jornada de trabalho no horário contratualmente ajustado ou determinado através de turnos ou escala de revezamento.

4.5. HORÁRIO NÚCLEO

Para os empregados do Grupo A, é o horário compreendido entre 9h e 11h30min e 14h e 17h, no qual é obrigatória a permanência na Empresa.

4.6. HORÁRIO FLEXÍVEL

Os empregados do Grupo A podem, mediante negociação com a chefia e para atender a ambos os interesses (empresa e empregado), ter flexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho no horário compreendido entre 7 e 19 horas, respeitados os itens seguintes:

- a) intervalo mínimo de 1 hora para o almoço entre 11h30min. e 14h;
- b) observação do horário núcleo acima previsto;
- c) proibição de períodos de trabalho superiores a 6 horas contínuas;
- d) limites do art. 59 da CLT, ou seja, proibição de jornadas diárias superiores a 10 (dez) horas;

Ao final do período de apuração da frequência, o empregado deve cumprir o total das horas contratualmente ajustadas (8 horas x nº de dias úteis).

As horas excedentes, trabalhadas além do contratualmente, ajustado e cumpridas no limite do horário flexível, passam a compor o Banco de Horas e podem ser fruídas mediante negociação com a chefia e observado o contido nos itens anteriores.

Caso o saldo de horas acumuladas no banco de horas exceda a 40 (quarenta), a empresa deverá agendar, por intermédio da chefia imediata, no prazo de 15 (quinze) dias, a fruição de no máximo 16 (dezesseis) dessas horas, que poderá ocorrer em prazo não superior a 30 (trinta) dias contados a partir da data em que for atingido o limite mencionado acima. O empregado deve ser informado da data agendada com no mínimo 2 (dois) dias úteis de antecedência no início da fruição. Não ocorrendo este agendamento, as horas que excederam o limite serão arredondadas para fração imediatamente superior de quinze minutos para pagamento como horas-extras, creditado ao empregado junto com o respectivo salário.

Em caso de não cumprimento do total da carga horária ao final do período de apuração, as



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

horas faltantes serão deduzidas do Banco de Horas, admitindo-se um saldo negativo até o máximo de 20 (vinte) horas. As horas faltantes que excederem este limite, serão arredondadas para a fração imediatamente superior de quinze minutos e descontadas do respectivo salário.

Anualmente, ao término da vigência do presente ACT, ocorrerá o zeramento de horas existente em Banco de Horas:

- a) caso o saldo acumulado seja positivo, será arredondado para fração imediatamente superior de 15 (quinze) minutos para pagamento como horas-extras. Este pagamento será creditado ao empregado junto com o salário do mês subsequente ao término da vigência do presente acordo.
- b) caso o saldo acumulado seja negativo, será arredondado para fração imediatamente superior de 15 (quinze) minutos e descontados do salário do empregado a ser creditado no mês subsequente ao término de vigência do presente acordo.

No caso de desligamento de empregado o saldo de horas existente, positivo ou negativo, deverá ser liquidado por ocasião do processo rescisório.

Os períodos de ausência no horário núcleo, sem a autorização da chefia, serão deduzidos em dobro das horas efetivamente trabalhadas, na apuração final da frequência.

A habitualidade no descumprimento do horário contratado entre chefia e empregado, da carga horária mensal ou do horário núcleo é considerada para efeito de avaliação funcional e também fator de caracterização de desídia, sujeita às penalidades previstas em Lei e nas Normas da Empresa.

4.7. HORA EXTRA

Horas extras previamente autorizadas pela Gerência, de acordo com as normas em vigor, e somente para atender serviços inadiáveis e que possam trazer prejuízo manifesto à Empresa, serão pagas de conformidade com os índices estabelecidos em Legislação, Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo vigentes.

Grupo A, no horário compreendido entre 19 e 7 horas, nos dias úteis ou nas 24 horas de sábados, domingos e feriados, em frações superiores a 15 minutos.

Grupo B, qualquer horário além do preestabelecido, em frações superiores a 15 minutos.

A hora extra só é paga mediante expressa e prévia autorização da Gerência, sendo de sua exclusiva responsabilidade a definição da prioridade de execução desses serviços.

Para fins de pagamento de horas extras, no final do período de apuração, o total obtido será arredondado para a fração de 15 minutos imediatamente superior.

As disposições previstas neste item não se aplicam aos empregados designados para o exercício de funções de Chefia e Assessoria previstos no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, que em contrapartida se beneficiam do Banco de Horas na plenitude do horário (GRUPO A), ou da compensação de horário (GRUPO B), ficando assegurado aos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

empregados enquadrados no Grupo B a percepção do adicional noturno e das horas extraordinárias decorrentes do cumprimento da jornada normal de trabalho, durante o horário reduzido definido em Lei (das 22:00 horas às 05:00 horas).

Hora extra realizada em desacordo com o disposto nesta Norma não será considerada para qualquer efeito.

4.8. ATRASOS E SAÍDAS DURANTE O EXPEDIENTE - GRUPO B

Admite-se uma tolerância mensal de 120 (cento e vinte) minutos para empregados com jornada diária de oito horas, 90 (noventa) minutos para empregados com jornada diária de seis horas e 60 (sessenta) minutos para os empregados com jornada diária de quatro horas. O tempo total relativo a atrasos e saídas particulares, além destes limites, será arredondado para a fração de 15 minutos imediatamente superior e descontado automaticamente dos salários.

A habitualidade de atrasos e/ou saídas particulares além das tolerâncias acima é considerada para efeito de avaliação funcional e também fator de caracterização de desídia, sujeita às penalidades previstas em Lei e nas Normas da Empresa.

5. CONCEITOS BÁSICOS

5.1. FALTA

É a ausência do empregado na sua jornada de trabalho, sem motivo que a justifique e tem como consequência direta:

- O desconto salarial correspondente ao período da ausência.
- Perda do descanso semanal remunerado.

- Computação da falta para efeito de concessão de férias.

- Aplicação de outras penalidades no caso de habitualidade.

5.2. AUSÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE

Ausência limitada a 15 dias de afastamento, por motivo de doença do empregado. O abono depende da apresentação de atestado, fornecido ou referendado pelo Serviço Médico.

O atestado deve conter o diagnóstico que motivou o afastamento. Este diagnóstico, a fim de resguardar o direito a privacidade, pode ser expresso através do CID - Código Internacional de Doenças, fornecido pelo responsável pelo atendimento, devidamente autorizado pelo empregado.

5.3. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Ausência a jornada de trabalho, por motivo prévia ou posteriormente comunicado pelo empregado e autorizada pela sua Gerência.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

A ausência justificada acarreta desconto salarial correspondente ao período em que se der a ocorrência, bem como caracteriza falta para efeito de concessão de férias.

5.4. AUSÊNCIA LEGAL

O empregado, por determinação legal ou por liberalidade da Celepar, pode deixar de comparecer ao trabalho sem que isso lhe traga qualquer prejuízo, mediante a apresentação de documento comprobatório à Gerência de Recursos Humanos, imediatamente após o retorno ao trabalho:

- a) CASAMENTO: 5 dias consecutivos.
- b) FALECIMENTO de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica: Até 2 dias consecutivos.
- c) ALISTAMENTO ELEITORAL: Até 2 dias.
- d) NASCIMENTO DE FILHO: 20 dias consecutivos.
- e) DOAÇÃO DE SANGUE: 1 dia a cada 12 meses.
- f) SERVIÇO MILITAR: Período de tempo em que tiver de cumprir as exigências relativas a alistamento e dia do reservista.
- g) CONCURSO VESTIBULAR: Período de ausência à jornada de trabalho, para o empregado prestar provas em concurso vestibular, mediante comunicação prévia de 5 (cinco) dias à Chefia imediata.
- h) INTERNAMENTO DE FILHO: Período de ausência ao trabalho do empregado ou empregada que possua filho de até 15 anos incompletos de idade, e que comprovadamente necessite de acompanhamento em casos de internação hospitalar.
- i) ADOÇÃO DE FILHO: Período de ausência ao trabalho da empregada que adote ou obtenha guarda judicial para fins de adoção, após a entrega da criança à mãe adotiva pela autoridade competente, no período de 180 dias, comprovada por certidão do respectivo órgão, bem como o período de ausência do empregado adotante, sob as mesmas condições, no prazo de 20 dias.

5.5. FALTA ABONADA

Ausência do empregado à sua jornada de trabalho, por motivos não enquadrados nas situações previstas nos itens 5.1, 5.2, 5.3 e 5.4 e que por decisão da respectiva Gerência da área, não deva sofrer prejuízo de qualquer espécie.

O abono deste tipo de faltas, deve ter caráter de excepcionalidade e obedecer critérios rígidos de análise do motivo que originou a ausência, as condições em que ela ocorreu, o desempenho do empregado e a justiça e o equilíbrio interno da decisão tomada.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

5.6. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Exclusivamente para empregados enquadrados no Grupo B admitir-se-á a compensação de horário de trabalho, desde que sejam atendidos os seguintes pré-requisitos:

- não traga prejuízo à atividade desempenhada pela Empresa;
- não seja inferior a uma hora;
- que a compensação ocorra até o mês subsequente ao período de apuração da frequência;
- que o período de compensação seja informado antecipadamente; e
- que haja plena concordância entre Chefia e empregado.

6. COMPETÊNCIAS E PROCEDIMENTOS

6.1. DIRETORIA EXECUTIVA

Determinar as situações que não serão abrangidas por esta norma.

6.2. GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

- Definir e gerenciar o sistema de informações gerenciais de modo a possibilitar a plena administração do processo relativo a controle de frequência dos empregados.
- Encaminhar à Diretoria Executiva estudos para alteração desta Norma.

6.3. GERÊNCIA DA ÁREA

- Autorizar a realização de horas extras.
- Encaminhar à Gerência de Recursos Humanos, decisão sobre casos não previstos nesta Norma, observando os aspectos legais.

6.4. CHEFIA IMEDIATA

- Decidir quanto às ocorrências verificadas no registro de frequência do pessoal de sua área.
- Aplicar e/ou recomendar aplicação de sanções nos casos de habitualidade de atrasos e ou saídas particulares.
- Determinar o enquadramento do pessoal de sua área em função de atividades preestabelecidas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

- Autorizar a fruição do Banco de Horas, observando os interesses da Empresa e do empregado.
- Encaminhar diariamente à Gerência de Recursos Humanos o formulário Registro de Frequência, nos casos de registro manual.
- Encaminhar atestados médicos, de até 1 (um) dia, relativos a consultas ou ausências motivadas por problemas de saúde do empregado, para acompanhamento e referendo do Serviço Médico.

6.5. DO SETOR DE SEGURANÇA

- Permitir a entrada de empregados autorizados a realizar horas extras, de acordo com o especificado nos formulários Autorização de Horas Extras.
- Vistar e encaminhar à Gerência de Recursos Humanos, diariamente, o formulário Registro de Frequência.
- Verificar o cumprimento do disposto nesta Norma, no que se refere à aplicação da Norma SG-01.01 - Controle de Acesso.
- Anotar e comunicar à Gerência de Recursos Humanos, as ocorrências e irregularidades relativas aos procedimentos de registro de frequência.

6.6. DO SERVIÇO MÉDICO

Fornecer e/ou referendar atestados médicos para fins de abono de faltas.

6.7. DO EMPREGADO

- Registrar a frequência, em conformidade com o disposto no item 4.1.
- Informar à chefia imediata qualquer ocorrência em relação ao registro da frequência.
- Entregar à sua chefia, quando do retorno ao trabalho, atestados decorrentes de consultas ou afastamentos de até 1 (um) dia, motivados por problemas de saúde.
- Comparecer ao Serviço Médico durante o período de afastamento ou no máximo até o dia de retorno ao trabalho, nos casos de afastamentos motivados por problemas de saúde, por período superior a 1 (um) dia, para fins de avaliação e acompanhamento.
- Apresentar à Gerência de Recursos Humanos o documento que comprova a ausência legal. (Certidão de Casamento, Atestado de Óbito ou Sepultamento, Título de Eleitor, Certidão de Nascimento ou Atestado de Doação de Sangue).

7. FORMULÁRIOS

7.1 AUTORIZAÇÃO PARA HORAS EXTRAS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Fornecido pela área de Recursos Humanos, em dois formatos (individual ou coletivo), a ser emitido pela área interessada e encaminhado para a Área de Segurança para liberar o acesso às dependências da Empresa ou para a Gerência de Recursos Humanos nos casos de locais não controlados pela Área de Segurança.

7.2 REGISTRO DE FREQUÊNCIA

Fornecido pela Gerência de Recursos Humanos, para registro da frequência nos locais que não dispõem de terminal de ponto e nos casos em que o empregado não está de posse do seu crachá.

7.3 CONTROLE DE EMISSÃO DE ATESTADO

Preenchido pelo Serviço Médico, relacionando os atestados emitidos / referendados.

Em vista do acordo parcial obtido pelas partes, com a anuência do Ministério Público do Trabalho, visando enaltecer o esforço das partes por privilegiarem a conciliação, esta Vice-Presidência homologa o acordo parcial *ad referendum* da Seção Especializada deste Tribunal, bem como o ANEXO transcrito. Ficam excluídos da presente conciliação os seguintes itens apresentados na minuta de acordo trazida aos autos: desconto dos dias parados; aviso prévio; e demissão motivada.

Em relação aos itens não conciliados, após os trâmites normais do processo, os autos deverão ser remetidos a um Desembargador Relator integrante da Seção Especializada.

Diante do acordo parcial, que beneficia as partes convenientes, o suscitante não vê óbice em se deferir prazo a que a suscitada apresente aditamento da defesa em relação aos itens que serão enviados para julgamento. Defere-se à suscitada prazo de 5 dias, a partir do dia 07/11/2016, para que complemente a defesa e apresente documentos que julgar necessários.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Com a manifestação do suscitante sobre o aditamento à defesa e documentos, considera-se encerrada a instrução processual.

Defere-se às partes o prazo comum de 5 dias, iniciando-se após o término do prazo concedido ao suscitante, para que apresentem razões finais por memoriais.

Decorrido o prazo, remetam-se os autos ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer.

Após, distribua-se a relator, entre os integrantes da Seção Especializada deste Tribunal.

Pela Presidência foi dito que dispensava as assinaturas das partes presentes, tendo em vista que toda a audiência foi gravada em áudio e vídeo, e as partes acompanharam os registros pelos terminais de computador. Todos concordaram com esta orientação.

Cientes as partes presentes e o Ministério Público do Trabalho.

Audiência encerrada às 17h37min., com os agradecimentos às partes, procuradores, MPT e senhores servidores.

Nada mais.

Marlene T. Fuverki Suguimatsu
Desembargadora Vice-Presidente

André Lacerda
Representante do Ministério Público do Trabalho