

Imprimir

Salvar

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001601/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/07/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029361/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.107200/2020-84
DATA DO PROTOCOLO: 03/07/2020

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

FUNDAÇÃO PARQUE TECNOLÓGICO ITAIPU - BRASIL, CNPJ n. 07.769.688/0001-18, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIANO DA COSTA MASNIK e por seu Diretor, Sr(a). EDUARDO CASTANHEIRA GARRIDO ALVES;

E

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 76.684.828/0001-78, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). LEANDRO JOSE GRASSMANN;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2019 a 30 de setembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Engenheiros**, com abrangência territorial em **Foz do Iguaçu/PR**.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO****CLÁUSULA TERCEIRA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A partir de 01 de junho de 2019 a Fundação PTI-BR fornecerá, mensalmente, para todos os seus empregados, auxílio-refeição/alimentação no valor total de R\$ 759,75 (Setecentos e cinquenta e nove reais e setenta e cinco centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor previsto na presente cláusula será, automaticamente, corrigido na data base da categoria (junho/2020), com aplicação integral do índice de reajuste para o vale-alimentação alcançado pela negociação da CCT 2020/2021 a ser firmada pelo SENGE e SESCAP/PR.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Fundação PTI-BR custeará 95% (noventa e cinco por cento) deste benefício, sendo que os 5% (cinco por cento) restantes serão custeados pelo Empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os créditos serão repassados aos Empregados no dia 20 (vinte) de cada mês, ou primeiro dia útil após o dia 20 (vinte) e será referente à competência do mês seguinte.

PARÁGRAFO QUARTO: Este benefício não integra o salário para os efeitos legais.

PARÁGRAFO QUINTO: Este benefício também será concedido no período de férias normais, licença maternidade e licença médica de até 01 (um) ano de afastamento, ainda que o empregado esteja recebendo auxílio-doença ou acidentário.

PARÁGRAFO SEXTO: Este benefício não será concedido no período de licença sem remuneração, férias indenizadas e proporcionais, bem como aviso prévio indenizado pagos em rescisão contratual.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA QUARTA - GRADUAÇÃO, PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSO/IDIOMA E ATUALIZAÇÕES

A Fundação PTI-BR reembolsará também, mensalmente, mediante apresentação do comprovante, 30% (trinta por cento) das despesas com a formação do empregado em curso de nível de graduação, para a primeira graduação. A instituição compromete-se em arcar com o reembolso deste percentual nas despesas com mensalidade, matrícula e/ou material, em instituições reconhecidas e autorizadas pelo MEC ou indicadas pela Fundação PTI-BR, limitados ao tempo de duração da grade regular do curso. A participação financeira deverá estar afim com as atividades exercidas pelos empregados na empresa, estabelecidas em um plano de formação da área, mediante autorização prévia da Diretoria. Esta participação fica limitada aos pedidos futuros de participação, não havendo em hipótese alguma, pagamento de parcelas retroativas para aqueles que já estejam cursando a graduação.

Durante a vigência deste acordo, a Fundação PTI – BR reembolsará, mensalmente, mediante apresentação do comprovante, 60% (sessenta por cento) das despesas com a formação do empregado em curso em nível de pós-graduação e das despesas realizadas com a formação em curso de idioma. A instituição compromete-se em arcar com o reembolso deste percentual nas despesas com mensalidade, matrícula e/ou material, em instituições reconhecidas e autorizadas pelo MEC ou indicadas pela Fundação PTI-BR, limitados a 24 (vinte e quatro) meses. A Fundação PTI-BR custeará 100% (cem por cento) do valor das inscrições, passagens, diárias, quando necessário, das despesas referentes a cursos/treinamentos/capacitações de atualização dos seus empregados. Em ambas as participações financeiras deverão estarem afins com as atividades exercidas pelos empregados na empresa, estabelecidas em um plano de formação da área, mediante autorização prévia da Diretoria. Quando os cursos solicitados forem realizados/ofertados pela Fundação PTI-BR, não haverá concessão de reembolso, uma vez que serão disponibilizados profissionais para realização das formações internamente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Fundação, quando possível, observará a jornada de trabalho, no caso de liberação de horas, considerando os empregados que recebem o benefício previsto na presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado compromete-se a apresentar o certificado, ou documento similar, que comprove a participação e/ou aprovação na capacitação. Nos casos de ausência de comprovação de participação ou conclusão da capacitação, o empregado estará sujeito à devolução ou desconto, dos respectivos valores custeados pela Fundação PTI-BR.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Fundação PTI-BR se compromete a prover o recurso aprovado durante a realização e até a conclusão da capacitação, enquanto perdurar o contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: O valor deste benefício, inclusive do reembolso mencionado nesta cláusula, não é base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A Fundação PTI-BR concederá o Plano de Assistência Médica na modalidade de coparticipação, conforme convênio específico, sendo exames e consultas custeados pelos empregados por meio de desconto em folha de pagamento.

Para empregados que não executem suas atividades na cidade de Foz do Iguaçu – PR, e que, portanto, não poderão ser incluídos no Plano de Assistência Médica contratado pela empresa, a Fundação PTI-BR reembolsará, mediante comprovação de contratação do benefício pelo empregado, até o valor correspondente ao pago para empresa contratada na sede da Fundação PTI-BR.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Fundação PTI-BR custeará R\$ 80,00 (oitenta reais) referente ao valor total das mensalidades dos dependentes dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Sempre que a coparticipação do empregado representar valores superiores a 30% do valor líquido da remuneração, a Fundação PTI-BR limitará o seu desconto a este valor, efetuando, nos meses subsequentes, o desconto da diferença, procedendo desta forma, sucessivamente, até a quitação integral do débito.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Considera-se valor líquido da remuneração o seguinte raciocínio de cálculo: a soma de todas as verbas de proventos (salário, hora extraordinária, adicionais, etc.) subtraído os descontos (INSS, IRRF, 5% do Vale-alimentação, R\$ 1,00 do Plano de Saúde e R\$ 1,00 do Plano Odontológico), calculando-se 30% deste resultado para fins de desconto máximo das coparticipações do Plano de Saúde.

PARÁGRAFO QUARTO: O desconto da coparticipação sobre as verbas rescisórias obedecerá ao parágrafo 5º do artigo 477 da CLT.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

A Fundação PTI-BR concederá licença maternidade em conformidade com o previsto na Constituição Federal estendendo o seu prazo de duração para o total de 150 (cento e cinquenta) dias sucessivos para as mães, mediante atestado médico de Licença Maternidade e 10 (dez) dias consecutivos para os pais mediante Certidão de Nascimento.

PARÁGRAFO ÚNICO: O benefício acima será estendido aos pais adotantes na forma da legislação vigente.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO-CRECHE/BABÁ

A Fundação PTI-BR procederá o reembolso de despesas efetuadas com CRECHE ou com BABÁ, de forma não cumulativa, devendo aos empregados (pai ou mãe), optar por escrito pelo reembolso que se enquadra em seus interesses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se Reembolso Creche/Babá – o valor que a empresa repassa diretamente aos Empregados, não constituindo verba de natureza salarial e não sofrendo tributação nos moldes do Decreto 3.048/99, artigo 214, § 9º, incisos XXIII e XXIV.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício corresponderá o total da importância comprovada de até 06 vezes o salário-mínimo do Paraná e será pago em 6 (seis) ou 12 (doze) parcelas iguais e mensais, à escolha do trabalhador, o qual, após opção de parcelamento, não caberá modificação, atendendo, assim, à Portaria MTE 3296/86, com redação dada na Portaria MTE 670/97.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Requisitos do Reembolso Creche – O empregado deverá apresentar o comprovante de pagamento emitido pela creche, sendo este na forma de boleto ou Nota Fiscal.

PARÁGRAFO QUARTO: Requisitos do Reembolso Babá – O empregado deverá apresentar o comprovante de pagamento da remuneração da babá, comprovação do contrato em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), do recolhimento da contribuição previdenciária, nos moldes da legislação trabalhista.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado poderá solicitar o benefício nos primeiros sete meses do nascimento da criança.

PARÁGRAFO SEXTO: Nos casos em que, tanto o pai quanto a mãe, forem empregados da Fundação PTI-BR, estes deverão eleger apenas um beneficiário da presente cláusula.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA OITAVA - SEGURO DE VIDA

A Fundação PTI-BR compromete-se a manter o contrato de seguro de vida em grupo para todos os seus empregados, sem ônus para os mesmos, com as seguintes coberturas:

- MORTE NATURAL – R\$ 30.000,00
- MORTE ACIDENTAL – 100%
- INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE MORTE POR ACIDENTE – 100%
- INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE – Até 100%
- DOENÇAS GRAVES – 100%
- ASSISTÊNCIA FUNERAL – R\$ 3.000,00
- AUXÍLIO CESTA BÁSICA – R\$ 3.000,00

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A Fundação PTI-BR concederá o Plano de Assistência Odontológica a todos os seus empregados, os quais participarão, mensalmente, com a importância simbólica de R\$ 1,00 (um real), sem coparticipação. O benefício será estendido para os dependentes, quando solicitado pelo empregado e o valor será o estabelecido pela Fundação PTI-BR.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será distribuída de segunda a sexta-feira totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, desde que estas não importem em jornada diária superior a 10 (dez) horas, na forma da CLT, salvo condições contratuais inferiores, dentro dos limites estabelecidos no parágrafo quarto da Cláusula do Horário Flexível e Horário de Expediente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aplica-se aos trabalhadores, em regime de escala de trabalho, a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, com divisor de 220 (duzentos e vinte) horas, com jornada a ser cumprida conforme escala de trabalho, desde que estas não importem em jornada superior a 10 (dez) horas diárias, na forma da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica vedado o trabalho aos sábados, domingos e feriados, salvo nos casos de jornada em escala de trabalho ou em casos esporádicos e de extrema necessidade e, previamente, acordados entre o trabalhador e a Fundação PTI-BR (Portaria 945/2015 – MTE).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os feriados que coincidirem com o sábado serão pagos em dobro, salvo nos casos de redução de 04 (quatro) horas na jornada semanal.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO HORÁRIO FLEXÍVEL E DO HORÁRIO DE EXPEDIENTE

As partes, respaldadas no artigo 7º inciso XXVI da Constituição Federal e nos artigos 59, 71, 611 e 612 da CLT, acreditando na modernidade das relações entre o Capital e o Trabalho, resolvem implantar o HORÁRIO FLEXÍVEL na jornada de trabalho para os EMPREGADOS da Fundação PTI-BR, nos termos e condições a seguir expostos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O sistema denominado HORÁRIO FLEXÍVEL, visa dar ao Empregado a possibilidade de antecipar ou postergar seu horário de entrada na empresa com a conseqüente antecipação ou postergação de seu horário de saída, de forma a não alterar o número de horas de sua jornada, prevista no presente acordo coletivo de trabalho ou no contrato de trabalho (o que for mais benéfico), respeitando os limites mínimos para descanso previstos na CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O horário flexível de trabalho previsto nesse Acordo Coletivo não se aplica aos empregados em regime de escalas de trabalho e aos empregados cujas áreas, definidas pela Fundação PTI-BR devem obedecer a horários específicos de trabalho, bem como aos empregados que, de acordo com a legislação em vigor, não estejam subordinados ao controle de horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para melhor interpretação das condições aqui fixadas, as partes conceituam que:

a) Horário Flexível: é aquele em que o empregado poderá escolher o horário de início e término da jornada, observando as necessidades da área/programas/projeto e, desde que cumpra, integralmente, a sua jornada de trabalho, o qual fica estabelecido da seguinte forma:

- Entrada: das 7h30min às 8h30min;
- Intervalo para refeição e descanso: entre 11h30min e 14h00min;
- Saída: das 17h00min às 19h00min.

b) Horário de Expediente: é aquele em que a empresa estabelece, como horário de funcionamento da mesma, para o desempenho da totalidade ou da maior parte das suas atividades, **não podendo as áreas/projetos, durante o**

horário das 08h00min às 12h00min e das 14h00min às 18h00min, de segunda a sexta-feira, permanecerem sem, ao menos, um empregado.

c) Horário de Permanência: é aquele em que todos os empregados da Fundação PTI-BR deverão estar lotados em seus postos de trabalho, sendo este compreendido entre as 8h30min às 11h30min e das 14h00min até 17h00min.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica autorizado ao empregado ajustar seu tempo de fruição dos intervalos, desde que respeite os limites estabelecidos nos artigos 66 e 71 da CLT, que estabelece os intervalos de, no mínimo, 01 (uma) hora, no máximo, 02 (duas) horas para refeição e descanso e de 11 horas para interjornada.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso o horário de permanência não seja respeitado e as horas faltantes para seu cumprimento não tenham sido devidamente justificadas, nem esteja previamente acordada para débito do banco de horas, conforme estabelecido na cláusula do Banco de Horas, serão descontadas na forma da legislação vigente.

PARÁGRAFO SEXTO: Considerando a jornada semanal de 44hs/semanais e a diluição desta nos 05 (cinco) dias da semana para empregados que não atuam em escala de trabalho, e 06 (seis) dias da semana para empregados que atuam em escala de trabalho, as ausências, feriados e compensações do banco de horas utilizarão como referência o denominador de:

– Segunda a quinta-feira: 4 (quatro) horas no período da manhã e 5 (cinco) horas no período da tarde;

– Sexta-feira: 4 (quatro) horas no período da manhã e tarde, e;

– Para os empregados que trabalham em escala de trabalho, a aplicação será conforme a jornada diária praticada.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Aos empregados com jornada reduzida de trabalho serão aplicados, nos casos de ausência e compensações, os mesmos princípios trazidos pelo parágrafo sexto da presente cláusula.

PARÁGRAFO OITAVO: Em caso de extrema necessidade da Fundação PTI-BR e de prévio acordo com o empregado, poderão ser estabelecidos, por tempo determinado, um horário diferenciado, mesmo sem a observância do horário de permanência, desde que o empregado cumpra a jornada semanal.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS EM VIAGEM

As partes acordam que, a partir da assinatura do presente instrumento, as viagens a serviço devem ser realizadas dentro do horário de expediente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na excepcionalidade das viagens serem realizadas fora do horário de expediente, por interesse da Fundação PTI-BR, devem ser justificadas e autorizadas, formalmente, pela gerência da área. Nestes casos, serão computadas duas horas na ida e mais duas horas na volta nas viagens em território nacional e quatro horas na ida e mais quatro horas na volta em viagens internacionais, as quais serão encaminhadas para o banco de horas sem valorização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todas as horas despendidas, inclusive para deslocamentos, realizadas pelos empregados em viagens decorrentes da participação em pós-graduação nível *Lato e Stricto Sensu* e cursos/treinamentos de interesse tanto do empregado quanto da Fundação PTI-BR, com o objetivo de agregar conhecimento e qualificação, não caracterizam como hora extra.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS

Conforme artigos 59 e 468 e respectivos parágrafos da CLT e, de acordo com o disposto na CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO VIGENTE SESCAP – SENGE, cláusula – BANCO DE HORAS da categoria dos trabalhadores, obedecendo aos seguintes preceitos:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fins de contagem para o Banco de Horas, serão valorizadas as horas que excederem os limites. Estas horas serão registradas nos controles de horários respectivos e armazenadas em documento de Controle de Horas de Trabalho – C.H.T.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas de trabalho diárias não poderão ultrapassar o limite máximo de dez (10) horas, devendo estas possuir por base as condições adiante estabelecidas:

a) Para os empregados que não trabalham por escala de trabalho:

l) a valorização da hora extraordinária será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, quando essas horas forem realizadas de segunda a sexta-feira;

II) a valorização das horas trabalhadas será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas forem realizadas em sábados, domingos e feriados;

b) Para os empregados que trabalham em regime de escala de trabalho:

I) a valorização da hora extraordinária será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, quando essas horas forem realizadas de segunda a domingo;

II) a valorização das horas trabalhadas será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas forem realizadas em feriado ou nos dias previamente escalados para o Descanso Semanal Remunerado;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa se compromete a manter um Controle de Horas de Trabalho – C.H.T. para cada empregado, com livre acesso deste, o qual conterá demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas laboradas em excesso aos limites legais, indicando, minuciosamente, os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor.

PARÁGRAFO QUARTO: Ao final de cada ciclo mensal de trabalho, a empresa entregará a cada empregado extrato constando as horas de crédito ou de débito do respectivo mês, com a indicação precisa do saldo total existente em relação ao período de vigência do acordo, até o momento da entrega do documento.

PARÁGRAFO QUINTO: A ausência do empregado ao trabalho para a compensação do saldo positivo do banco de horas, desde que previamente ajustada com o empregador, será na razão de uma hora do banco por uma hora de descanso.

PARÁGRAFO SEXTO: A Fundação PTI-BR poderá, mediante autorização do gerente, liberar o empregado, parcialmente, da sua jornada para atender interesses pessoais, tais como, graduação, pós-graduação nível *Stricto* e *Lato Sensu* e atuação em atividades educacionais, desde que durante o período de concessão as horas trabalhadas não sejam valorizadas.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Para os empregados que trabalham sob regime de escala de revezamento, quando possível, terão folga em dois domingos ao mês, sendo que uma se refere à previsão legal e a outra à compensação de horas acumuladas no banco.

PARÁGRAFO OITAVO: O empregado poderá acumular o saldo máximo de 30 horas no Banco de Horas e, ao atingir tal denominador, todas as horas acumuladas em seu banco de horas serão, obrigatoriamente, compensadas, em datas estabelecidas de comum acordo entre o empregado e a Fundação PTI-BR. Nos casos em que o trabalhador se recusar a estabelecer, de comum acordo, as datas para compensação após atingir o limite do banco, poderá a Fundação PTI-BR, mediante notificação com, no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência, estabelecer a data para início das mesmas, ficando a critério da Fundação PTI-BR compensá-las em períodos separados ou não.

PARÁGRAFO NONO: É absolutamente vedada a compensação de horas de crédito com período de férias ou aviso prévio.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A empresa comunicará o empregado, com setenta e duas (72) horas de antecedência sobre o dia da compensação regular (antes de atingir o limite de 30 horas), consultando-o para comum acordo da escala de compensação.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Em caso de falta injustificada por parte do empregado, esta não será aceita com compensação de eventuais horas, nem poderá ser lançada no Controle de Horas de Trabalho (C.H.T.) como horas compensadas.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: O fechamento dos créditos de horas de todos os empregados será efetuado e liquidado no mês de março de 2020 e, ao final da vigência do presente acordo, sendo que o saldo positivo (crédito de horas) deverá ser pago de acordo com a cláusula ADICIONAL DE HORA EXTRA e cláusula ADICIONAL NOTURNO da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO VIGENTE e de acordo com o artigo 59 da CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Fica proibido o lançamento de horas a débito, ou seja, quando houver redução de jornada normal de trabalho, salvo prevista em Lei, Acordo ou Convenção Coletiva, esta será considerada como mera concessão do empregador, não gerando o lançamento de horas a serem trabalhadas. Obviamente, esta regra não prevalecerá quando o empregado estiver realizando compensação de horas a crédito que já existiam no banco de horas.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: Nos casos de desligamento do empregado, os créditos de horas deverão ser liquidados por ocasião da rescisão contratual. A empresa liquidará o saldo existente em moeda corrente, de acordo com a cláusula ADICIONAL DE HORA EXTRA e cláusula ADICIONAL NOTURNO da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO VIGENTE e de acordo com o artigo 59 da CLT, mediante discriminação específica em TRCT.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: O empregado que possuir afastamento, mediante pagamento de benefício previdenciário, que importe em ausência superior a seis (6) meses, fará jus ao recebimento das horas de crédito,

mesmo que ainda em gozo de benefício. Em referida hipótese a empresa deverá convocar o empregado para efetuar a liquidação do banco, mediante recibo.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: O empregado submetido à aposentadoria por invalidez, portanto, com contrato de trabalho suspenso e que não esteja enquadrado na regra do caput, faz jus ao recebimento de todas as horas de crédito, eventualmente, existentes em CHT, dentro do prazo de trinta (30) dias da comunicação realizada para a empresa, em relação à concessão do benefício previdenciário.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO CONTROLE DE HORÁRIOS

O controle da jornada de trabalho será realizado da seguinte forma:

- a) Os horários serão marcados pelo empregado em Sistema Eletrônico de Ponto.
- b) Em caso de não funcionamento do Sistema Eletrônico ou trabalho externo, os horários serão controlados, individual e manualmente, pelos empregados e com aprovação do gestor/superior.
- c) No caso do empregado ausentar-se para treinamento, estará dispensado do controle de horário, devendo identificar código correspondente no formulário de Ocorrências e Justificativas.
- d) Os trabalhos realizados nos sábados, domingos e feriados serão contabilizados, integralmente, no banco de horas, exceto para os empregados que trabalham em escala.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores há cinco dias corridos, cada um, e deverão estar de acordo com as modalidades de férias previstas na Fundação PTI-BR.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O início do gozo das férias nunca poderá coincidir com dias destinados ao descanso, tais como, sábados, domingos, feriados e descanso semanal remunerado. Fica vedado o início das férias no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos de pedido de demissão, o empregado que contar com quinze dias, ou mais, de serviços na empresa e menos de 01 (um) ano contado da admissão, fará jus ao recebimento das férias proporcionais relativos ao período efetivamente trabalhado.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ATIVIDADES SINDICAIS

Fica assegurado ao empregado eleito Dirigente Sindical, a sua liberação para as atividades sindicais na forma descrita pela Lei Estadual 10.981 de 27 de dezembro de 1994, desde que solicitado pelo respectivo Sindicato e pelo dirigente sindical interessado.

**FLAVIANO DA COSTA MASNIK
DIRETOR
FUNDAÇÃO PARQUE TECNOLÓGICO ITAIPU - BRASIL**

**EDUARDO CASTANHEIRA GARRIDO ALVES
DIRETOR
FUNDAÇÃO PARQUE TECNOLÓGICO ITAIPU - BRASIL**

**LEANDRO JOSE GRASSMANN
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANÁ**

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.