

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003102/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/10/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051766/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.107318/2022-00  
DATA DO PROTOCOLO: 31/10/2022

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

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV, CNPJ n. 79.583.241/0001-60, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.684.828/0001-78, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DA QUIMICA DO ESTADO DO PARANA - SIQUIM-PR, CNPJ n. 81.104.101/0001-04, neste ato representado(a) por seu ;

E

INSTITUTO DE TECNOLOGIA DO PARANA, CNPJ n. 77.964.393/0001-88, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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 junho de 2021 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, integrantes do 2º Grupo, Empregados de Agentes Autônomos do Comércio, do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **PR**.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA TERCEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

O Empregador poderá antecipar o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, por ocasião das férias de cada empregado, mediante requerimento formal do empregado que deverá ser apresentado até dia 31 de janeiro do correspondente ano, desde que haja disponibilidade financeira.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O Empregador pagará aos ocupantes de cargos de confiança, Gratificação de Função, cujos valores serão reajustados na mesma época e mesmo percentual aplicado aos salários, de conformidade com o disposto no decreto 383, de 14/05/1991.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Por ocasião das férias do gerente titular, o subgerente terá direito ao recebimento do valor integral da respectiva gratificação de função, independentemente do período de fruição do titular de 20 (vinte) ou de 30 (trinta) dias, sendo que, no parcelamento das férias em dois períodos de 15 (quinze) dias, o pagamento será proporcional ao número de dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nas demais ausências do titular, o subgerente terá direito ao recebimento da gratificação de função, desde que o afastamento seja igual ou superior a 15 (quinze) dias, com pagamento proporcional aos dias de afastamento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese do empregado deixar de exercer o cargo de confiança antes do prazo de 10 (dez) anos, o mesmo deixará de receber a respectiva Gratificação de Função Transitória, ou Diferença de Gratificação de Função Transitória sendo que tal redução não configura desrespeito ao contido no artigo 468 da CLT e inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregado que perceba a Gratificação de Função Transitória por 10 (dez) anos ou mais e for revertido ao seu cargo efetivo, não poderá ter a gratificação de função retirada, tendo em vista o princípio da estabilidade financeira, nos termos da Súmula 372 do TST, passando a receber a referida gratificação como Gratificação de Função Mantida.

#### **Súmula nº 372 do TST**

**GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

*I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)*

*II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)*

**PARÁGRAFO QUINTO:** O empregado que teve a gratificação mantida e após voltar ao cargo efetivo não terá direito a nova gratificação caso volte a exercer função gratificada, exceto a diferença de valor, caso exista.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O pagamento desta verba deverá ser destacado no contracheque do empregado, de forma específica e, em nenhuma hipótese, incorporada ao seu salário base.

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE**

Condicional ao laudo de avaliação ambiental elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho e validado pelos Sindicatos das respectivas categorias, conforme Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho que definem as atividades insalubres e perigosas e respectivos graus, o empregador pagará aos empregados abrangidos pela atividade o valor e forma determinados pela legislação pertinente e compromete-se a adotar as medidas propostas, visando eliminar as condições de risco e insalubres.

### **OUTROS ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - QUINQUÊNIO/TRIÊNIO**

Fica garantido o adicional por tempo de serviço (quinquênio e triênio), calculados sobre o salário-base e cada empregado, com o limite da soma dos adicionais, em 35%(trinta e cinco por cento).

**Parágrafo Primeiro:** Fica acordado que o percentual de quinquênio, adicional de 5% (cinco por cento) do salário base, devido a cada 05 (cinco) anos de trabalho, com limite de 35% (trinta e cinco por cento), será considerado para cálculo até 31/12/2013.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para apuração do percentual de quinquênio, fica garantido aos empregados, o pagamento mensal do percentual de quinquênio acumulado proporcionalmente até 31/12/2013, calculado sobre o salário-base.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para apuração do percentual foi considerado o tempo total de quinquênio acumulado até 31/12/2013. Calculado 1/12 avos por mês de trabalho, considerando a fração quando for superior a 14 dias, totalizando os anos trabalhados, respeitando o percentual de 35%.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O pagamento do percentual de quinquênio será mantido na mesma rubrica/verba no contracheque de cada empregado e, em nenhuma hipótese, poderá ser incorporado ao salário-base.

**Parágrafo QUINTO:** Desde 01/01/2014 o adicional de tempo de serviço, passou a ser na forma de triênio, devido compulsoriamente a cada 03 (três) anos de trabalho, no percentual equivalente a um step salarial de 2,93%(dois inteiros e noventa e três centésimos por cento), calculados sobre o salário-base e pago em rubrica/verba específica.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Para fins de apuração do adicional por tempo de serviço (quinquênio/triênio), será somado o percentual pago aos empregados, a título de antiguidade, em 2017.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Para todos os efeitos, o pagamento do percentual do triênio, será realizado somente após decorridos três anos contados da admissão ou da última concessão do triênio.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Aos empregados que completarem o limite de 35%(trinta e cinco por cento), considerados as condições da presente cláusula, receberão em contracheque, na rubrica/verba triênio, após decorridos o prazo do parágrafo anterior, a diferença percentual ao limite estabelecido.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que comprovadamente estiver há 24 (vinte e quatro) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de contribuição, nos termos da Legislação da Previdência Social e que tenha no mínimo 3 (três) anos de atividades laboral com o empregador, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria.

**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.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Depois de adquirida a elegibilidade para aposentadoria por tempo de contribuição o empregado não fará mais jus a estabilidade prevista na presente cláusula.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA OITAVA - VALE ALIMENTAÇÃO

O empregador fornecerá mensalmente auxílio alimentação, **a partir de de junho/2022**, conforme tabela abaixo, do qual o empregado contribuirá com **R\$ 27,97 (vinte e sete reais e noventa e sete centavos)**, que será descontado em contracheque na rubrica "Alimentação Empregado", em conformidade com o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

| <i>*Faixa</i>              | <i>Valor</i>  | <i>Valor descontado empregado</i> |
|----------------------------|---------------|-----------------------------------|
| <b>1 a 3 sal.</b>          | <b>721,03</b> | <b>27,97</b>                      |
| <b>3 a 6 sal.</b>          | <b>653,24</b> | <b>27,97</b>                      |
| <b>6 a 9 sal.</b>          | <b>582,75</b> | <b>27,97</b>                      |
| <b>Acima de 9 salários</b> | <b>515,03</b> | <b>27,97</b>                      |

\* Salário base – Inicial da Tabela salarial

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O Vale Alimentação previsto nesta cláusula não possui natureza salarial e não integrará a remuneração dos empregados para qualquer efeito de lei, inclusive previdenciário.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados à disposição de outras instituições, somente terão direito ao benefício, desde que não receba daquele órgão. Os empregados cursando mestrado/doutorado ou assemelhado por mais de 30 (trinta) dias, quando cobertos por bolsa também não farão jus ao benefício em questão.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese de alterações substanciais no índice de reajuste da cesta básica do DIEESE, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotarem medidas que julguem necessárias.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O pagamento do benefício será efetivado até o dia 10 de cada mês.

### CLÁUSULA NONA - ALMOÇO

O empregador fornecerá, para os empregados que almoçam no local de trabalho, alimentação gratuita que não possui cunho salarial para os efeitos da lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos locais de trabalho onde não for possível fornecer alimentação, o empregador fornecerá vale-refeição, no valor de **R\$ 23,60 (vinte e três reais e sessenta centavos)**, calculados de acordo com os dias úteis laborados e que, da mesma forma do disposto no *caput*, não terá cunho salarial.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados que se deslocarem a serviço, recebendo adiantamento de viagem, que inclui o pagamento de despesas com refeição, não terão direito ao recebimento do vale refeição daquele período.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados cedidos para outros órgãos nos termos do Decreto 8.466/2013, com o ônus para o Tecpar, somente receberão o vale refeição quando o órgão cessionário não fornecer,

ficando vedado o recebimento duplo.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS PARA A CIC E ARAUCÁRIA**

O Empregador manterá o fornecimento de transporte gratuito aos empregados lotados nas unidades CIC e Araucária.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O benefício não tem caráter salarial não se configurando em salário utilidade, e também não integrando a remuneração dos empregados para nenhum fim.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As definições das rotas dos ônibus serão estabelecidas pelo empregador com a finalidade de atender o maior número de usuários, priorizando alternativas de vias principais.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO ESCOLA ESPECIAL**

Fica assegurada aos empregados com filhos portadores de deficiência física ou mental, que comprovadamente utilizarem Instituição Escolar Especial Privada, o recebimento de reembolso escola especial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para fazer jus ao benefício o empregado preencherá o formulário Requerimento de Reembolso Escola Especial, o qual deverá ser renovado anualmente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A partir de junho/2022, o valor do reembolso será pago mensalmente ao empregado no seu contracheque, observado o valor efetivamente despendido e o limite de **R\$ 704,35 (setecentos e quatro reais e trinta e cinco centavos)** por dependente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os recibos ou nota fiscal/eletrônica deverão ser entregues ao empregador até o dia 10 de cada mês, estando o reembolso condicionado à apresentação dos recibos ou nota fiscal/eletrônica. O não cumprimento desse prazo, limitado a 01 (um) mês de atraso, desde que não frequente, dado os motivos e situações especiais que o empregado apresentar, excluirá o direito ao reembolso.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os valores não integram a remuneração para qualquer efeito ante o caráter indenizatório.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Ao empregador é reservado o direito de suspender o benefício quando constatada qualquer tipo de irregularidade, cabendo neste caso, o ressarcimento dos valores indevidamente recebidos pelo empregado e apuração de responsabilidade nos termos da legislação trabalhista.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O reembolso do benefício, objeto da presente cláusula, é efetuado por dependente. No caso de os pais serem empregados do empregador, o reembolso será pago a apenas a um deles.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

O empregador se compromete a manter Plano de Assistência Odontológica aos seus empregados, custeado nas seguintes proporções:

- a) 90,00% (noventa por cento), cobertos pelo empregador;
- b) 10,00% (dez por cento), coberto pelo empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A parcela não possui caráter salarial, não integrando assim a remuneração do empregado a qualquer título.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTO BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS AUX.DOENÇA E AUX.DOENÇA ACIDENTÁRIO**

O Empregador efetuará o pagamento de complementação dos benefícios de Auxílio Doença e Auxílio Doença Acidentário, nas situações em que o benefício pago pela Previdência Social, ao empregado segurado, for inferior ao total da sua remuneração paga pela Empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O pagamento objeto da presente cláusula será considerado a partir do 16º dia de afastamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Durante o período de afastamento do empregado será considerado, para fins de pagamento da complementação, o valor da remuneração como se em atividade estivesse.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Conforme determina o Parágrafo 2º do Art. 18 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1.991, o empregado aposentado pelo Regime Geral da Previdência Social que permanecer em atividade, não fará jus a prestação alguma da Previdência Social. Nesse caso o empregador fará a complementação em relação ao valor do benefício de aposentadoria por um período máximo de 24(vinte e quatro) meses. O empregado que estiver afastado há mais de 24(vinte e quatro) meses, na assinatura deste instrumento, deixará de receber a complementação.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Ao empregado aposentado pelo INSS, nos termos do parágrafo terceiro, que apresentar atestado médico igual ou superior a 30 (trinta) dias, por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, deverá ser submetido a exame médico, pela área de saúde ocupacional do empregador para avaliar o período para retornar ao trabalho, definir se manterá a mesma função ocupacional ou será liberado com restrição, no período entre 15 a 30 dias, dependendo da gravidade da doença.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O empregador realizará o pagamento dos salários, em forma de adiantamento, no período compreendido entre o 16º dia de afastamento até o momento da realização da perícia médica pela Previdência Social e concessão do benefício. Para cálculo será considerado 91% do salário de contribuição, a ser ajustado no mês seguinte ao da concessão do benefício.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O empregado assinará Termo de Compromisso com o empregador onde ficará ciente de que após a concessão inicial do benefício, objeto do parágrafo sétimo, deverá ressarcir os valores antecipados em folha de pagamento. No caso de indeferimento do pedido de concessão de benefício o empregador descontará em folha de pagamento os valores antecipados. Fica através do presente Acordo Coletivo expressamente autorizado o desconto em folhas de pagamento do empregado. Caso o empregado não efetue a devolução do valor antecipado, fica o empregador autorizado a descontar o valor integral em folha de pagamento, em tantas parcelas quantas forem necessárias, até o limite antecipado, para quitação do montante devido.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Após a concessão o pagamento do Salário de Benefício será realizado pelo INSS em conta corrente do empregado. Caberá ao empregador efetuar o pagamento do complemento salarial, nos termos do parágrafo segundo. Na situação em que o valor do complemento salarial for insuficiente para devida manutenção dos descontos fixos ou transitórios mensais no contracheque, o empregador realizará o pagamento do Salário de Benefício em folha de pagamento. Para isso, o empregado se comprometerá, formalmente, em encaminhar cópias dos comprovantes dos valores recebidos do INSS e efetuar o depósito em conta corrente do empregador. Fica através do presente Acordo Coletivo expressamente autorizado o desconto em folhas de pagamento do empregado.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Nos casos de alta já programada pelo INSS, havendo pedido de prorrogação do afastamento por parte do empregado e quando não concedido pelo INSS, os valores adiantados serão descontados do empregado no mês do retorno ao trabalho. Fica através do presente Acordo Coletivo expressamente autorizado o desconto em folhas de pagamento do empregado.

**PARÁGRAFO NONO:** Nos casos em que o empregado, por sua livre e espontânea vontade, não concordar com o indeferimento do INSS após pedido de prorrogação do benefício e interpor Recurso à Junta de Recursos, prazo em que aguardará em casa, sem retorno ao trabalho, o pagamento do complemento

salarial será suspenso pelo empregador. O saldo devedor que acumulará em contracheque será descontado no mês de retorno ao trabalho. Somente será reconhecido o direito ao recebimento do complemento salarial se for constatada a incapacidade para o trabalho pelas instâncias competentes do INSS.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Quando o empregado afastado por doença, tiver seu benefício convertido em Aposentadoria, o empregado se obriga a restituir ao empregador, desde a data da conversão de seu benefício, os valores pagos a título de proventos e benefícios.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

**A partir de junho/2022,** O empregador propiciará auxílio funeral a seus empregados e dependentes legais, conforme parágrafo Primeiro, no valor fixo de **R\$ 4.811,72 (quatro mil, oitocentos e onze reais e setenta e dois centavos)**, a fim de cobrir eventuais despesas decorrentes de funeral.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Serão considerados dependentes para os fins previstos nesta Cláusula:

- a) o cônjuge ou companheira (o) nos termos da Lei do Imposto de Renda, devendo constar seu nome na declaração do Imposto de Renda do empregado;
- b) filho(a) ou enteado(a), até 21 anos de idade, ou, em qualquer idade, quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho;
- c) filho(a) ou enteado(a) solteiros, até 24 anos de idade, desde que cursando nível superior;
- d) o menor tutelado;
- e) o maior curatelado, mediante apresentação de Termo de Curatela;
- f) o pai ou a mãe economicamente dependentes nos termos da legislação aplicável ao Imposto de Renda.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Auxílio Funeral não possui natureza salarial, desta forma não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO CRECHE/BABÁ**

Fica assegurado aos empregados com filhos menores, enteados e menor sob guarda ou tutela o recebimento de Auxílio Creche ou Auxílio Babá, regulamentado nos parágrafos abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para fazer jus ao benefício o empregado preencherá o formulário Requerimento de Auxílio Creche/Babá, o qual deverá ser renovado anualmente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** **A partir de junho/2022,** o valor do reembolso Creche/Babá será pago mensalmente ao empregado que comprovadamente utilizar Instituição Pré-Escolar Privada ou Serviços de Pessoa Física como Babá, devidamente contratada nos termos da legislação do empregado doméstico, sempre observando o valor efetivamente despendido e o limite de **R\$ 322,28 (trezentos e vinte e dois reais e vinte e oito centavos)**, por dependente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os recibos ou notas fiscais eletrônicas deverão ser encaminhados à Divisão de Gestão Estratégica de Pessoas até o dia 10 de cada mês.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O benefício somente será pago após o retorno da mãe da licença maternidade, devidamente comprovado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A criança que ingressar no 1ª ano do Ensino Fundamental perderá o direito ao referido reembolso.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os valores não integram a remuneração para qualquer efeito ante o caráter indenizatório.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Ao empregador é reservado o direito de suspender o benefício quando constatada qualquer tipo de irregularidade, cabendo neste caso, o ressarcimento dos valores indevidamente recebidos pelo empregado e apuração de responsabilidade nos termos da legislação trabalhista.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O reembolso do benefício, objeto da presente cláusula, será efetuado por dependente. No caso de os pais serem empregados do Tecpar, o reembolso será pago apenas a um deles.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O Empregador propiciará seguro de vida em grupo ao seu quadro funcional. Será facultado ao empregado, caso haja interesse em majorar o prêmio, optar por arcar com pagamento complementar, cujo desconto mensal será lançado em folhas de pagamento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A parcela não possui caráter salarial, não integrando assim a remuneração do empregado a qualquer título.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

O Empregador propiciará um plano de assistência médico-hospitalar para seus empregados. A participação de cada empregado no valor do auxílio estabelecido para Assistência Médica será proporcional à faixa salarial dos empregados, obedecendo à tabela abaixo:

#### TABELA DE CUSTO PARA EMPREGADOS

| * SALÁRIOS           | % FUNC | % EMPREGADOR |
|----------------------|--------|--------------|
| DE 01 A 03 SALÁRIOS  | 10%    | 90%          |
| DE 03 A 06 SALÁRIOS  | 20%    | 80%          |
| DE 06 A 09 SALÁRIOS  | 30%    | 70%          |
| DE 09 A 12 SALÁRIOS  | 40%    | 60%          |
| ACIMA DE 12 SALÁRIOS | 50%    | 50%          |

\* Salário Mínimo Nacional

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores de contribuição dos empregados sofrerão reajuste anual, conforme índice aplicado pela Operadora do contrato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica facultado ao empregado a opção de Auxílio Plano de Saúde, conforme Cláusula Décima Oitava.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados que se aposentarem pelo Empregador poderão optar por permanecer com a mesma Operadora de Saúde contratada, de acordo com os moldes estabelecidos na Lei 9656/98 e suas alterações.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aqueles empregados que desejarem a inclusão de dependentes no plano de assistência médico-hospitalar poderão fazê-lo, observando as condições e a tabela de custo abaixo:

Consideram-se dependentes para os efeitos da presente cláusula:

a) o cônjuge ou companheira (o) nos termos da Lei do Imposto de Renda, com renda de até 02 (dois) salários mínimos nacional, devidamente comprovada e desde que a empresa onde o dependente trabalha, se for o caso, não disponibilize Plano de Saúde, devendo constar seu nome na declaração do Imposto de Renda do empregado;



b) o cônjuge ou companheira (o) que não se enquadre no critério estabelecido no item “a” poderá ser incluído como dependente no Plano de Saúde desde que o titular assumira INTEGRALMENTE o valor da mensalidade;

c) filho(a) ou enteado(a), até 21 anos de idade, ou, em qualquer idade, quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho, comprovado por Laudo ou Relatório Médico;

d) filho(a) ou enteado(a) solteiros, até 24 anos de idade, desde que cursando nível superior e que não desempenhem qualquer atividade remunerada devidamente comprovada e que constem da declaração do imposto de renda do empregado;

e) o menor tutelado, cuja guarda seja determinada por decisão judicial. Para efeitos de permanência no Plano de Saúde, se aplicam os mesmos requisitos estabelecidos na letra “D”.

f) o maior curatelado, mediante apresentação de Termo de Curatela.

#### **TABELA DE CUSTO PARA DEPENDENTES**

| <b>* SALÁRIOS</b>           | <b>% POR DEPENDENTE</b> | <b>% EMPREGADOR</b> |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------|
| <b>DE 01 A 03 SALÁRIOS</b>  | <b>10%</b>              | <b>90%</b>          |
| <b>DE 03 A 06 SALÁRIOS</b>  | <b>20%</b>              | <b>80%</b>          |
| <b>DE 06 A 09 SALÁRIOS</b>  | <b>30%</b>              | <b>70%</b>          |
| <b>DE 09 A 12 SALÁRIOS</b>  | <b>40%</b>              | <b>60%</b>          |
| <b>ACIMA DE 12 SALÁRIOS</b> | <b>50%</b>              | <b>50%</b>          |

**\* Salário Mínimo Nacional**

**PARÁGRAFO QUINTO:** A fim de viabilizar a inclusão objeto do parágrafo anterior, será necessária a apresentação dos seguintes documentos:

a) Certidão de Casamento ou Escritura Pública Declaratória de União Estável;

b) Certidão de Nascimento ou Termo de Tutela ou de Curatela;

c) Comprovante de endereço do Dependente;

d) Cópias do RG, CPF, PIS/PASEP e Carteira de Trabalho e Previdência Social do dependente;

e) Cópia da Declaração do Imposto de Renda do empregado e dependente ou apresentação de declaração informando que os rendimentos tributáveis recebidos foram inferiores ao limite estabelecido pela Receita Federal;

f) Cópia do contracheque do dependente.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Para manutenção do dependente no Plano de Saúde o Tecpar solicitará a apresentação anual, de preferência no mês de junho, dos documentos, objeto do parágrafo anterior, atualizados a fim de comprovar que o dependente está dentro das condições estabelecidas. É obrigação do empregado comunicar a Empresa qualquer alteração na situação econômico financeira do dependente. A omissão ou uso indevido dos benefícios contidos nesta cláusula implicarão no dever do empregado de ressarcir os prejuízos decorrentes, por meio de débito em contracheque e conseqüentemente a exclusão automática do dependente do Plano de Saúde.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REEMBOLSO PLANO DE SAÚDE**

Ao empregado fica facultada a opção por Auxílio Plano de Saúde, limitado ao percentual de participação do empregador, de acordo com as tabelas de custo para empregados e dependentes, constante na cláusula anterior, aplicado sobre o valor praticado pelo empregador com a operadora de saúde contratada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor será pago ao empregado em contracheque, condicionado a apresentação, até o dia 10 de cada mês, do comprovante de pagamento da despesa com Plano de Saúde.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A permanência no Plano de Saúde oferecido pelo empregador, nos termos da Lei 9.656/98, não se aplicará ao empregado que optar pelo recebimento de Auxílio Plano de Saúde, objeto da presente cláusula, tendo em vista que não estarão vinculados diretamente à operadora do Plano de Saúde contratada pelo empregador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O valor do reembolso do plano de saúde não possui caráter salarial, não integrando assim, a remuneração do empregado a qualquer título.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS**

O Empregador se resguarda o direito de transferir seus empregados, nos casos de necessidade do serviço, para localidade diversa da que resulta o contrato de trabalho, de conformidade com o disposto nos Contratos Individuais de Trabalho, e observado o disposto no artigo 469 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados terão garantido o pagamento do adicional de transferência, enquanto perdurarem as transferências, observado o disposto no parágrafo 3º, do artigo 469 da CLT.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - UTILIZAÇÃO DE VEÍCULOS DA EMPRESA - RESPONSABILIDADE**

O Empregador se compromete a manter sua frota de veículos em condições de uso que garantam a segurança dos empregados condutores e terceiros.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em casos de sinistros e multas, o ressarcimento dos prejuízos causados a terceiros ou à Empresa, pelo empregado condutor, somente se dará após admissão ou apuração da responsabilidade do condutor, conforme cláusula dos contratos individuais de trabalho assinados entre empregado e empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O ressarcimento será efetuado mediante desconto de parcelas mensais limitadas a 10% (dez por cento) do salário base, em folha de pagamento, utilizando-se como indexador, índice oficial utilizado pelo governo federal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Ficam ressalvados os casos em que, após apuração de responsabilidades, o condutor seja enquadrado nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, situação em que a empresa efetuará o desconto dos prejuízos no termo de rescisão de contrato de trabalho.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

Fica acordado que a jornada legal de trabalho praticada pelo empregador é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais (CF, Art 7º, XIII), sendo dispensados as quatro horas do sábado, considerado dia útil não trabalhado, inclusive para efeito de repouso semanal remunerado, na forma da lei. Para efeito de horas

extras, adicionais noturnos, bem como para o caso de atrasos, será adotado o divisor 220 (duzentos e vinte), excetuando-se a jornada legal de 6 (seis) horas, que possui divisor próprio 180 (cento e oitenta) e a jornada legal de 5 (cinco) horas, que possui divisor próprio de 150 (cento e cinquenta).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A jornada diária de trabalho em todas as unidades do Empregador será realizada no horário das 08h às 12h e das 13h às 17h, de segunda a sexta feira, com exceção dos profissionais com jornada diária reduzida.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado poderá iniciar a sua jornada de trabalho com até 30 (trinta) minutos antes ou após o seu horário normal, ficando obrigado a realizar o total de horas da sua jornada diária de trabalho, não podendo, em hipótese alguma, ultrapassá-la. As horas que faltarem para completar o total de horas diárias serão automaticamente descontadas em folha de pagamento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em cumprimento a Portaria 1.510/2009, do Ministério do Trabalho, os relógios ponto estão liberados para o registro em qualquer horário, no entanto, o empregado deverá efetuar o registro no horário da sua jornada de trabalho, podendo ser realizado com a tolerância de 05 (cinco) minutos antes ou após o início e 05 (cinco) minutos antes ou após o término.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregado que não tiver autorização para trabalhar em horário extraordinário e efetuar o registro fora do horário da sua jornada, considerando os minutos de tolerância, não terá computado tais horas e será devidamente advertido.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica ajustada entre as partes a adoção de sistema alternativo de ponto para controle da jornada de trabalho, dispensando-se assim a emissão dos comprovantes de marcação a cada registro efetuado no REP, nos termos da Portaria 373/2011.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O trabalho extraordinário ou hora extra deverá atender preferencialmente situações excepcionais ou temporárias, presentes razões de relevante interesse da empresa, com a devida justificativa da gerência da área demandante quanto a sua necessidade e com a devida aprovação da Diretoria Executiva.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Em casos excepcionais e de justificada necessidade o Empregador poderá adotar jornada de trabalho em turnos ou escalas de revezamento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO**

Fica aprovado a implantação de calendário de compensação, com acréscimos diários na jornada de trabalho, para compensar horas não trabalhadas, conforme decisão da Diretoria Executiva.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO**

Havendo condições de segurança, o Empregador autorizará aos seus empregados a permanência nos recintos de trabalho durante o intervalo intrajornada para alimentação e repouso, previsto no artigo 71 da CLT, situação que não configurará trabalho extraordinário.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A existência de refeitórios nas unidades de trabalho dispensa a exigência do registro de ponto intrajornada, havendo pré-assinalação do período de repouso. Entretanto, este fato não configura trabalho extraordinário, estando em conformidade com o Parágrafo 2º do Art. 74 da CLT e Portaria 3.626/91, do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

Na forma do Inciso XIII, do Artigo 7º da Constituição Federal de 1988, e do contido no Artigo 59 da CLT, a partir da entrada em vigor do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica instituído o Banco de Horas, regulamentado nos parágrafos abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O Banco de Horas terá por finalidade compensar as horas trabalhadas que excederem ao limite previsto pela legislação, ficando, desta forma, o empregador dispensado do pagamento da remuneração de hora extra.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As horas trabalhadas em caráter extraordinário somente serão creditadas no Banco de Horas se houver autorização expressa da Gerência e Diretoria da área. É de responsabilidade da Gerência realizar o planejamento das atividades da área e identificar a necessidade de trabalho em horário extraordinário. Identificada essa necessidade o Gerente deverá efetuar as devidas formalizações para autorização da permanência ou entrada do empregado nas dependências da Empresa, bem como o cômputo das respectivas horas em Banco de Horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica limitado a 50 horas o saldo que o empregado poderá acumular em Banco de Horas, devendo ser estabelecido, pela gerência, escalas de compensação para zerar o saldo. Casos excepcionais serão tratados pela Diretoria Executiva.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O não cumprimento, pelo empregado, das escalas de trabalho estabelecidas pelo empregador, para labor em sábados, domingos e feriados, poderá resultar em justa causa para rescisão de contrato de trabalho, desde que o empregado tenha sido advertido de sua conduta e nela reincidir.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A compensação de horas será feita na proporção de uma hora e trinta minutos para cada hora trabalhada de segunda a sexta feira, e de duas horas para as trabalhadas nos sábados, domingos e feriados.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A compensação do Banco de Horas não excederá o prazo legal, 12 (doze) meses após a realização das horas. O Gerente da área deverá propiciar meios para que as horas existentes em Banco de Horas sejam devidamente compensadas dentro do prazo estipulado. A programação da compensação deverá ser devidamente formalizada à área competente na Empresa com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, para as devidas providências no cartão ponto ou Banco de Horas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A comunicação ao empregado sobre a compensação do Banco de Horas deverá ser com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Abonos às faltas e atrasos obedecerão a Norma de Jornada de Trabalho do Empregador.

**PARÁGRAFO NONO:** As faltas injustificadas ao trabalho somente poderão ser compensadas do saldo existente em Banco de Horas nas mesmas proporções, ou seja, para essa compensação não será considerado os acréscimos do banco de horas.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Não será permitida a existência de horas negativas no Banco de Horas, se for o caso, será automaticamente descontado em folha de pagamento.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** No caso de desligamento do empregado o saldo existente em Banco de Horas será pago na rescisão de contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** A partir de junho/2022, os empregados que exerçam cargos cujas jornadas diárias de trabalho sejam de 08 (oito) horas, que laborarem aos sábados, domingos e feriados terão direito a alimentação, no valor de **R\$ 23,60 (vinte e três reais e sessenta centavos)** a partir de 04 (quatro) horas extras ininterruptas trabalhadas no mesmo dia. Aos que laborarem fora do expediente normal de trabalho, de segunda a sexta-feira, terão direito, a partir de 02 (duas) horas extras ininterruptas, ao mesmo benefício. O pagamento será feito após a apuração das horas trabalhadas e creditado no cartão alimentação do empregado até o 25º (vigésimo quinto dia) do mês subsequente, ou por meio de reembolso quando da apresentação da nota fiscal.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO:** Nos feriados de meio de semana, quando houver necessidade de labor no Tecpar de Araucária, será servido almoço, não gerando direito ao tíquete alimentação.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO:** Os empregados, que trabalharem nos finais de semana e que fizerem uso do transporte coletivo, terão direito ao vale-transporte para o deslocamento residência/trabalho/residência, custeado integralmente pela empresa.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO:** É responsabilidade do empregado providenciar o Cartão Transporte a fim de ser viabilizado o crédito no número de Vales referentes ao trabalho extraordinário, objeto do parágrafo anterior.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DA JORNADA GERENTES**

Os diretores, gerentes e os assessores, formalmente nomeados, estão isentos do registro de ponto. Estão excluídos dessa condição os empregados designados temporariamente para substituição do titular do cargo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os Gerentes, assim considerados os que exercem cargos de confiança, que recebem Gratificação de Função de qualquer natureza, não terão direito ao recebimento ou compensação de eventuais horas laboradas fora do expediente normal de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO PARA DOCENTES**

A Diretoria Executiva, com anuência do Gerente imediato e desde que não gere prejuízos de qualquer ordem as atividades exercidas pelo empregado, poderá autorizar a liberação para o desempenho de funções de docência e, para tanto, será obrigatória a apresentação de declaração do órgão de ensino, vinculando a atividade de docência às atividades desenvolvidas pelo empregado na empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Se autorizada à liberação, o número limite de horas liberadas será o equivalente a 20% da carga horária semanal, durante o período letivo, não prevalecendo essa liberação para os períodos de férias e recesso acadêmico, sendo obrigatória à compensação das horas liberadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A compensação será da totalidade das horas de afastamento, deverá ocorrer durante o mês da liberação e não poderá ultrapassar 02 (duas) horas diárias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregado deverá apresentar, semestralmente, declaração do órgão de ensino contendo o plano de disciplina e horário de realização das atividades de docência.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O não cumprimento ao contido na presente cláusula, autorizará a empresa a efetuar o desconto integral das horas de afastamento.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

A concessão e pagamento de férias obedecerão a Legislação pertinente, acrescentando-se que o empregado poderá optar em tirar férias parceladas em dois períodos de 15 (quinze) dias. Essa faculdade não se aplica aos empregados menores de 18 (dezoito).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O aviso de férias será entregue ao empregado com 60 dias de antecedência da data de início das férias, para confirmação da programação e o devido planejamento das suas atividades. O período das férias somente poderá ser alterado se solicitado com antecedência de 30 dias da data de início, desde que o novo período proposto esteja dentro do prazo concessivo (12 meses para fruição de férias depois de vencido o período aquisitivo, conforme Art. 134 e 135 da CLT).

## **LICENÇA MATERNIDADE**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE DE 180 (CENTO E OITENTA DIAS) E LICENÇA PATERNIDADE 20**

O empregador concederá Licença Maternidade com duração de 180 (cento e oitenta) dias, em conformidade com o disposto na Lei n.º 11.770, de 09/09/2008, que instituiu o Programa Empresa cidadã. Será concedida licença paternidade de 20(vinte) dias, nos termos da Lei Federal nº 13.257, de 8 de março de 2016.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Durante o período de prorrogação de 60 (sessenta) dias, a empregada terá direito à sua remuneração integral, coberta pela Empresa, nos mesmos valores pagos nos primeiros 120 (cento e vinte) dias cobertos pela Previdência Social, conforme disposto no Artigo 3º da supracitada Lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** De acordo com o disposto no Artigo 4º da referida Lei, no período de prorrogação de 60 (sessenta) dias, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A prorrogação de 60 (sessenta) dias será garantida, também, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

**PARÁGRADO QUARTO:** Em função da adoção da Licença Maternidade com duração de 180 (cento e oitenta) dias, não se aplicará às empregadas lactantes o disposto no Art. 396 da CLT. Salvo quando a saúde do filho exigir, o período de 06 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério do médico pediatra.

**PARÁGRADO QUINTO:** Fica estabelecido a prorrogação da licença paternidade por mais 15 (quinze) dias consecutivos, nos termos da Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no [§ 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias](#), perfazendo o total de 20 (vinte) dias, a contar a partir da data do nascimento da criança, estando a licença prorrogada condicionada a comprovação da participação do empregado em curso sobre paternidade responsável. Caso não haja a comprovação, o empregado fará jus apenas aos 5 (cinco) dias de licença paternidade.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ÁREA PROTEGIDA**

O Empregador propiciará área protegida por prestadora de serviços de emergências médicas pré – hospitalares com base em UTIS Móveis para casos oriundos de acidentes e/ou enfermidades.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EPI**

O Empregador se compromete a fornecer EPI (Equipamentos de Proteção Individual) a seus empregados, conforme Norma Regulamentadora n.º 6 e Artigo 166 da CLT. De conformidade também com o previsto no Artigo 158 da CLT, o uso dos EPI's possui caráter obrigatório, sendo que o desrespeito a esta norma implicará na advertência ao empregado e a reincidência configurará em falta grave, passível de demissão por justa causa. Esta penalidade se estende ao superior hierárquico do empregado, caso fique caracterizada sua omissão.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

Serão fornecidos uniformes gratuitamente aos empregados que executam funções que, por sua natureza, necessitem de seu uso obrigatório.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

Garantirá a empresa aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, uma hora por semana, dentro do período normal de trabalho, para realização de inspeção de higiene e segurança no trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A empresa decontará dos empregados não filiados ao SINDASPP, SENGE E SIQUIM, Conforme a Convenção Coletiva de Trabalho e aprovação na assembleia dos trabalhadores, respectivamente 6%, devido a aplicação dos reajustes de 3%(CCT 2019-2019) e 5%(2019-2020), conforme acordado judicialmente. os 6%(seis por cento) será descontado em três vezes, nos meses de novembro/2022, dezembro/2022 e janeiro/2023 e repassado as entidades sindicais.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VANTAGENS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Vigora, naquilo em que for omissa o presente Acordo Coletivo de Trabalho, as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho **2019/2021** firmada entre SINDASPP e o SESCOOP.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADE**

Havendo descumprimento ao acordado no presente Acordo Coletivo de Trabalho, de conformidade com o disposto no inciso VIII do artigo 613 da CLT, fica estipulada multa de 01 (um) valor de referência local, em favor da parte prejudicada.

**MURILO ZANELLO MILLEO  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV**

**IVO PETRY SOBRINHO  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV**

**LEANDRO JOSE GRASSMANN  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA**

**JOSE CARLOS DOS SANTOS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DA QUIMICA DO ESTADO DO PARANA - SIQUIM-PR**

**JORGE AUGUSTO CALLADO AFONSO  
PRESIDENTE  
INSTITUTO DE TECNOLOGIA DO PARANA**

**IRAM DE REZENDE  
DIRETOR  
INSTITUTO DE TECNOLOGIA DO PARANA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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