

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003470/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/12/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR062892/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.108350/2022-02  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/12/2022

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 e por seu ;

E

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 76.684.828/0001-78, neste ato representado(a) 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 outubro de 2022 a 30 de setembro 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 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 2022 a Fundação PTI-BR fornecerá, mensalmente, para todos os seus empregados, auxílio-refeição/alimentação no valor total de R\$ 944,74 (Novecentos e quarenta e quatro reais e setenta e quatro centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor previsto na presente cláusula será, automaticamente, corrigido na data base da categoria (junho/2023), com aplicação integral do índice de reajuste para o vale-alimentação alcançado pela negociação da CCT 2023/2024 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: O auxílio não integra o salário para os efeitos legais.

PARÁGRAFO QUINTO: O auxílio 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: O auxílio 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 - APOIO FINANCEIRO GRADUAÇÃO/PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU**

A Fundação PTI-BR, com aprovação da Diretoria, poderá conceder apoio financeiro à primeira graduação limitada a 30% (trinta por cento) e pós-graduação lato sensu limitada a 60% (sessenta por cento). Esses percentuais serão aplicados sobre as matrículas e mensalidades incorridas, por meio de reembolso.

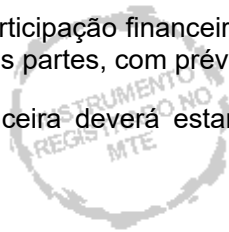
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Custos com deslocamento, estadia, alimentação, materiais pedagógicos, entre outras despesas não previstas no caput não serão reembolsadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As instituições devem ser reconhecidas e autorizadas pelo Ministério da Educação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os pagamentos ocorrerão mediante apresentação de comprovante de pagamento mensal, limitados ao tempo de duração da grade regular do curso, e permanência do empregado na Instituição.

PARÁGRAFO QUARTO: O pagamento da participação financeira não será retroativo e iniciará o reembolso a partir da celebração de formalização entre as partes, com prévia autorização pela Diretoria.

PARÁGRAFO QUINTO: A participação financeira deverá estar relacionada com as atividades exercidas pelos empregados na empresa.



### **CLÁUSULA QUINTA - IDIOMA**

Durante a vigência deste acordo, com a aprovação da Diretoria, a Fundação PTI – BR poderá conceder aos empregados o apoio financeiro limitado a 60% (sessenta por cento) para curso de formação em idioma. Esses percentuais serão aplicados sobre as matrículas, mensalidades e materiais pedagógicos incorridas, por meio de reembolso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Custos com deslocamento, estadia, alimentação, entre outras despesas não previstas no caput não serão reembolsadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os pagamentos ocorrerão mediante apresentação de comprovante de pagamento mensal, limitados ao tempo de duração estabelecidos em normativos internos, e permanência do empregado na Instituição.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O pagamento da participação financeira não será retroativo e iniciará o reembolso a partir da celebração de formalização entre as partes e desde que autorizado previamente pela Diretoria.

PARÁGRAFO QUARTO: A participação financeira deverá estar relacionada com as atividades exercidas pelos empregados na empresa

### **CLÁUSULA SEXTA - TREINAMENTOS E ATUALIZAÇÕES**

A Fundação PTI-BR poderá custear até 100% (cem por cento) do valor das inscrições, passagens, diárias, quando necessário, e, nos termos de seus normativos internos, das despesas referentes a cursos/treinamentos/capacitações referentes à atualização dos seus empregados que não sejam de idiomas, graduação ou pós-graduação. Ambas participações financeiras deverão estar relacionadas 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o treinamento ocorrer nas instalações do PTI-BR, o controle de jornada do empregado deverá ser realizado normalmente.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE HORAS PARA PÓS-GRADUAÇÃO**

A Fundação PTI-BR, com aprovação da Diretoria, poderá conceder liberação de horas aos empregados que realizem pós-graduação, nos termos do parágrafo oitavo da cláusula dezoito e do parágrafo único da cláusula dezenove.

PARAGRAFO UNICO: Não haverá contabilização de horas extras nos dias destinados a liberação de horas trabalhadas.

### **CLÁUSULA OITAVA - CONDIÇÕES GERAIS DO AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

PARAGRAFO PRIMEIRO: Todas as horas despendidas, inclusive para deslocamentos, realizadas pelos empregados decorrentes da participação em pós-graduação nível Lato e Stricto Sensu, graduação e cursos/treinamentos, inclusive curso de idiomas, em ambientes externos ao do PTI-BR (ou nas Universidades e escolas lotadas no PTI-BR), não caracterizam hora trabalhada e, portanto, não haverá o seu cômputo na jornada de forma a não implicar em horas extras e/ou supressão de DSR.

PARAGRAFO SEGUNDO: O apoio financeiro ou a liberação de horas para cursos/treinamentos, Pós-graduação Lato e Stricto Sensu ou Curso de idiomas condicionará o empregado beneficiado a manter o vínculo empregatício com a empregadora pelo período de 12 a 24 meses, a contar da conclusão do curso, nos termos dos normativos internos da empregadora, sob pena de ressarcimento do custo total do curso.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA NONA - 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 os empregados que não executem suas atividades no município de Foz do Iguaçu/PR, não podendo ser incluídos no Plano de Assistência Médica contratado pela empresa em razão disso, a Fundação PTI-BR reembolsará, mediante comprovação de contratação do benefício pelo empregado, até o valor correspondente ao pago para empresa contratada referente ao valor individual de cada empregado na sede da Fundação PTI-BR.

A Fundação PTI-BR custeará R\$ 100,00 (cem reais) referente ao valor total das mensalidades dos dependentes dos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esse benefício também será concedido no período de férias normais, licença maternidade e licença médica durante o período de afastamento, ainda que o empregado esteja recebendo auxílio-doença ou acidentário.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Caso seja caracterizado abandono de emprego e, após tentativas de contato por parte da empresa, não haja a manifestação de interesse do empregado pela continuidade dentro do prazo 30 dias a contar da data de caracterização do abandono, o plano de saúde será rescindido automaticamente pela empresa.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** Será emitido boleto bancário nos casos de afastamento por auxílio-doença, bem como nas hipóteses em que o valor total da dívida com a empresa ultrapassar o limite legal para desconto sobre a remuneração mensal ou das verbas rescisórias.

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

**PARÁGRAFO QUINTO:** Considera-se valor líquido da remuneração o seguinte cálculo: a soma de todas as verbas de proventos (salário, hora extraordinária, adicionais, entre outros) subtraídos os descontos (INSS, IRPF, 5% do vale-alimentação, R\$ 1,00 do plano de saúde e R\$ 1,00 do plano odontológico, pensão alimentícia, entre outros), calculando-se 30% deste resultado para fins de desconto máximo das coparticipações do plano de saúde.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O desconto da coparticipação sobre as verbas rescisórias obedecerá ao disposto no parágrafo 5º do artigo 477 da CLT.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRO:** O benefício acima será estendido aos pais adotantes na forma da legislação vigente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ao retornar da licença-maternidade, a empregada tem direito aos intervalos para a amamentação da(s) criança(s) até os 6 (seis) meses de idade. Os intervalos serão de 1 (uma) hora cada, podendo ser utilizados sequencialmente ou em 2 (dois) momentos diferentes durante a jornada de trabalho diária.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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:** Aos trabalhadores que não atuam em regime de escalas poderá ocorrer trabalhos aos sábados, domingos e feriados, desde que previamente acordados entre o trabalhador e a Fundação PTI-BR, de forma transitória, em casos esporádicos ou de extrema necessidade, conforme Portaria 945/2015 – MTE.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 consequente 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 7h00min às 9h00min

– 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 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 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 (os quais estabelecem os intervalos de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas para refeição e descanso e de 11 (onze) 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, elas serão descontadas na forma da legislação vigente.

PARÁGRAFO SEXTO: Considerando a jornada semanal de 44 horas semanais e a diluição desta nos 5 (cinco) dias da semana para empregados que não atuam em escala de trabalho, e 6 (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 da 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, horários diferenciados, mesmo sem a observância do horário de permanência, desde que o empregado cumpra a jornada semanal.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, elas devem ser formalmente justificadas e autorizadas pela gerência da área. Nesses casos, serão computadas 2 (duas) horas na ida e mais 2 (duas) horas na volta nas viagens em território nacional e 4 (quatro) horas na ida e mais 4 (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 serão caracterizadas como hora extra.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 SESCOAP – SENGE, cláusula – BANCO DE HORAS da categoria dos trabalhadores, serão adotados os 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 10 (dez) horas, devendo estas possuir por base as condições adiante estabelecidas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas extras de trabalho diárias não poderão exceder 2 (duas) horas completando o limite máximo de dez (10) horas diárias, devendo estas possuir por base as condições adiante estabelecidas:

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

I) a valorização da hora extraordinária será feita na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora e meia de descanso, quando essas horas forem realizadas de segunda a sexta-feira;

II) a valorização das horas extraordinárias trabalhadas será feita na proporção de 1 (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 1 (uma) hora de trabalho por 1 (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 2 (duas) horas de descanso, quando essas horas forem realizadas em feriado ou nos dias previamente escalados para o Descanso Semanal Remunerado;

III) 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.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado que trabalhar no dia previsto para o seu Descanso Semanal Remunerado – DSR deverá receber o valor correspondente ao seu descanso em folha de pagamento, não sendo computadas as horas trabalhadas em Banco de Horas.

PARÁGRAFO QUINTO: A empresa se compromete a manter um Controle de Horas de Trabalho – C. H. T. para cada empregado, com livre acesso a este, 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 SEXTO: A empresa se compromete a disponibilizar acesso ao empregado do 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.

PARÁGRAFO SETIMO: A ausência do empregado no trabalho para a compensação do saldo positivo do banco de horas, desde que previamente ajustada com o empregador, será na razão de 1 (uma) hora do banco por 1 (uma) hora de descanso.

PARÁGRAFO OITAVO: 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 NONO: Para os empregados que trabalham sob regime de escala de revezamento, quando possível, terão folga em 2 (dois) domingos ao mês, sendo que uma se refere à previsão legal e a outra à compensação de horas acumuladas no banco.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O empregado poderá acumular o saldo máximo de 30 (trinta) 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 delas, ficando a critério da Fundação PTI-BR compensá-las em períodos separados ou não.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** É absolutamente vedada a compensação de horas de crédito no período de férias ou de aviso prévio.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** A empresa comunicará o empregado, com 72 (setenta e duas) 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 TERCEIRO:** 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 QUARTO:** O fechamento dos créditos de horas de todos os empregados será efetuado e liquidado no mês de março de 2023 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 QUINTO:** Fica proibido o lançamento de horas a débito quando houver redução de jornada normal de trabalho salvo previsão em Lei, Acordo ou Convenção Coletiva. Esta será considerada como mera concessão do empregador, não gerando o lançamento de horas a serem trabalhadas. Esta regra não prevalecerá quando o empregado estiver realizando compensação de horas a crédito que já existam no banco de horas.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO:** 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 com 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 SÉTIMO:** O empregado que possuir afastamento, mediante pagamento de benefício previdenciário, que importe em ausência superior a 6 (seis) 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 OITAVO:** 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 C. H. T. dentro do prazo de 30 (trinta) dias da comunicação realizada para a empresa em relação à concessão do benefício previdenciário.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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) Quando o curso/treinamento (o que não inclui curso de idiomas, graduação ou Pós-Graduação) ocorrer nas instalações do PTI-BR, o controle de jornada do empregado deverá ser realizado normalmente.

d) No caso de o empregado se ausentar para treinamento fora das instalações do PTI-BR, estará dispensado do controle de horário, devendo identificar código correspondente no formulário de Ocorrências e Justificativas.

PARÁGRAFO UNICO: O empregado, quando tiver suas horas liberadas para participação em curso de Pós-Graduação, estará dispensado do controle de horário, devendo identificar código correspondente no formulário de Ocorrências e Justificativas.

e) Os trabalhos realizados nos sábados, domingos e feriados será contabilizados integralmente no banco de horas, exceto para os empregados que trabalham em escala.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Desde que observados os requisitos da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021, fica permitida a utilização de dispositivos móveis (tais como telefone celular, tablets ou similares) como forma alternativa de controle da jornada de trabalho, inclusive por geolocalização.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa, desde que esteja cumprindo as disposições da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, fica dispensada de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS**

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um, e deverão estar de acordo com as modalidades de férias previstas na Fundação PTI-BR.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias vencidas e que acumulariam com o segundo período antes do retorno da licença, nos casos de licença maternidade e sindical, deverão ser usufruídas antes do início da licença, a fim de garantir o descanso legal do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos de pedido de demissão, o empregado que contar com 15 (quinze) dias ou mais de serviços na empresa e menos de 1 (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 VIGÉSIMA - ATIVIDADES SINDICAIS**

Fica assegurado ao empregado eleito Dirigente Sindical, a sua liberação para as atividades sindicais na forma descrita pela CLT, artigo 543, desde que solicitado pelo respectivo Sindicato e pelo dirigente sindical interessado.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CUSTEIO NEGOCIAL**

Será descontado 2% (dois por cento) do salário base de cada engenheiro, e demais profissionais representados pelo SENGE/PR, título de taxa de Custeio Negocial, conforme deliberação soberana tomada em Assembleia Geral Extraordinária da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Este desconto será efetuado no mês subsequente à celebração do ACT, e repassado ao sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em não havendo desconto no mês subsequente à celebração do ACT, por força maior, a empresa cumprirá esse procedimento sobre salário do mês do efetivo desconto, acompanhando a evolução dos salários base dos profissionais empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Após efetuado o desconto, os valores serão repassados ao SENGE/PR, a guia deverá ser enviada pelo e-mail, [senge-pr@senge-pr.org.br](mailto:senge-pr@senge-pr.org.br) / [negociacao@senge-pr.org.br](mailto:negociacao@senge-pr.org.br) ou via depósito identificado em conta corrente nº 4431-0, agência 0369, do Banco Caixa Econômica Federal, OP 003 até no máximo o 5º dia útil subsequente ao mês do desconto.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa enviará o comprovante bancário ao e-mail [senge-pr@senge-pr.org.br](mailto:senge-pr@senge-pr.org.br) / [negociacao@senge-pr.org.br](mailto:negociacao@senge-pr.org.br) acompanhado da relação de profissionais representados pelo SENGE/PR, bem como, sua modalidade profissional.

PARÁGRAFO QUINTO: O desconto de que trata esta cláusula garante o direito de oposição, o qual deverá ser apresentado até 10 dias corridos após registro do ACT na Delegacia Regional do Trabalho sob a forma manuscrita e individual, ficando sob responsabilidade do profissional apresentar a sua manifestação de vontade tanto para a empresa quanto para o Sindicato de sua categoria (oposição).

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSINATURA ELETRÔNICA**

Fica pactuado que os Contratos de Trabalho, Termos Aditivos ao Contrato de Trabalho, Termos de Compromisso e Documentos Rescisórios poderão ser formalizados e assinados, entre empregador e empregado, através de plataformas/ferramentas que possibilitem a assinatura eletrônica, desde que garantida a autenticidade das assinaturas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALIDAÇÃO DIGITAL**

Fica pactuado que documentos referentes ao vínculo empregatício para os contratos de trabalho vigentes poderão tramitar exclusivamente por meio digital, sendo garantido ao empregado o acesso aos sistemas mediante senha pessoal e intransferível. São exemplos de documentos que serão tramitados digitalmente: atestados, declarações, ou justificativas de ausência previstas em lei ou na norma da área de Gestão de Pessoas. O cartão ponto, programação de férias, recibo de férias e holerite também serão disponibilizados ao empregado de forma digital.

Cabe ao empregado a ciência, acompanhamento e ajuste, quando necessário, das informações registradas em seu cartão ponto, bem como a ciência e acompanhamento das informações constantes no seu holerite e recibo de férias, todos disponíveis em ferramentas ou plataformas digitais de livre acesso pelo empregado.

Fica resguardado ao empregador o direito de solicitar a apresentação da via física quando necessário.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRÊMIOS**

Poderão ser concedidos prêmios por liberalidade do empregador em forma de bens, serviços ou valores em dinheiro, a empregado ou a grupo de empregados em razão de ações dessa natureza promovidas pelo empregador que serão divulgadas e esclarecidas previamente.

Nessa hipótese, o prêmio não integra o salário e não faz base para o salário de contribuição à Previdência Social.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS**

Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado por ato doloso ou culposos de bens de propriedade da empregadora ou de terceiros ficará a Fundação PTI-BR autorizada a efetivar o desconto da importância correspondente ao prejuízo de seus salários ou outros créditos trabalhistas, o qual se dará com fundamento no parágrafo 1º do artigo 462 da CLT.

PARAGRAFO PRIMEIRO: O empregado autoriza o desconto em folha de salários, verbas rescisórias ou outra forma, mediante acordo com a empregadora, da importância paga pela Fundação PTI-BR referente ao custeio de curso/treinamento, Pós-Graduação Lato e Stricto Sensu ou Curso de idiomas por ele requisitado, em caso de desistência, trancamento de matrícula ou reprovação, bem como os eventuais custos decorrentes dessa ação.

PARAGRAFO SEGUNDO: O empregado autoriza o desconto em folha de salários, verbas rescisórias ou outra forma, mediante acordo com a empregadora, do valor correspondente às horas liberadas para participação em curso de Pós-Graduação Lato ou Stricto Sensu, em caso de desistência, trancamento de matrícula ou reprovação, bem como os eventuais custos decorrentes dessa ação.

Caso ultrapasse o limite legal para desconto salarial (que não pode exceder 30% do salário), o valor total deverá ser parcelado nos holerites.

Caso o valor total ultrapassar o limite legal para desconto das verbas rescisórias (que não pode exceder um salário do empregado), o valor faltante poderá ser cobrado por boleto, sem prejuízo de eventual cobrança judicial.

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

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

**LEANDRO JOSE GRASSMANN  
PRESIDENTE**

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA 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>.