

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001902/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 31/07/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043071/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.205663/2024-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/07/2024

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

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

E

URBS URBANIZACAO DE CURITIBA S/A, CNPJ n. 75.076.836/0001-79, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). PEDRO HENRIQUE SCHERNER ROMANEL e por seu Presidente, Sr(a). OGENY PEDRO MAIA NETO;

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 maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os salários base dos(as) empregados(as) da URBS serão reajustados em 1º de maio de 2024, no índice INPC/IGBE de 3,23 % (Três vírgula vinte e três) por cento, acumulado no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, aplicados sobre os salários do mês de abril de 2024.

**Parágrafo Primeiro**

Os reajustes das gratificações seguirão os parâmetros da **Categoria Majoritária** da Empresa.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO SALARIAL**

A Empresa efetuará o pagamento do salário até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, ou em dia imediatamente anterior quando este cair em sábado, domingo ou feriado.

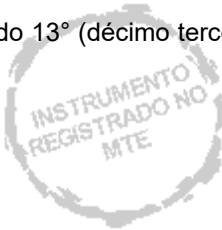
#### **Parágrafo Único**

O salário de dezembro será pago no máximo até o dia do pagamento da 2ª (segunda) parcela do 13º salário.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO**

A Empresa adiantará 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário a todos os(as) empregados(as) até o dia 15 (quinze) de julho de cada ano.



#### **Parágrafo Único**

Os(as) empregados(as) que gozarem férias entre fevereiro e junho poderão optar em receber o adiantamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário conjuntamente com as férias.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - ANUÊNIO**

Fica mantido o direito ao anuênio de 1% (um por cento), para cada ano completado na Empresa, calculado sobre o salário-base do(a) empregado(a) e concedido a partir de 01 (um) ano de serviço, considerando-se, para esse efeito, o período trabalhado na sua antecessora, COMPANHIA DE URBANIZAÇÃO CURITIBA - URBS, obedecendo o limite máximo de 35 (trinta e cinco) anos de serviço na Empresa.

#### **Parágrafo Primeiro**

Os(as) empregados(as) que estiverem em auxílio doença acidentário (acidente de trabalho típico), independentemente do tempo de afastamento, não perderão o direito ao anuênio, no período de afastamento.

#### **Parágrafo Segundo**

Os(as) empregados(as) que estiverem em auxílio doença terão sua contagem de tempo suspensa, para efeito do anuênio, caso o período de afastamento ultrapasse a 13 (treze) meses.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - ANIVERSÁRIO

A Empresa concederá 1 (um) dia de folga no mês do aniversário (data de nascimento) de cada um de seus engenheiros(as).

#### Parágrafo Primeiro

A data da folga será definida com a solicitação do(a) empregado(a), em comum acordo com a chefia imediata.

#### Parágrafo Segundo

Caso o(a) empregado(a) esteja afastado no mês de seu aniversário, seja pelo INSS, férias ou por qualquer outro tipo de licença/suspensão de contrato de trabalho, não fará jus a folga tratada na presente cláusula.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A Empresa, a partir de 1º (primeiro) de maio de 2024, dará continuidade ao benefício do auxílio alimentação/refeição aos seus empregados(as), no valor mensal de R\$ 961,73 (novecentos e sessenta e um reais e setenta e três centavos), sob a forma de vale alimentação/refeição, sem retroativo de períodos anteriores.

#### Parágrafo Primeiro

O Auxílio-Alimentação/Refeição será concedido até o dia do pagamento do salário dos(as) empregados(as).

#### Parágrafo Segundo

O benefício, objeto desta cláusula, será devido nos 12 (doze) meses do ano, independentemente de estar ou não o(a) empregado(a) em gozo de férias, afastamentos legais e ausências justificadas.

#### Parágrafo Terceiro

Quando o(a) empregado(a) afastado(a) tiver o benefício do INSS suspenso e não tiver retornado ao trabalho, a partir da 2ª.(segunda) negativa do referido órgão previdenciário, o benefício será suspenso.

#### Parágrafo Quarto

A divisão entre cada modalidade de refeição e/ou alimentação é de responsabilidade do(a) empregado(a) por meio do aplicativo da Empresa licitada para tal fim.

#### Parágrafo Quinto

O valor tartado no caput reflete a aplicação do índice de 3,23% (três virgula vinte e três por cento) do INPC (maio/23 a abril/24), mais um aumento real de 1,116% (um virgula cento e dezesseis por cento), totalizando um reajuste de 4,346% (quatro virgula trezentos e quarenta e seis por cento).

## **CLÁUSULA NONA - INCORPORAÇÃO DA CESTA DE ALIMENTOS NO CARTÃO VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

A Empresa dará continuidade à incorporação no CARTÃO VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO, para todos os(as) empregados(as), no valor de R\$ 439,97 (quatrocentos e trinta e nove reais e noventa e sete centavos), a título de cesta de alimentos, sem retroativo de períodos anteriores.

### **Parágrafo Único**

O valor tratado no caput reflete a aplicação do índice de 3,23% (três virgula vinte e três por cento) do INPC (maio/23 a abril/24), mais um aumento real de 1,116% (um virgula cento e dezesseis por cento), totalizando um reajuste de 4,346% (quatro virgula trezentos e quarenta e seis por cento).

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

A Empresa fornecerá vale-transporte, em quantia necessária para o(a) empregado(a) realizar o deslocamento residência-trabalho-residência, conforme legislação em vigor.

### **Parágrafo Primeiro**

A concessão do benefício previsto no caput terá como contrapartida do(a) empregado(a) o valor correspondente a até 4% (quatro) por cento da remuneração.

### **Parágrafo Segundo**

O valor do desconto estabelecido no parágrafo primeiro não poderá ser superior ao valor do custo total das tarifas do transporte coletivo fornecidas mensalmente.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO SUPERIOR**

A Empresa se compromete a manter o número de Bolsas concedidas de Nível Superior, reconhecidos pelo MEC, como forma de auxílio educação, conforme Norma interna da URBS.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

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

A Empresa manterá plano de saúde de abrangência regional, aos seus Engenheiros(as) e dependentes legais, incluindo deficientes que possuam invalidez, ficando, no entanto, autorizada a descontar da remuneração do(a) Empregado(a) o equivalente a 30% (trinta por cento) das despesas havidas.

#### **Parágrafo Primeiro**

O desconto referido no caput será até o limite de 7% (sete) por cento da remuneração total mensal, sendo o saldo eventualmente existente, dedutível nos meses subsequentes, em tantas parcelas quantas forem necessárias.

#### **Parágrafo Segundo**

Os benefícios supramencionados estendem-se ao cônjuge e companheiro legalmente constituídos e filhos maiores até completar 21 (vinte e um) anos de idade, devendo o(a) empregado(a) proceder o requerimento de inclusão do dependente perante a Empresa.

#### **Parágrafo Terceiro**

Para o dependente deficiente físico, o(a) empregado(a) deverá comprovar a dependência econômica, bem como comprovar que este não tem condições de labor com a apresentação da carteira de trabalho e declaração de inexistência de vínculo trabalhista do dependente.

#### **Parágrafo Quarto**

Fica estabelecido que todo(a) empregado(a) deve ser o titular de seu Plano de Saúde na Empresa.

#### **Parágrafo Quinto**

A Empresa disponibilizará via intranet relatórios detalhados das despesas previstas no caput desta cláusula, fornecidos pela prestadora da assistência médica, os quais também poderão ser solicitados pelos interessados à Unidade de Recursos Humanos e Saúde Ocupacional (URHS) da URBS.

#### **Parágrafo Sexto**

Os(as) empregados(as) que estiverem afastados, desde que haja o recebimento do benefício do INSS, todos os meses deverão comparecer na URBS/ADHO/URHS pessoalmente ou através de seus representantes legais, para

realizar o pagamento do valor devido no caput, na tesouraria da Empresa. Caso o(a) empregado(a) não quite seus débitos mensalmente, o benefício será suspenso, sem prejuízo de eventual ação de cobrança.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REMÉDIO DE USO CONTÍNUO**

A Empresa reembolsará, a partir da assinatura do presente acordo, despesas com remédio de uso contínuo dos(as) empregados(as), limitado ao valor global mensal de até R\$ 18.082,42 (dezoito mil e oitenta e dois reais e quarenta e dois centavos), somadas todas as despesas de todos os(as) empregados(as), inclusive os representados por outros Sindicatos.

#### **Parágrafo Primeiro**

Para fazer jus ao presente reembolso, o(a) empregado(a) deverá comprovar que recorreu ao Sistema de Saúde Pública sem êxito na obtenção do medicamento.

#### **Parágrafo Segundo**

As demais condições e procedimentos para reembolso dos remédios de uso contínuo são aquelas constantes em Circular própria.

#### **Parágrafo Terceiro**

Os reajustes do valor do caput desta cláusula seguirão os parâmetros da **Categoria Majoritária** da Empresa.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL PARA FINS DE AFASTAMENTO DO TRABALHO POR DOENÇA**

A Empresa quando o(a) empregado(a) entrar em licença médica, entre o início do afastamento e o recebimento do benefício pelo INSS, deste que solicitado poderá adiantar até 50% (cinquenta) por cento da remuneração (considerando o mês anterior ao afastamento) do(a) empregado(a), mensalmente.

#### **Parágrafo Primeiro**

Para ter direito ao benefício proposto no caput o(a) empregado(a) não poderá ter saldo devedor de benefício similar, concedido anteriormente.

#### **Parágrafo Segundo**

O(a) Empregado(a) quando do recebimento do benefício pelo INSS deverá imediatamente quitar o valor adiantado, conforme caput.

#### **Parágrafo Terceiro**

A Empresa fica autorizada a descontar em folha de pagamento os valores relativos aos adiantamentos, em parcelas equivalentes ao número de adiantamentos percebidos, quando do retorno do(a) empregado(a) às suas atividades, caso este deixe de quitá-lo, conforme Parágrafo Segundo desta cláusula.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - APOSENTADOS AFASTADOS POR MOTIVO DE SAÚDE**

Ao(a) empregado(a) aposentado(a) pela Previdência Social - INSS e em atividade na Empresa e que mediante atestado médico necessitar do afastamento do trabalho por período superior ao estabelecido na legislação por

motivo de doença, terá suspenso os benefícios a contar da data de início do afastamento, da seguinte forma:

- I. Afastamento do trabalho por período superior a 02 (dois) meses: terá suspenso o Vale Alimentação/Refeição e Cesta de Alimentos;
- II. Afastamento do trabalho por período superior a 12 (doze) meses: terá suspenso também o Plano de Saúde.

#### **Parágrafo Primeiro**

Sendo o afastamento motivado por Acidente de Trabalho, serão mantidos todos os benefícios.

#### **Parágrafo Segundo**

Fica a obrigatoriedade de o(a) empregado(a) apresentar bimestralmente junto à URBS/ADHO/URHS – Unidade de Recursos Humanos de Saúde Ocupacional

da Empresa declaração do acompanhamento de seu estado de saúde, firmado por seu médico.

#### **Parágrafo Terceiro**

Caso não seja cumprido o Parágrafo Segundo fica a Empresa autorizada a suspender os benefícios apontados no caput no mês subsequente.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL**

A Empresa, a partir da assinatura do presente acordo, concederá o valor de R\$ 8.186,46 (Oito mil, cento e oitenta e seis reais e quarenta e seis centavos), a título de "auxílio-funeral", ao dependente direto do(a) empregado(a) que vier a falecer durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **Parágrafo Primeiro**

Quando do falecimento de dependente legal do(a) empregado(a) (Filhos menores, cônjuges e companheiros) a Empresa concederá, a partir da assinatura do presente acordo, ao(a) empregado(a) o valor de R\$ 4.911,87 (quatro mil, novecentos e onze reais e oitenta e sete centavos) a título de "auxílio-funeral".

#### **Parágrafo Segundo**

O benefício será aplicado aos pais conforme parágrafo primeiro, caso seja comprovada a dependência econômica desses, o que poderá ser averiguado por meio do imposto de renda do(a) empregado(a) ou por outros meios de prova, quando inexistir declaração de imposto de renda.

#### **Parágrafo Terceiro**

Caso o(a) dependente tenha benefício similar, o pagamento será correspondente a diferença entre este benefício e o pagamento apontado no Parágrafo Primeiro.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-CRECHE

A Empresa reembolsará, a partir da assinatura do presente acordo, mensalmente aos(as) empregados(as) pais ou mães, o valor mensal de R\$ 240,36 (duzentos e quarenta reais e trinta e seis centavos) a título de "auxílio creche".

#### Parágrafo Primeiro

O benefício será devido a partir do quinto mês de vida da criança até completar 06 (seis) anos de idade ou até a sua matrícula em educação básica - se isso ocorrer antes, em conformidade com a Lei nº. 12.796/2013.

#### Parágrafo Segundo

O recebimento do benefício apontado no caput está condicionado à comprovação que o outro genitor (pai ou mãe) da criança não tem benefício similar na Empresa em que trabalha, mediante declaração da referida Empresa emitida semestralmente.

#### Parágrafo Terceiro

A Empresa, de ofício ou instada por meio de denúncia quanto ao recebimento indevido deste benefício, fica autorizada a instaurar procedimento para apurar os fatos e eventual suspensão do benefício.

#### Parágrafo Quarto

O(a) empregado(a) deverá entregar até o dia 05 (cinco) de cada mês o comprovante de despesas do mês anterior para o ressarcimento do benefício.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - APOSENTADORIA INVALIDEZ

Quando da concessão de aposentadoria por invalidez a Empresa comunicará ao Sindicato, salvo manifestação em contrário do(a) empregado(a).

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÃO DE CONTRATO



A Empresa realizará todas as homologações de rescisão de contrato de trabalho superiores a 1(um) ano de serviço com a presença de um representante do Sindicato.

#### **Parágrafo Único**

O pagamento das rescisões de contrato deverá ser feito por meio de depósito ou transferência bancária na conta do(a) empregado(a) ou qualquer outro procedimento similar.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO DE CARGOS CARREIRAS E SALÁRIOS**

A Empresa, manterá o PCCS, implantado em abril de 2024, e fará as manutenções necessárias durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho. O mesmo prevê 02 (duas) progressões Horizontais e 01 (uma) Vertical. Implantação foi em abril de 2024 INFORMAR OS ANOS - URHS

**Progressão Horizontal-** É a progressão do empregado de um nível para outro imediatamente superior, dentro da mesma classe. Tem como objetivo recompensar salarialmente, os empregados que tenham obtido resultados positivos no desempenho do cargo, aferido através de sistema de avaliação de desempenho.

**Progressão Vertical-** É a passagem do empregado de uma classe para outra, dentro do mesmo cargo. Poderá ocorrer através de Progressão Vertical por Antiguidade ou por Progressão Vertical por Abertura de Vaga.

(Regras conforme REGULAMENTO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS) INFORMAR SOBRE A CIRCULAR ADH/007/2024 - URHS

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO ADMINISTRATIVO**

A Empresa se compromete, nas hipóteses de dispensa com justa causa de que trata o art. 482º da CLT, a somente dispensar o(a) empregado(a) depois de apurados os fatos, por meio de procedimento administrativo a seguir especificado.

**Art. 1º** – O Procedimento Administrativo visa garantir ao(a) empregado(a) o contraditório e a ampla defesa no que concerne ao apenamento de faltas funcionais.

**Art. 2º** – O Procedimento Administrativo abrange situações fáticas que podem resultar na imposição de advertência, suspensão e dispensa por justa causa.

**Art. 3º** – A denúncia acerca das situações previstas no art. 1º deverá ser formalizada das seguintes formas:

I. Via protocolo geral desde que devidamente identificada;

II. Por empregado(a) identificado(a), perante o Diretor da Área de lotação do acusado;

**Art. 4º** – Em caso de denúncia via protocolo geral, a Secretaria Geral - SEG encaminhará o documento ao Diretor da Área de lotação do acusado, para análise da subsistência da denúncia.

**Art. 5º** – Quando da denúncia por empregado(a), o Diretor da Área de locação do(a) acusado(a) analisará a subsistência ou não das informações.

#### **Parágrafo Primeiro**

Nos casos que envolvam empregados(as) da URBS cedidos a outros órgãos, a análise da subsistência ou não das informações constantes da denúncia será do Diretor Administrativo e Financeiro – DAF da URBS.

### **Parágrafo Segundo**

Em todos os casos a Diretoria Jurídica da URBS - DJU emitirá parecer prévio sobre a subsistência ou não da denúncia apresentada.

**Art. 6º** – Nos casos em que entenda necessário, após o parecer da Diretoria Jurídica da URBS - DJU, o Diretor da Área de lotação do(a) acusado(a), encaminhará a denúncia à Área Desenvolvimento Humano Organizacional - ADHO, que procederá a instauração formal do Procedimento Administrativo.

### **Parágrafo Primeiro**

Encaminhada a denúncia à Área de Desenvolvimento Humano Organizacional - ADHO, será providenciada a autuação processual, com a convocação dos membros da comissão, e citação do(a) denunciado(a) para apresentar defesa em 15 (quinze) dias corridos, bem como requerer as provas que entender pertinentes, indicando sua necessidade.

### **Parágrafo Segundo**

Na carta de citação a ser encaminhada ao(a) denunciado(a) constará a composição da comissão designada para julgamento do caso.

### **Parágrafo Terceiro**

Caso o(a) denunciado(a) se recuse a assinar a carta de citação, tal situação será certificada por 2 (duas) testemunhas e a citação será considerada realizada e válida para todos os efeitos.

**Art. 7º** – A Comissão do Procedimento Administrativo será formada por 20 (vinte) membros efetivos, contudo participarão da análise de cada situação apenas 3 (três) integrantes.

**Art. 8º** – Os membros da Comissão serão escolhidos, exclusivamente, pelo Colegiado da Diretoria da URBS e será composta de representantes, sendo 50% do quadro de Cargos de Gestão excluindo-se os Gestores de Áreas e 50% de empregados conforme segue:

**I. 02 (dois)** representantes da Secretaria Municipal de Defesa Social e Trânsito – Superintendência de trânsito - SETRAN;

**II. 02 (dois)** representantes da Área de Fiscalização de Transporte Coletivo/Área de Mobilidade Comercial - AFC/AMC;

**III. 01 (um)** representante da Área de Manutenção /Unidade de Apoio Administrativo - AMNT/UAD, integrante da carreira de Agente de Apoio;

**IV. 01 (um)** representante da Área de Manutenção AMNT;

**V. 04 (quatro)** representante das Diretorias/Administrativos.

### **Parágrafo Primeiro**

O membro escolhido deve ter, no mínimo, 02 (dois) anos de contrato de trabalho.

### **Parágrafo Segundo**

É vedada a participação de ocupante de cargo comissionado na Comissão do Procedimento Administrativo.

**Art. 9º** – Os membros da Comissão terão mandato de **02 (dois) anos**, com possibilidade de recondução para mandato imediatamente posterior, podendo ser substituídos a critério da Empresa mediante justificativa.

### **Parágrafo Único**

A cada ano sempre renovará metade da comissão, metade de cada representação.

**Art. 10º**– Os integrantes da Comissão não gozam de direito à garantia de emprego provisório, nem perceberão qualquer remuneração por estes trabalhos.

**Art. 11º** – Após a escolha dos componentes da comissão, estes comporão uma lista elaborada em ordem alfabética para o estabelecimento da sequência da participação em cada um dos procedimentos administrativos, excluindo-se situações de férias e afastamentos legais.

**Art. 12º** – Fica vedada a participação de um determinado membro no processo caso este esteja lotado na mesma Área do(a) denunciado(a), bem como de

membro cônjuge, companheiro ou parente do(a) denunciado(a) ou do(a) denunciante consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, em qualquer grau.

#### **Parágrafo Único**

Poderá, ainda, o membro declinar da participação em determinado processo quando seu turno de trabalho for incompatível com os dos demais membros nomeados ou por motivo de foro íntimo.

**Art. 13º**– Nas hipóteses de interrupção/suspensão do contrato de trabalho, o integrante da Comissão do Processo Disciplinar será substituído pelo(a) empregado(a) subsequente da lista prevista no art. 11.

**Art. 14º** – Findado o mandato e existindo processo em andamento, os membros com mandato expirado serão substituídos pelos novos membros designados.

**Art. 15º** – A denúncia será formalizada por escrito, em formulário próprio contendo a descrição dos fatos tidos como faltosos, acompanhado do histórico do(a) empregado(a), limitado aos prazos constantes no Acordo Coletivo de Trabalho - ACT referente à prescrição de penalidades.

#### **Parágrafo Primeiro**

O Procedimento Administrativo, a partir de sua instauração, terá seu prosseguimento de forma **sigilosa**.

#### **Parágrafo Segundo**

Quando um mesmo fato envolver um ou mais empregados(as), poderá ser instaurado um único PAD, no qual todos figurarão como denunciados(as).

**Art. 16º** – Caso a permanência do(a) empregado(a) no desempenho de suas funções implique em prejuízo ao serviço ou ao desenvolvimento regular do Processo Administrativo Disciplinar, o Diretor de Área poderá determinar o afastamento preliminar do(a) denunciado(a) de sua atividade desempenhada por um prazo máximo de 30 (trinta) dias.

#### **Parágrafo Primeiro**

Quando a hipótese prevista no caput se referir a empregado(a) da URBS cedido a outros órgãos, a deliberação sobre o afastamento preliminar será do Diretor Administrativo e Financeiro - DAF.

**Parágrafo Segundo**- A decisão que determinar o afastamento preliminar do denunciado será sempre fundamentada, fixando o prazo de afastamento e, em sendo o caso, o local no qual o(a) denunciado(a) passará a prestar serviços.

**Parágrafo Terceiro**- Os processos em que houver o afastamento temporário do(a) empregado(a) terão preferência de tramitação sobre os demais.

**Parágrafo Quarto**- O afastamento preliminar do(a) denunciado(a) acarretará o afastamento temporário de suas atividades a partir da intimação da decisão, devendo o(a) denunciado(a) ser realocado(a) para atividade compatível com seu enquadramento na carreira.

**Parágrafo Quinto**- Os ocupantes de cargo de gestão quando afastados perceberão as gratificações correspondentes durante o período de afastamento.

**Art. 17º** – Quando da apresentação da defesa for formulado pedido de produção de provas, a comissão deliberará pelo seu deferimento ou não, podendo se negar a produzir provas impertinentes ao deslinde da causa, fundamentando seus motivos.

**Art. 18º** – Após a apresentação da defesa a Comissão, caso entenda necessário, designará data para o depoimento do(a) acusado(a), bem como para produção das demais provas porventura deferidas, em decisão motivada.

**Art. 19º**– Caso haja o deferimento de produção de prova testemunhal, a comissão ouvirá as testemunhas preferencialmente no mesmo dia da ouvida do(a) acusado(a).

**Art. 20º**– O número máximo de testemunhas a serem ouvidas será de 2 (duas), sendo que, mediante requerimento fundamentado esse número pode chegar a no máximo 4 (quatro).

**Art. 21º** – É facultado à Comissão ouvir testemunhas não arroladas pelas partes, mas, citadas no processo.

#### **Parágrafo Único**

Se for necessária a oitiva de testemunhas que não tenham sido arroladas pelas partes, desde que citadas na acusação ou defesa a Comissão colherá o depoimento preferencialmente na mesma audiência designada.

**Art. 22º** – Quando da colheita do depoimento das partes, inicialmente será colhido o depoimento do(a) denunciante, o(a) qual poderá ser dispensado(a) pela Comissão e posteriormente será colhido o depoimento do(a) denunciado(a).

**Art. 23º** – Após o depoimento das partes serão ouvidas inicialmente as testemunhas indicadas pelo(a) denunciante e, em sequência, as indicadas pelo(a) denunciado(a).

#### **Parágrafo Único**

Todas as testemunhas serão ouvidas em separado e tais depoimentos serão registrados em ata.

**Art. 24º** – Sendo julgado importante pela Comissão, a mesma poderá efetuar diligências para esclarecer os fatos, sendo que na eventual juntada de documentos será oportunizado o acesso do(a) denunciado(a)/denunciante aos mesmos, sendo concedido um prazo de 05 (cinco) dias úteis para manifestação.

III. **Art. 25º**– Após o depoimento das partes e da oitiva das testemunhas, bem como da produção de outras provas, será aberto prazo de 10 (dez) dias corridos para que as partes, querendo, apresentem alegações finais.

**Art. 26º** – Encerrada a instrução processual, os autos serão remetidos à Diretoria Jurídica da URBS/Coordenadoria Jurídica de Direito do Trabalho e Previdenciário - DJU/CJU-TP, a qual emitirá parecer jurídico sobre o trâmite do processo e seus procedimentos, apontando eventuais nulidades processuais ou indicando que o processo poderá ter seguimento.

#### **Parágrafo Único**

Em sendo apontada alguma nulidade processual, a Diretoria Jurídica da URBS - DJU indicará a providência a ser adotada para correção da mesma e remeterá os autos a quem competir a realização do ato.

**Art. 27º** – Após o parecer da Diretoria Jurídica da URBS/Coordenadoria Jurídica de Direito do Trabalho e Previdenciário - DJU/CJU-TP que entenda pelo prosseguimento do feito, a Comissão elaborará parecer fundamentado sobre a conduta praticada ou não pelo(a) empregado(a), atribuindo-lhe ou não a responsabilidade por um fato potencialmente faltoso e sugerindo a eventual aplicação de penalidade ou o arquivamento do processo.

**Art. 28º** – Os autos serão encaminhados ao Diretor da Área de lotação do(a) empregado(a), e nos casos de empregados(as) cedidos(as) a outros órgãos ou entidades ao Diretor Administrativo Financeiro - DAF - conforme art. 31, inciso VII do Estatuto Social, que conforme sua livre convicção aplicará ou não a penalidade que julgar pertinente (advertência ou suspensão), em decisão devidamente motivada.

#### **Parágrafo Primeiro**

Nos casos de empregados(as) vinculados diretamente à Presidência, o parecer da Comissão será encaminhado ao Presidente, que procederá na forma prevista no caput

#### **Parágrafo Segundo**

Caso durante a tramitação do Procedimento Administrativo Disciplinar e antes do encaminhamento dos autos a que se refere o caput haja alteração na lotação do(a) denunciado(a), de modo a que o(a) mesmo(a) passe a trabalhar em outra Diretoria/órgão da administração, os autos serão remetidos ao Diretor competente para aplicação da penalidade conforme a nova lotação do(a) denunciado(a).

**Art. 29º** – Nos casos em que o parecer da comissão sugerir a dispensa por justa causa do(a) denunciado(a), cuja aplicação da penalidade é privativa do Presidente, os autos serão remetidos ao Diretor da Área de

lotação do(a) denunciado(a) que poderá:

**I. acolher o parecer**, em decisão fundamentada devendo, nesse caso, remeter os autos ao Presidente para deliberação;

**II. não acolher o parecer**, em decisão fundamentada, declinando os motivos de sua discordância e decidindo sobre a penalidade a ser aplicada ou pelo arquivamento dos autos.

**Art. 30º** – Uma vez recebidos os autos pelo Presidente, o mesmo, em decisão fundamentada, deliberará sobre a aplicação da justa causa ou não ao(a) denunciado(a).

#### **Parágrafo Primeiro**

No caso de não acolhimento do parecer pela justa causa, o Presidente:

**I. Entendendo ser caso de arquivamento dos autos**, o determinará desde logo.

**II. Entendendo não ser caso de arquivamento**, devolverá os autos ao Diretor de Área para que o mesmo delibere sobre a penalidade a ser aplicada ou pelo arquivamento dos autos.

#### **Parágrafo Segundo**

No caso do acolhimento do parecer pela dispensa por justa causa:

**I.** Será elaborado ato de aplicação da justa causa, no qual constará a motivação da dispensa, bem como o prazo para interposição de recurso;

**II.** Com o recebimento do ato de aplicação da dispensa por justa causa, o(a) denunciado(a) será afastado(a) imediatamente de suas atividades laborais;

**III.** O prazo para interposição de recurso será de 15 (quinze) dias corridos;

**IV.** O recurso será dirigido ao Presidente e terá efeito suspensivo.

#### **Parágrafo Terceiro:**

Ao receber os autos, o Presidente deverá remetê-los ao Colegiado da Diretoria, a quem compete analisar o recurso.

**I.** O Colegiado da Diretoria, em decisão motivada, poderá acolher ou negar provimento ao recurso.

**II.** Caso o recurso seja acolhido, o Colegiado da Diretoria deliberará sobre a penalidade a ser aplicada ou pelo arquivamento.

**III.** Na hipótese do inciso anterior, os autos serão remetidos ao Diretor da Área (ou ao Presidente, quando for o caso) de lotação do denunciado para aplicação da penalidade ou arquivamento dos autos.

**IV.** Caso o recurso não seja acolhido, o(a) denunciado(a) será comunicado formalmente de tal decisão, sendo informado sobre a data de homologação da rescisão do contrato de trabalho.

#### **Parágrafo Quarto:**

O(a) denunciado(a) poderá renunciar ao prazo para interposição do recurso, através de petição protocolada nos autos.

**Art. 31º** – Da decisão do Diretor nos casos de advertência ou suspensão caberá recurso no prazo de 15 (quinze) dias corridos, a contar da ciência do resultado do Processo Disciplinar pelas partes, com efeito suspensivo e dirigido ao Presidente.

#### **Parágrafo Primeiro:**

Caso a penalidade originária tenha sido aplicada pelo Presidente, caberá recurso no prazo de 15 (quinze) dias corridos, a contar da ciência do resultado do Processo Disciplinar pelas partes, com efeito suspensivo e dirigido ao Colegiado da Diretoria.

#### **Parágrafo Segundo:**

Ao receber o recurso, o Diretor da Área remeterá os autos ao Presidente ou, em sendo o recurso dirigido ao Presidente, este remeterá os autos ao Colegiado da Diretoria para análise.

**Parágrafo Terceiro:**

A decisão proferida em grau recursal quando modificar a decisão inicial a substituirá para todos os fins.

**Parágrafo Quarto:**

No caso de decisão recursal que entender pela inexistência de falta funcional ou pelo arquivamento dos autos, tal situação será informada à Área Desenvolvimento Humano Organizacional – ADHO para que adote as medidas necessárias.

**Parágrafo Quinto:**

Quando a decisão recursal entender pela manutenção da penalidade de advertência ou suspensão, os autos serão remetidos ao Diretor de Área ou ao Presidente para aplicação da penalidade correspondente.

**Art. 32º** – O processo será considerado transitado em julgado quando:

- I. Findado o prazo para interposição de recurso sem a apresentação do mesmo;
- II. Pela renúncia ao prazo para interposição de recurso;
- III. Após a ciência pelo denunciado da decisão da Diretoria no recurso interposto.

**Parágrafo Único:**

Nos casos de dispensa por justa causa, o prazo do art. 477, §6º da CLT somente fluirá a partir do trânsito em julgado da decisão.

**Art. 33º** – É dever do(a) denunciado(a) manter seu endereço de correspondência atualizado, devendo informar à Área de Desenvolvimento Humano Organizacional - ADHO qualquer alteração no mesmo.

**Art. 34º** – Na hipótese de ser imputado ao(a) empregado(a) falta prevista no **art. 482º, alínea Y da CLT - abandono de emprego**, caso frustradas as intimações pessoais do(a) denunciado(a), serão realizadas por Aviso de Recebimento - AR no endereço atualizado do(a) empregado(a).

**Parágrafo Único**

As intimações ou notificações que não sejam recebidas pelo(a) denunciado(a) ante a desatualização do endereço serão realizadas através de publicação de edital na sede da URBS.

**Art. 35º** – As penalidades de **advertência** e de **suspensão** terão seus registros cancelados após o decurso **02 (dois) e 03 (três) anos**, respectivamente, contados a partir de sua aplicação, se o(a) empregado(a) não houver nesse período praticado nova infração disciplinar pelo mesmo motivo.

**Art. 36º**– O Procedimento Administrativo se aplica aos contratos de experiência, não sendo necessário a instauração do mesmo para a rescisão a termo, seguindo o regramento da avaliação periódica relativo ao período de experiência.

**Art. 37º** – Caberá a Revisão do processo, a pedido ou de ofício, nos casos de advertência ou suspensão na hipótese de se aduzirem fatos novos ou circunstâncias passíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada, incumbindo-se ao requerente o ônus da prova.

**Parágrafo Primeiro**

O pedido de Revisão deverá ser dirigido à autoridade que aplicou a penalidade, a qual também compete seu julgamento.

**Parágrafo Segundo**

Os pedidos de Revisão poderão ser formulados no prazo de até 2 (dois) anos do trânsito em julgado da decisão que aplicar a penalidade.

**Parágrafo Terceiro**

A mera alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a Revisão, considerando-se elementos novos aqueles não apreciados no processo originário e que possam influenciar de forma decisiva no resultado do feito, cabendo à Diretoria Jurídica da URBS - DJU a análise prévia de sua configuração e o encaminhamento do requerimento à autoridade competente.

**Art. 38º** – Tanto em caso de recurso, quanto em caso de revisão, a autoridade administrativa responsável pelo julgamento poderá convocar novamente a Comissão do processo instaurada para a análise do procedimento administrativo disciplinar, que sempre que possível, será a mesma.

#### **Parágrafo Único**

Não sendo possível a convocação da mesma comissão será seguida o trâmite do art. 8º (instauração/substituição da comissão).

**Art. 39º** – Fica a encargo da Área de Desenvolvimento Humano Organizacional – ADHO a condução dos atos processuais e da Diretoria Jurídica da URBS - DJU análise das questões jurídicas levantadas no processo, as quais poderão ser suscitadas a qualquer tempo pela comissão ou pela autoridade responsável.

**Art. 40º** – Os casos omissos serão decididos pelo Presidente.

**Art. 41º** – As normas do Procedimento Administrativo poderão ser reavaliadas e aprimoradas em cada Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DAS SANÇÕES DISCIPLINARES E DISPENSA**

Eventuais atos de advertências e suspensões disciplinares serão aplicados pelo responsável nos termos estatutários, após a conclusão do Procedimento Administrativo disciplinar.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RITO ADMINISTRATIVO PARA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA MOTIVADA**

Inobstante a dispensa sem justa causa seja ato unilateral do empregador, a Empresa se compromete a adotar dito administrativo simplificado para que formalize a sua motivação, a fim de se garantir que não ocorram dispensas arbitrárias e imotivadas de seus empregados públicos, o que faz nos termos abaixo descritos:

Artigo 1º O rito administrativo para a dispensa sem justa causa motivada do empregado público observará a principiologia inerente à Administração Pública, em especial: **a.** competência; **b.** finalidade; **c.** motivação; **d.** publicidade; **e.** impessoalidade; **f.** legalidade; **g.** moralidade; **h.** moralidade; **i.** interesse público.

Artigo 2º O rito administrativo para dispensa sem justa causa motivada dar-se-á de forma individualizada, sendo vedada a abertura de um único procedimento em face de mais de um empregado.

Parágrafo único: O rito previsto nesta cláusula será aplicado para as dispensas sem justa causa motivadas ocorridas a partir de 1º de março de 2023.

Artigo 3º A requisição de instauração do rito administrativo para dispensa sem justa causa motivada deverá ser feita pelo gestor da unidade de lotação do empregado ou por um dos Diretores da Empresa, e direcionada para a Assessoria Jurídica da Empresa, para parecer.

Artigo 4º O ato de instauração do rito administrativo para dispensa sem justa causa motivada será de responsabilidade do diretor administrativo financeiro ou do presidente da empresa, com a devida comunicação ao empregado dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Artigo 5º O empregado, quando do comunicado de dispensa, receberá o ato que instaurou o rito administrativo para dispensa sem justa causa motivada e os seguintes documentos:

I – Termo de requisição contendo a motivação de maneira detalhada;

II – Parecer favorável e fundamentado da Assessoria Jurídica da URBS;

III – Histórico funcional do empregado

Artigo 6º A dispensa sem justa causa motivada será formalizada exclusivamente pelo presidente da empresa, devendo o ato de instauração ser instruído com os documentos elencados artigo 5º, bem como deverá constar no referido documento a motivação da dispensa.

Artigo 7º Ao empregado, para exercer o direito de defesa e contraditório, fica facultado apresentar pedido de reconsideração no prazo de 10 (dez) dias úteis contados do recebimento da comunicação de que trata o art. 4º, que será apreciado pelo presidente da empresa de forma motivada.

Artigo 8º O rito administrativo para dispensa sem justa causa motivada, por sua natureza peculiar, não deverá ser utilizado para averiguação de fatos ligados ao exercício das funções e atos individuais que sejam passíveis de aplicação de penalidades (advertência, suspensão e/ou demissão por justa causa), sendo que para esses, o meio adequado é o procedimento administrativo disciplinar especificado na cláusula Trigésima Primeira.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSAS**

As dispensas realizadas com e sem justa causa, serão aplicadas exclusivamente pela Presidência da URBS.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS SANÇÕES DISCIPLINARES**

O(a) empregado(a) que sofrer sanção disciplinar de advertência ou suspensão, desde que não seja pelo mesmo motivo novamente apenado, após o decurso de 02 (dois) anos para pena de advertência e de 03 (três) anos para pena de suspensão, terá desconsiderada a pena aplicada para fins de eventual promoção, averbando-se tal fato na respectiva ficha funcional.

## **POLÍTICA PARA DEPENDENTES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRATAMENTO DE SAÚDE DOS DEPENDENTES**

Ao(a) empregado(a) que necessitar de dispensa de até 01 (um) dia por mês para tratamento de saúde de seu(s) dependente(s), terá sua ausência abonada para todos os efeitos, mediante a apresentação de atestado ou declaração médica, que comprove a necessidade.

#### **Parágrafo Primeiro**

Serão considerados como dependentes aqueles cadastrados na URBS (Plano de Saúde e IR).

#### **Parágrafo Segundo**

Quando o(a) empregado(a) necessitar de dispensa de mais de 01 (um) dia por mês para tratamento de saúde de seu(s) dependente(s), formalizará o pedido junto à ADHO, por meio da apresentação de atestado ou declaração



médica que comprove a necessidade do acompanhamento, até 72 (setenta e dois) horas após o evento, sujeito a avaliação da Área de Desenvolvimento Humano Organizacional - ADHO que deliberará se abona ou não as ausências do(a) empregado(a).

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PERÍCIA DO INSS**

Nas situações em que o(a) empregado(a) tenha uma data agendada para a realização de perícia junto ao INSS, para concessão de benefício de auxílio doença, e por sua iniciativa solicitar novo agendamento, os benefícios de vale alimentação/refeição e cesta de alimentos serão suspensos até a data da entrega do resultado da perícia realizada. O(a) empregado(a) terá direito aos valores referentes ao período suspenso caso seja deferido o benefício pelo INSS.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DE DOCUMENTOS**

A Empresa, a partir da assinatura do presente ACT, dará recibo a todos os documentos entregues pelo(a) empregado(a) à Empresa.

#### **Parágrafo Primeiro**

Os atestados médicos, os recibos de Auxílio-Creche e demais documentos avulsos deverão ser protocolados junto à unidade do(a) empregado(a) e/ou administração da Empresa.

#### **Parágrafo Segundo**

A Empresa entregará, mediante solicitação ficha funcional e operacional, podendo para o caso de se tratar de documento físico se aplicar eventuais custas das cópias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A Empresa manterá o programa de Assistência Jurídica a todos os seus Empregados(as) que forem vítimas de agressão física ou moral, bem como responder judicialmente por atos praticados no exercício de suas funções, conforme contido no ATO n°. 025/2009 e nas Normas de Procedimento Específico.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARGA HORÁRIA**

Fica estabelecida a jornada de trabalho dos Engenheiros(as) em 8 (oito) horas diárias, a serem cumpridas abrangendo integralmente o horário administrativo da URBS ou daquele estabelecido pelo órgão ao qual o(a) empregado(a) esteja cedido, conforme respectivas circulares.

#### **Parágrafo Primeiro**

Os(as) Engenheiros(as) farão jus a intervalo intrajornada de ao menos 30 (trinta) minutos e no máximo de 02 (duas) horas, em comum acordo com a coordenação imediata, conforme permissão dos art. 71º caput e Art. 611º - A, inciso III da CLT.

#### **Parágrafo Segundo**

A Empresa pré-assinalará os intervalos intrajornada nos cartões-ponto, nos termos do art. 74, §2º da CLT.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA**

Os(as) empregados(as) da URBS concordam com a prestação de trabalho extraordinário, dentro dos limites legais, quando este se fizer imprescindível, em razão das necessidades do serviço, devendo, nestes casos, as horas extras laboradas serem remuneradas na forma e porções estabelecidas em lei.

#### **Parágrafo Primeiro**

A Empresa concederá vale-refeição ou vale alimentação suplementar no valor unitário de R\$ 27,92 (vinte e sete reais e noventa e dois centavos), conforme indicação do(a) empregado(a), para os trabalhos realizados em caráter extraordinário, cuja carga horária corresponda a no mínimo  $\frac{3}{4}$  (três quartos) de uma jornada diária de trabalho (Jornada de 08 (oito) horas - mínimo de 6 (seis) horas trabalhadas, (Jornada de 6 (seis) horas – mínimo de 4 (quatro) horas trabalhadas), que não se configure como extensão da jornada habitual.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

As partes, com base no art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, no art. 59º da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº. 9.601, de 21.01.1998 com alteração do Inciso 2º e instituição do Inciso 3º do art. 59º da CLT, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

No momento da programação de jornada extraordinária a Empresa informará ao(a) empregado(a), por escrito, se as horas extraordinárias realizadas serão pagas de acordo com a legislação ou incorporadas ao banco de horas.

Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho praticada por cada função que o(a) empregado(a) exerce.

As horas excedentes à jornada semanal de trabalho serão tratadas como crédito.

As partes estabelecem que, para efeito da compensação aqui pactuada, a hora trabalhada corresponderá a 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos lançados a título de banco de horas, a serem fruídos oportunamente, em comum acordo com a coordenação imediata.

As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período de vigência do presente acordo.

O saldo (crédito no Banco de Horas) do(a) empregado(a) será solvido a qualquer momento, mediante comunicação e acordo entre a chefia imediata e o(a) empregado(a), da seguinte forma:

- I. Com a redução da jornada diária;
- II. Mediante folgas adicionais;
- III. Através de prorrogação do período de gozo de férias.
- IV. Pagamento do saldo de Banco de Horas.

### III - QUANTIDADE MÁXIMA DE HORAS A SEREM ACUMULADAS DURANTE VIGÊNCIA

Poderão ser realizadas jornada extraordinária em um total máximo de 02:00 (duas) horas diárias, observando-se: o Acordo Coletivo, as Escalas de Trabalho, a Carga Horária Semanal e Legislação Pertinente.

Poderão ser acumuladas horas extraordinárias em um total máximo de 40 (quarenta) horas para os(as) empregados(as) que tenham carga horária diária de **08 (oito) horas**.

#### Parágrafo Primeiro

As horas prestadas como extraordinárias não poderão prejudicar as folgas semanais previstas na legislação e no Acordo Coletivo de Trabalho.

#### Parágrafo Segundo

Os(as) empregados(as) que no momento da assinatura do presente Acordo estiverem com o saldo credor superior ao especificado nesta Cláusula deverão até o firmamento do próximo Acordo Coletivo de Trabalho estar adequado aos parâmetros máximos.

### IV - DO PRAZO PARA A COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS

O prazo para COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS será anual.

### V - DA RESCISÃO CONTRATUAL DO(A) EMPREGADO(A)

Na ocorrência de desligamento do(a) empregado(a) o saldo credor deverá ser remunerado pecuniariamente na rescisão contratual; levando-se em conta o número de horas que já estão computadas o acréscimo de 50% (cinquenta) por cento, devendo ser pago sobre o cálculo da hora normal trabalhada.

### VI - DO ACOMPANHAMENTO DAS HORAS ACUMULADAS

A Empresa disponibilizará relatório mensal às chefias imediatas das Áreas/Unidades para ciência dos(as) empregados(as) envolvidos(as).

### VII – NOVOS(AS) EMPREGADOS(AS)

Os(as) empregados(as) que forem admitidos(as) após a entrada em vigor do presente regulamento deverão fazer a adesão no ato de sua admissão.

#### Parágrafo Único

Durante o período de experiência o(a) empregado(a) não poderá fazer uso do Banco de Horas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO:PORTARIA 671/2021 MINISTÉRIO DO TRAB. E PREVID**

A Empresa e o Sindicato expressamente concordam com o controle de ponto eletrônico, sistemas alternativos e demais previsões da Portaria nº. 671/2021/MTP, entre esses, REP-P, REP-A e REP-C, sendo de responsabilidade da Empresa a definição dos locais e os(as) empregados(as) que utilizarão cada tipo de tecnologia a ser fornecida. Colaborando, desse modo, com a economicidade da Empresa e questões ambientais como a diminuição de uso de papel.

#### **Parágrafo Primeiro**

Conforme art. 80º da referida Portaria, a Empresa poderá adotar o comprovante de registro de ponto do(a) empregado(a) no formato impresso ou de arquivo eletrônico, resguardado o direito de acesso do(a) empregado(a) e a visualização de seus registros de ponto.

#### **Parágrafo Segundo**

Conforme art. 84º da mencionada Portaria, o espelho de ponto eletrônico poderá ser no formato impresso ou eletrônico, permanecendo sempre garantido o direito de acesso do(a) empregado(a) a visualização de seu espelho ponto.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALONAMENTO DE FÉRIAS**

Assegura-se a igualdade de tratamento no que tange o escalonamento das férias a todos os(as) empregados(as). Para tanto, utilizar-se-ão como critérios para o período de fruição das férias os estabelecidos na legislação, bem como o rodízio dos(as) empregados(as) no escalonamento da época das férias, de modo a assegurar que todos os(as) empregados(as) possam fruir do benefício das férias em um dos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro, no mínimo de 3 (três) em 3 (três) anos.

#### **Parágrafo Primeiro**

O início do gozo do período de férias dar-se-á no primeiro dia útil do mês programado ou em dia posterior a sua folga, salvo entendimento entre as partes.

#### **Parágrafo Segundo**

Caso o 1º dia de férias ocorra na véspera de folga do(a) engenheiro(a), o início se dará imediatamente após o dia da respectiva folga.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

A Empresa pagará a cada empregado(a), de acordo com a legislação, a título de Gratificação de Férias, o equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração percebida pelo mesmo.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADIANTAMENTO DO SALÁRIO DE FÉRIAS

A Empresa poderá descontar em folha de pagamento o reembolso do adiantamento do salário de férias, em 02 (duas) parcelas mensais e consecutivas, exceto para os(as) empregados(as) que gozarem férias nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro.

### Parágrafo Único

O(a) engenheiro(a), para gozar deste benefício, deverá formalizar o seu pedido através da PAF (Programação Anual de Férias) da Empresa, ou com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do início do gozo de férias.

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE

A Empresa concederá licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias conforme previsto em Lei, a esse total a URBS concede um adicional contínuo de 60 (sessenta) dias, a todas as suas Empregadas que derem à luz.

### Parágrafo Único

Os atestados de licença maternidade deverão ser sempre com o prazo previsto na lei, ou seja, **120 (cento e vinte) dias**, e os demais **60 (sessenta)** dias ocorrem automaticamente conforme caput desta cláusula.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA ADOÇÃO

No caso de adoção fica assegurada ao(a) empregado(a) a dispensa dos dias em que o mesmo será obrigado a participar das audiências que envolvam o respectivo processo, mediante comprovação, ficando assegurado ao(a) empregado(a) o mesmo direito assegurado aos pais biológicos, quanto à licença maternidade e paternidade, de acordo com a legislação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

A Empresa dispensará o(a) engenheiro(a) pelo prazo de 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, a contar do dia imediatamente posterior ao nascimento do(a) filho(a), além da data do nascimento.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA MATRIMÔNIO

Ao(a) empregado(a) que contrair núpcias fica assegurada a dispensa de labor pelo prazo de 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, a contar do dia imediatamente após a data do matrimônio, mais o dia do casamento caso este ocorra em dia útil de trabalho URBS.

### Parágrafo Único

Não se enquadra nesta cláusula a União Estável, uma vez que não há alteração no estado civil do(a) empregado(a), sendo apenas uma Escritura Pública, caso o(a) empregado reverta a união estável em casamento, terá o direito previsto no caput desta cláusula a partir da data da assinatura desta alteração.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA FALECIMENTO**

No caso de falecimento de familiares de 1º e 2º graus (cônjuge, companheiro/a incluído/a como dependente no plano de saúde da URBS, filhos, enteados, pais, irmãos, avós e netos) a URBS dispensará o(a) empregado(a) até 05 (cinco) dias consecutivos de trabalho, a contar do dia imediatamente após o óbito, além da data da ocorrência, com a devida comprovação (atestado de óbito).

### **Parágrafo Único**

Para sobrinhos, tios, primos, sogros e cunhados, noras, genros, padrastrós e madrastas, a URBS concederá dispensa de 01 (um) dia de trabalho, a contar do dia imediatamente após o óbito, além da data da ocorrência, com a devida comprovação (atestado de óbito).

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ACIDENTE DE TRABALHO**

A Empresa prestará assistência ao(a) empregado(a) que for vítima de acidente de trabalho ou a ele equiparado pela legislação previdenciária.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO**

A Empresa preencherá obrigatoriamente a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) em todos os casos previstos em lei, com ou sem afastamento do trabalho, com o fornecimento de cópia ao sindicato em até 72 (setenta e duas) horas após a emissão da CAT.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GINASTICA LABORAL**

A Empresa implantará, nos locais de trabalho, programa de ginástica laboral incentivando a participação dos(as) empregados(as), com o objetivo da prevenção de LER/DORT e de outras doenças, conforme documentos ocupacionais da Empresa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL**

A Empresa descontará em folha de pagamento de seus empregados(as) o percentual ou valor fixo aprovado em Assembleia Geral pela categoria, relativa à Taxa Assistencial, nos termos do art. 513º, e da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sempre que alguma vantagem financeira for auferida à categoria em razão de negociações coletivas, sendo certo que esse percentual ou valor fixo será sempre definido em assembleia devidamente convocada pelo sindicato. O referido valor será repassado pela Empresa, até o 6º (sexto) dia útil do mês subsequente ao do desconto para o sindicato.

### **Parágrafo Primeiro**

Aos(as) empregados(as) fica assegurado o direito de oposição à Taxa Assistencial, nos termos da Nota Técnica nº. 02, de 26.10.2018, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS.

O prazo para entrega da carta de oposição será de **10 (dez) dias** corridos a partir do Registro no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

### **Parágrafo Segundo**

O Sindicato fornecerá à Empresa, relação dos(as) empregados(as) que manifestaram oposição ao desconto, o qual deverá ser apresentado sob a forma manuscrita e precisa conter o nome completo, CPF e número do CREA individual, no prazo de 10 (dez) dias corridos a partir do após o registro no mediador, ficando sob responsabilidade do(a) profissional apresentar a sua manifestação de vontade para o Sindicato após o encerramento do prazo de manifestação, para que não seja descontado em folha de pagamento.

### **Parágrafo Terceiro**

O Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, na hipótese da Empresa ser acionada judicial ou extrajudicialmente em razão de desconto considerado indevido, pelo(a) empregado(a) ou pela Justiça do Trabalho, o Sindicato se obriga a prestar as informações necessárias e fornecer documentos hábeis para subsidiar a defesa da Empresa, independentemente de notificação ou intimação judicial, bem como, concordam e autorizam, desde já, a Empresa efetuar a compensação das importâncias eventualmente devolvidas em execução judicial e extrajudicialmente ao(a) empregado(a) reclamante. A compensação far-se-á nos valores que a Empresa deva repassar ao Sindicato.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REPASSE DESCONTOS SINDICAIS**

O repasse dos valores das mensalidades dos filiados do Sindicato será realizado conforme a data de vencimento do boleto enviado pelo SENGE.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÕES INTRA-ACORDO**

As partes estabelecem que sejam efetivadas, se necessárias, reuniões para a renegociação de reposição de perdas e/ou defasagem salarial, bem como para a discussão e deliberação a respeito de outros assuntos referentes às relações de trabalho dos(as) empregados(as) da Empresa.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SUBSTITUTO PROCESSUAL**

A URBS reconhece expressamente a qualidade de substituto processual do Sindicato para questionar judicialmente quaisquer das cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho da Nona Região para dirimir quaisquer divergências na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADES

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, por uma das partes signatárias, haverá uma penalidade no valor de **R\$ 200,00 (duzentos reais)** por dia, a qual será revertida em favor da outra parte, observando-se limitador de até 3 (três) meses.

### Parágrafo Único

A penalidade incidirá a partir de 30 (trinta) dias contados da notificação feita à parte que esteja descumprindo a obrigação, desde que não tenha sido corrigido.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUM ACORDO

Não se concede o comum acordo para ajuizamento de Dissídio Coletivo, EC nº. 45/2004.

E, por acharem conforme, justos e acordados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo registrado na Superintendência Regional do Trabalho do Estado do Paraná e para fins do art. 614º da CLT.

}

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

**PEDRO HENRIQUE SCHERNER ROMANEL**  
**DIRETOR**  
**URBS URBANIZACAO DE CURITIBA S/A**

**OGENY PEDRO MAIA NETO**  
**PRESIDENTE**  
**URBS URBANIZACAO DE CURITIBA S/A**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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



