

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000919/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/04/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017761/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.202768/2026-21
DATA DO PROTOCOLO: 25/04/2026

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

FUNDAÇÃO PARQUE TECNOLÓGICO ITAIPU - BRASIL, CNPJ n. 07.769.688/0001-18, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). IRINEU MARIO COLOMBO e por seu Diretor, Sr(a). CLERIONE RAQUEL HERTHER DA ROCHA;

E

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV, CNPJ n. 79.583.241/0001-60, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). IVO PETRY SOBRINHO;

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;

SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 80.328.370/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEURALICE CESAR MAINA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSP RODOV DE F IGUACU, CNPJ n. 75.431.932/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RODRIGO ANDRADE DE SOUZA;

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 2025 a 30 de setembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, integrantes do 2º Grupo - Empregados de Agentes Autônomos do Comércio, do Plano da CNTC; Profissional Engenheiros, Geógrafos, Geólogos e Meteorologistas; Trabalhadores em Transportes Rodoviários; Secretárias Bacharéis, Tecnólogos e Técnicos em Secretariado**, com abrangência territorial em Curitiba/PR e Foz do Iguaçu/PR.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - ADICIONAL DE CAIXA**

Os empregados que atuam na função de Operador de Caixa, recebendo pagamento de verbas junto ao público e sendo obrigados à prestação de contas aos seus empregadores ou superiores hierárquicos, quando ocorrer a quebra de caixa, ou seja, quando constatado diferenças no fechamento do caixa, terão direito a um adicional no mês que ocorrer a quebra do caixa equivalente a 10% do valor apurado na do caixa, sendo o restante, 90% do valor apurado descontado do empregado.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUARTA - AUXILIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A partir de 01 de junho de 2025 foi aplicado o reajuste conforme a data base da categoria e o Itaipu Parquetec passou a fornecer, mensalmente, para todos os seus empregados, auxílio-refeição/alimentação no valor total de R\$ 1.224,30 (Hum mil, duzentos e vinte e quatro reais e trinta centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor do benefício será proporcionalizado de modo a assegurar, no mínimo, o montante previsto na Convenção Coletiva de Trabalho vigente, o qual deverá ser utilizado exclusivamente para fins de alimentação e/ou refeição. O valor que exceder ao mínimo convencional será disponibilizado ao empregado por meio de carteira de benefícios flexíveis (multibenefícios) observada a legislação vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor previsto nesta cláusula será automaticamente corrigido na data-base da categoria (junho/2026 e junho/2027), com a aplicação integral do índice de reajuste do vale-alimentação definido nas Convenções Coletivas de Trabalho 2025/2026 e 2026/2027, a serem firmadas pelo SINDASPP, SENGE, SITROFI, SINSEPAR e SESCAP/PR.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Itaipu Parquetec custeará 95% (noventa e cinco por cento) deste benefício, sendo que os 5% (cinco por cento) restantes serão custeados pelo Empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 QUINTO: O auxílio-refeição/alimentação, inclusive o valor disponibilizado por meio de carteira de benefícios flexíveis (multibenefícios), possui natureza exclusivamente indenizatória, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de encargos trabalhistas, previdenciários ou fiscais, nem gerando reflexos em férias, 13º salário, aviso-prévio, FGTS ou quaisquer outras verbas.

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

PARÁGRAFO OITAVO: Será concedido um auxílio-refeição/alimentação adicional de dezembro, pago até o dia 20 (vinte) de dezembro, ou primeiro dia útil após o dia 20 (vinte), cujo valor será de acordo com a disponibilidade financeira do Itaipu Parquetec.

PARÁGRAFO NONO: Terá direito ao auxílio-refeição/alimentação de dezembro todos os empregados com contrato ativo até a data de concessão do crédito adicional.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Não terá direito ao pagamento do adicional de dezembro os empregados que tiverem em afastamento médico por período igual ou superior a 01 (um) ano e também os empregados que estiverem cedidos para outras instituições, sem ônus de remuneração por parte do Itaipu Parquetec.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - APOIO FINANCEIRO GRADUAÇÃO/PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU

O Itaipu Parquetec, 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 SEXTA - IDIOMA

Durante a vigência deste acordo, com a aprovação da Diretoria, o Itaipu Parquetec 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 SÉTIMA - TREINAMENTOS E ATUALIZAÇÕES

O Itaipu Parquetec 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 as 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 pelo Itaipu Parquetec, não haverá concessão de reembolso, uma vez que serão disponibilizados profissionais para realização das formações.

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

CLÁUSULA OITAVA - LIBERAÇÃO DE HORAS PARA PÓS-GRADUAÇÃO

O Itaipu Parquetec, 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 ÚNICO: Não haverá contabilização de horas extras nos dias destinados a liberação de horas trabalhadas.

CLÁUSULA NONA - CONDIÇÕES GERAIS DO AUXÍLIO EDUCAÇÃO

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 Itaipu Parquetec (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 PRIMEIRO: 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 DÉCIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

O Itaipu Parquetec 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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, o Itaipu Parquetec 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 do Itaipu Parquetec.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Itaipu Parquetec custeará R\$ 130,00 (cento e trinta reais) referente ao valor total das mensalidades dos dependentes dos empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O O valor referente ao custeio total das mensalidades dos dependentes dos empregados será corrigido, a partir de 01 de outubro de 2026 pelo índice geral do IPCA dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01 outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 QUINTO: 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 SEXTO: 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 SÉTIMO Sempre que a coparticipação do empregado representar valores superiores a 30% do valor líquido da remuneração, o Itaipu Parquetec 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 OITAVO: 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 NONO: O desconto da coparticipação sobre as verbas rescisórias obedecerá ao disposto no parágrafo 5º do artigo 477 da CLT.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

O Itaipu Parquetec concederá licença maternidade em conformidade com o previsto na Constituição Federal estendendo o seu prazo de duração para o total de 180 (cento e oitenta) dias sucessivos para as mães, mediante atestado médico de Licença Maternidade e 20 (vinte) 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 1 (um) ano 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 SEGUNDA - AUXÍLIO-CRECHE/BABÁ

O Itaipu Parquetec 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 671/21.

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 do Itaipu Parquetec, estes deverão eleger apenas um beneficiário da presente cláusula.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

O Itaipu Parquetec 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% da cobertura básica.
- INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE MORTE POR ACIDENTE – 100% da cobertura básica.
- INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE – Até 100% da cobertura básica.
- DOENÇAS GRAVES – 100% da cobertura básica.
- ASSISTÊNCIA FUNERAL – R\$ 3.000,00
- AUXÍLIO CESTA BÁSICA – R\$ 3.000,00

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

O Itaipu Parquetec 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 mesmo benefício será estendido para os dependentes, quando solicitado pelo empregado e o valor será o estabelecido pelo Itaipu Parquetec.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

O Itaipu Parquetec disponibilizará aos empregados, mediante adesão voluntária, plano de previdência complementar na modalidade de Contribuição Definida, a ser contratado junto à Fundação Itaipu Brasil de Previdência Complementar (FIBRA). A instituição concederá subsídio anual no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), a ser creditado na data de aniversário do contrato do empregado com a FIBRA. O subsídio será devido exclusivamente aos empregados que aderirem voluntariamente ao plano e que permaneçam adimplentes junto à FIBRA na data da concessão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor referente ao subsídio será atualizado a partir de 01 de outubro de 2026 pelo índice geral do IPCA dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01 outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE

O Itaipu Parquetec compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos gerentes e empregados, sobre Assédio Moral, Assédio Sexual e toda forma de preconceito (étnico-

racial, capacitismo, etc.), com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais práticas e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho.

As denúncias de relatos dessa natureza devidamente externalizadas deverão ser dirigidas aos canais disponibilizados pelo Itaipu Parquetec que, observando as normas vigentes, no que lhes compete, apurarão os fatos com o devido acolhimento institucional.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho para os empregados representados pelo SINDASPP, SENGE, SINSEPAR e SITROFI 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 profissionais, Secretárias e Secretários Bacharéis, Tecnólogos e Técnicos em Secretariado a jornada semanal de 40 (quarenta) horas semanais e 200 (duzentas) 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 SEGUNDO: Aos trabalhadores, em regime de escala de trabalho, a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro), 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 TERCEIRO: 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 o Itaipu Parquetec, de forma transitória, em casos esporádicos ou de extrema necessidade, conforme Portaria 671/2021 – MTP.

PARÁGRAFO QUARTO: Aos trabalhadores que atuam em regime de escalas, será garantido às mulheres, um domingo a cada 15 dias, sendo que, havendo eventual necessidade de labor, em desrespeito ao aqui previsto, ficará estabelecida a remuneração deste dia em Folha de Pagamento.

PARÁGRAFO QUINTO: É dever do empregado comunicar e formalizar, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas corridas, contadas a partir da data do ocorrido ou da data em que o empregado teve conhecimento do fato, todas as solicitações de ajustes relacionadas ao registro de jornada, sendo inclusão ou exclusão de marcações, apresentação de atestados médicos, declarações, abonos, day off, chamados ou quaisquer outras ocorrências que impliquem alteração da folha de ponto.

As solicitações referentes ao penúltimo ou ao último dia de apuração do período de ponto deverão ser comunicadas e encaminhadas à área de Gestão de Pessoas, conforme normas internas.

A ausência de comunicação no prazo estabelecido resultará no lançamento das horas correspondentes no banco de horas, com dedução do saldo positivo ou acréscimo ao saldo negativo, para posterior compensação.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica o empregado coordenador dispensado do controle de jornada, percebendo gratificação de função nos termos da Norma de Gestão de Pessoas.

PARÁGRAFO SÉTIMO: 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 OITAVA - 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 do Itaipu Parquetec, 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 pelo Itaipu Parquetec 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 11h00 min e 14h00min;
- Saída:
- Segunda à quinta-feira das 17h às 19h;
- Sexta-feira: das 16h às 19h.

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 unidades organizacionais 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.

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 a jornada de trabalho não seja respeitada e as horas faltantes não estejam devidamente justificadas, estas serão lançadas no banco de horas para compensação, nos termos da cláusula vigésima, podendo haver desconto salarial apenas na hipótese de impossibilidade de compensação dentro do prazo legal.

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 Sexta-feira: 4 (quatro) horas no período da manhã e 5 (cinco) horas no período da tarde, e;

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: Considerando a jornada semanal de 40 (Quarenta) horas para profissionais, Secretárias e Secretários Bacharéis, Tecnólogos e Técnicos em Secretariado e a diluição desta nos 5 (cinco) dias da semana, as ausências, feriados e compensações do banco de horas utilizarão como referência o denominador de:

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

PARÁGRAFO OITAVO: 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 NONO: Em caso de extrema necessidade do Itaipu Parquetec 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 NONA - 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 de as viagens serem realizadas fora do horário de expediente, por interesse do Itaipu Parquetec, estas deverão ser formalmente justificadas e autorizadas pela gerência imediata, hipótese em que serão computadas horas extras na ida e na volta, as quais serão encaminhadas para o banco de horas, sem valorização, de acordo com a tabela abaixo:

Faixa	Distância ¹	Horas Extras
1	0 a 150 km	2h
2	Acima de 150 a 350 km	3h
3	Acima de 350 a 700 km	4h
4	Acima de 700 km ou mais em viagens nacionais ou internacionais (para viagens nos países vizinhos – Paraguai e Argentina - menor que 700 km se aplicam as regras acima conforme distância).	5h

¹Considera-se, para os efeitos da tabela acima, que a quilometragem indicada corresponde à distância em raio, aferida em linha reta no mapa, tendo como ponto de referência o Itaipu Parquetec ou a cidade de origem e destino, conforme o caso, e não aos quilômetros efetivamente percorridos no trajeto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As viagens a serviço realizadas fora do horário de expediente, por interesse do empregado, deverão ser formalmente justificadas pelo empregado e autorizadas pela liderança imediata (gerência ou coordenação), não gerando cômputo de horas extraordinárias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado que realizar viagem a serviço ficará dispensado da obrigatoriedade de marcação de ponto (entrada, saída e intervalos) durante o período em que estiver em deslocamento ou em atividade externa relacionada à viagem.

Nesses casos, o empregado deverá registrar, no sistema corporativo, conforme orientação da área de Gestão de Pessoas, a informação de que se encontra em viagem, para fins de abono da jornada conforme sua carga horária contratual, aplicando-se, para esses dias, o horário núcleo institucional como referência de cômputo.

A solicitação ou comunicação da viagem deverá ser realizada no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, contadas do início da viagem.

PARÁGRAFO QUARTO: Para efeito desta cláusula, estão excluídas do cômputo de horas extraordinárias, inclusive para fins de deslocamento:

I – as viagens decorrentes da participação em cursos, treinamentos e programas de pós-graduação em nível lato sensu e stricto sensu, de interesse tanto do empregado quanto do Itaipu Parquetec, com o objetivo de agregar conhecimento e qualificação profissional, ficando dispensada a obrigatoriedade de marcação de ponto (entrada, saída e intervalos), sendo a jornada abonada mediante solicitação no prazo de até 72 (setenta e duas) horas;

II – as viagens realizadas pelas gerências e coordenações, considerando que tais funções não estão sujeitas a controle de jornada;

III – as viagens realizadas fora do horário de expediente, nas hipóteses previstas no PARÁGRAFO PRIMEIRO, observadas as regras ali estabelecidas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO BANCO DE HORAS

Conforme artigos 59 e 468 e respectivos parágrafos da CLT e de acordo com o disposto na CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO VIGENTE SESCAP – FETRAVISPP/SINDASPP, cláusula – BANCO DE HORAS da categoria dos trabalhadores, serão adotados os seguintes preceitos:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fins do Banco de Horas, quando o empregado trabalhar além da sua jornada contratual, as horas excedentes serão registradas como horas positiva a seu favor, para futura compensação.

Quando o empregado deixar de trabalhar parte ou a totalidade da jornada, mas ainda assim receber remuneração, essas horas serão registradas como horas a compensar pelo empregado, passando a integrar o saldo negativo do Banco de Horas.

Todas as horas trabalhadas a mais ou a menos, bem como as horas abonadas, serão registradas no controle de jornada e lançadas no Controle de Horas de Trabalho – C.H.T., para acompanhamento e compensação.

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:

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;

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 SÉTIMO: 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: O Itaipu Parquetec poderá, mediante autorização da liderança (gerência ou coordenação), 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: O empregado poderá acumular no Banco de Horas o saldo máximo de 30 (trinta) horas, sejam elas positivas ou negativas. Atingido esse limite, o saldo existente deverá, obrigatoriamente, ser compensado ou trabalhado em datas a serem definidas de comum acordo entre o empregado e o Itaipu Parquetec.

Na hipótese de o empregado se recusar a pactuar, de comum acordo, as datas para compensação ou quitação das horas negativas acumuladas após o atingimento do limite do Banco de Horas, o Itaipu Parquetec poderá, mediante notificação prévia com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, estabelecer as datas para o início da compensação ou para a realização das horas extraordinárias necessárias à regularização do saldo negativo.

Fica a critério do Itaipu Parquetec definir se a compensação ocorrerá de forma contínua ou em períodos fracionados.

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

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

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: O fechamento dos créditos e débitos de horas (saldo positivo ou negativo) de todos os empregados será realizado no mês de maio de cada ano. O saldo positivo (crédito de horas) apurado deverá ser pago ao empregado conforme as disposições deste Acordo e legislação vigente.

Na hipótese de apuração de saldo negativo (débito de horas), o empregado deverá quitar integralmente o referido saldo até a data da baixa. Não sendo possível a compensação do saldo negativo até à data da baixa, o saldo negativo será liquidado pelo empregador, não podendo o Itaipu Parquetec efetuar qualquer desconto em relação aos vencimentos.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Nos casos de desligamento do empregado:

I. Na hipótese do empregado contar com crédito em horas de trabalho, os créditos de horas deverão ser pagos por ocasião da rescisão contratual. A empresa liquidará o saldo existente em moeda corrente, de acordo com este Acordo e legislação vigente.

II. Na hipótese de o empregado contar com débitos de horas de trabalho, a empresa liquidará o saldo do período não podendo efetuar qualquer desconto em relação aos vencimentos ou valores objetos de pagamento.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: 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. Havendo horas de débito a empresa liquidará o banco.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: O empregado submetido à aposentadoria por invalidez, portanto, com contrato de trabalho suspenso e que não esteja enquadrado na regra do caput, faz jus ao recebimento de todas as horas de crédito eventualmente existentes em 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Itaipu Parquetec, o controle de jornada do empregado deverá ser realizado normalmente.
- d) No caso de o empregado se ausentar para treinamento fora das instalações do Itaipu Parquetec, estará dispensado do controle de horário, devendo identificar código correspondente no formulário de Ocorrências e Justificativas.

PARAGRAFO ÚNICO: 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 e feriados serão 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 no Itaipu Parquetec.

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 TERCEIRA - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso os sindicatos deliberem em assembleia extraordinária, poderão ser escolhidos até 2 (dois) empregados de cada sindicato para participação nas rodadas de negociação deste Acordo Coletivo de Trabalho. Neste caso é resguardado o direito de liberação destes empregados de suas atividades laborais para os dias e horários das rodadas de negociação, sem qualquer prejuízo ao salário e demais direitos estabelecidos neste documento, com prévia comunicação de seus sindicatos ao Itaipu Parquetec através de e-mail.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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/ 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/ 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 APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EFEITOS E APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O Itaipu Parquetec garantiu durante todo período de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026 os direitos dos trabalhadores previstos no Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025 e começa a aplicar os efeitos deste Acordo, a partir da aprovação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As disposições do presente Acordo Coletivo de Trabalho que importem em criação, majoração ou alteração de obrigações de natureza financeira produzirão efeitos exclusivamente a partir da data de seu regular cadastro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, excetuados os benefícios expressamente garantidos no caput.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica expressamente consignado que a manutenção referida no caput não implica reconhecimento de direito adquirido à perpetuação das cláusulas coletivas anteriores, preservando-se apenas as situações individuais já definitivamente incorporadas ao contrato de trabalho, nos termos da legislação aplicável.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, abrange a todos os empregados elencados na cláusula segunda, e ainda para as categorias representadas pelo Sindicato dos Arquitetos e Urbanistas no Estado do Paraná - SINDARQ- PR, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ n. 77.963.841/0001-29, neste ato representado por seu Diretor Geral, Sr. Luciano Surek, ficando desde já estabelecido que a entidade poderá aditivar o presente instrumento coletivo, assim que reestabelecidas as devidas condições e mantendo as cláusulas aqui definidas.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica acordado o prazo de até 90 dias a partir a partir da data de seu regular cadastro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE a implantação do Banco de Horas negativo aos empregados.

PARÁGRAFO QUINTO - Ademais, fica acordado o prazo de até 90 dias a partir da assinatura deste instrumento para operacionalização da troca do cartão vale-alimentação para multibenefícios.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 o Itaipu Parquetec autorizado 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 pelo Itaipu Parquetec 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOAÇÃO DE SANGUE

O empregado que realizar doação voluntária de sangue terá direito à liberação do trabalho pelo tempo necessário à realização do procedimento, mediante apresentação de atestado ou declaração emitida pela entidade responsável pela coleta.

Além da liberação acima prevista, será assegurado ao empregado 01 (um) dia de folga no intervalo de 12 (doze) meses, contado da data da doação que ensejar a concessão do benefício, a ser usufruído dentro desse mesmo intervalo, mediante prévio ajuste com a liderança imediata.

Caso o empregado opte por usufruir, no próprio dia da doação, o restante da jornada como folga integral, considerar-se-á atendido o direito ao dia de folga correspondente ao respectivo intervalo de 12 (doze) meses.

O dia de folga previsto nesta cláusula não é cumulativo, não podendo ser usufruído mais de uma vez dentro do mesmo intervalo de 12 (doze) meses, ainda que haja mais de uma doação no período ou que as doações ocorram em anos civis distintos.

}

IRINEU MARIO COLOMBO

**DIRETOR
FUNDAÇÃO PARQUE TECNOLÓGICO ITAIPU - BRASIL**

**CLERIONE RAQUEL HERTHER DA ROCHA
DIRETOR
FUNDAÇÃO PARQUE TECNOLÓGICO ITAIPU - BRASIL**

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

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

**NEURALICE CESAR MAINA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS DO ESTADO DO PARANA**

**RODRIGO ANDRADE DE SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSP RODOV DE F IGUACU**

ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA - SINDASPP E SINSEPAR

[Anexo \(PDF\)](#) Ata da Assembleia geral Extraordinária dos trabalhadores da Fundação Parque Tecnológico Itaipu Brasil - Acordo Coletivo 2025/2027 - Firmado entre SINDASPP e SINSEPAR

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA - SENGE

[Anexo \(PDF\)](#) ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA - REALIZADA NO DIA 18/02/2026 PELO SENGE COM OS PROFISSIONAIS ENGENHEIROS, GEÓGRAFOS, GEÓLOGOS E METEOROLOGISTAS.

ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA - SITROFI

[Anexo \(PDF\)](#) ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REALIZADA NO DIA 18/03/2026 PELO SITROFI COM OS PROFISSIONAIS MOTORISTAS

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



