

**PASSOS & LUNARD**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR FEDERAL DR. ALTINO PEDROZO DOS SANTOS - VICE-PRESIDENTE DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO.

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PARANÁ - SINDPD, pessoa jurídica de direito privado, integrante do segundo grupo de enquadramento sindical, conforme Carta Sindical anexa, inscrita no CNPJ sob o n.º 78.552.916/0001-41, com sede à Rua Deputado Mário de Barros, 924, Juvevê, CEP 80.530 -280, em Curitiba/PR, através seu bastante procurador, no final assinado, advogado inscrito na OAB Pr sob nº 27.535, com escritório a rua XV de Novembro, 467, 4º andar, Curitiba, Paraná, CEP 80020.310, fone 41.30144252, vem ,respeitosamente, perante Vossa Excelência, com a finalidade de requerer a instauração de instância em

**DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO, com pedido de tutela antecipada**

em face de COMPANHIA DE INFORMÁTICA DO PARANÁ - CELEPAR, sociedade de economia mista, inscrita no CNPJ/MF sob nº 76.545.011/000119, estabelecida na Rua Mateus Leme 1561 - Centro Cívico, 80530-010 - Curitiba - PR, o que faz pelos motivos que, com todo o respeito, passa a expor.

**I - REPRESENTAÇÃO DO SINDICATO**

O Sindicato Requerente possuem a legitima representação dos trabalhadores da Sociedade de Economia Mista - CELEPAR, conforme consta em estatuto em anexo e ACT 2011/12 (em anexo).

Rua XV de Novembro, 467 - 4º andar - sala 02 • Curitiba - PR • CEP 80020 310 • Tel/fax .: 41 30144252 • www.defesadetrabalhadores.com.br

## II - TRADIÇÃO EM ASSINATURA DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS

A mais de 20 (vinte) anos as partes tradicionalmente pactuam instrumentos normativos, que historicamente constituíram um conjunto de conquista e benefícios sociais e econômicos para os trabalhadores, estando em anexo os últimos 5 (cinco) ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.

## III - DATA-BASE. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

A data-base da categoria profissional reivindicada é 01 de MAIO. Esta data-base foi fixada e conquistada há vários anos pela categoria. Importante ressaltar que a vigência da atual instrumento normativo foi prorrogada até 10.06.2012, conforme demonstra-se no Ofício nº 189/2012 da Celepar à entidade sindical. Tendo o SINDPD-PR ajuizado protesto judicial na data de 11/06/2012 (Nº 382-2012-909-9-0-5), tendo tal sido deferido, conforme despacho abaixo:

"Defiro o processamento do Protesto Judicial. Determino a intimação do réu. Custas processuais, ora fixadas sobre o valor dado à causa (R\$ 3.000,00 - fl.5), no importe de R\$ 60,00, comprovado o recolhimento em 05 (cinco) dias. Decorrido o prazo previsto no artigo 872 do Código de Processo Civil, os autos devem permanecer em Secretaria pelo prazo de 30 (trinta) dias. Após, ao arquivo."

## IV - NEGOCIAÇÃO DIRETA

O Sindicato suscitante tem celebrado instrumento coletivo com a Sociedade de Economia Mista suscitada anualmente, desde muito tempo, sempre valorizando, assim, a negociação coletiva fomentada pela Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho.

**PASSOS & LUNARD**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

O Suscitante realizou assembleia geral, dia 17 de abril de 2012, especifica para os trabalhadores da suscitada para discutir e aprovar o rol de reivindicações, através de edital em jornal de circulação regional publicado em 11 de abril de 2012. A Assembléia Geral (lista de presença em anexo), aprovou o rol de reivindicações. (documentos em anexo)

Visando a composição para negociação direta entre as partes o Susicitante enviou convite da reunião a ser realizada dia no dia 24 de abril de 2012, ou seja antes da data-base, juntamente com uma minuta de proposta de acordo coletivo para ter inicio de sua vigência em 01 de maio de 2012, aprovada em Assembléia, para o empresa suscitada. Contudo, ocorreu somente a primeira mesa de negociação no dia 10 de maio de 2012, sendo que nesta reunião a empresa prorrogou o instrumento normativo vigente até o dia 10 de junho de 2012, garantindo a data-base também até este marco temporal.

#### **IV.I - SIMULACRO NEGOCIAL - AFRONTA AO PRINCIPIO DA BOA-FÉ**

Em que pese ter ocorrido 3 reuniões com a empresa, na prática ocorrido foi um monologo e não um dialogo entre as partes, explica-se:

Na primeira reunião o SINDPD-PR ratificou o protocolo de reivindicações, contudo não teve oportunidade de explica-lo, sendo que após o recebimento a empresa informou que estava dando o prévio assentimento do “comum acordo” para o dissidio coletivo e que para a continuidade da negociação o consentimento do SINDPD-PR era requisito necessário. O Sindicato informou que naquele momento não haveria como conceder o comum acordo, sendo que para tal necessitaria expor tal proposta para analise e deliberação da Assembléia Geral. Após tais considerações a Sociedade de Economia Mista passou a expor a condição financeira e o que cada clausula já existente no ACT representa financeiramente para a Suscitada.

Na segunda reunião a empresa apresentou detalhadamente a sua proposta verbalmente, ou seja, as suas reivindicações. Em apertada síntese podemos resumi-las em retirada de benefícios históricos e uma pequena recomposição salarial. Após a suscitada se comprometeu

## PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

que na próxima reunião em ouviria as ponderações do suscitante acerca da proposta da empresa e discutir e analisar o rol de reivindicações dos trabalhadores.

### IV.I.I - DA MÁ-FÉ NEGOCIAL

No dia 22/05/2012, data agendada para a terceira reunião, 15 (quinze) minutos antes do inicio, os dirigentes sindicais receberam a informação que a CELEPAR havia enviado e-mail diretamente para todos os trabalhadores informando que a proposta lida na ultima reunião era a definitiva, única e imutável.

Absolutamente perplexos os representantes do Suscitante questionaram se haveria a possibilidade de apresentação da análise feita pelo SINDPD-PR e de discussão do rol feito pelos trabalhadores ou, se aquela reunião era apenas para formalizar algo que já havia sido enviado via e-mail diretamente para os representados.

A suscitada respondeu informando que simplesmente estava formalizando a proposta e encerrou a reunião.

Assim, concluindo-se a suposta negociação direta contrariando a tradição das partes nos últimos anos de uma real negociação e passando a novos tempos de uma mera imposição da vontade da empresa para os trabalhadores.

### V - DAS ASSEMBLEIAS GERAIS E DA BUSCA PELA REABERTURA DA NEGOCIAÇÃO

No dia , minutos antes do inicio, foi apresentado uma carta a todos os trabalhadores assinado por todos os gerentes com uma pequena alteração da proposta da empresa. Com maciça presença dos trabalhadores, após longo debate, a Assembleia rejeitou a proposta e aprovou a continuidade das negociações sem a necessidade naquele momento de ingressar com dissidio coletivo ou qualquer tipo de paralisação.

## PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

O suscitante informou formalmente em relação a rejeição da sua proposta e solicitou a continuidade das negociações.

Contudo no dia 11 de junho de 2012 a empresa, arbitrariamente, informou que não prorrogaria a vigência do ACT e que não receberia em mesa de negociação os representantes dos trabalhadores, bem como solicitou a reapreciação da mesma proposta da empresa pela Assembléia.

### V.I - DOS ATOS ANTISSINDICAIS

No dia 12 de junho de 2012 não bastasse todos os atos arbitrários até então praticados, a Suscitada enviou ofício para o SINDPD-PR solicitando o retorno dos dirigentes sindicais liberados para o seu posto de trabalho, conforme documentos em anexo.

Ante tal atitude que demonstra claramente a intenção de dificultar a organização dos trabalhadores durante o processo de negociação coletiva, a entidade sindical informou a sua discordância com a postura empresarial.

Em ato contínuo a empresa então informou que estaria cortando a remuneração dos trabalhadores dirigentes sindicais liberados, que até então estava historicamente garantida pela cláusula 44<sup>a</sup> do Instrumento Coletivo.

Cabe também informar que uma das propostas da CELEPAR é reduzir a quantidade de 4 dirigentes liberados pela CELEPAR para apenas 2, ou seja, desde o início a postura da referida sociedade de economia mista é de enfraquecer e coibir o movimento sindical e retroagir conquistas sociais, além de retirar do acordo coletivo a representação dos trabalhadores por área de trabalho, estabelecido na cláusula 44<sup>a</sup>, transcrita abaixo:

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS MODIFICADO

Rua XV de Novembro, 467 - 4º andar - sala 02 • Curitiba - PR • CEP 80020 310 • Tel/fax.: 41 30144252 • www.defesadetrabalhadores.com.br

# PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

A Celear liberará do trabalho, até 4 (quatro) empregados eleitos para cargo de direção sindical, através de processo de negociação, onde sejam contempladas, em primeiro lugar, as necessidades de serviço e as condições de liberação (prazo, remuneração, condições de retorno, reciclagem técnica, etc.).

Assim, a atitude de oficiar o sindicato no meio de uma negociação coletiva solicitando que os dirigentes sindicais liberados por esta empresa retornem ao seu posto de trabalho caracterizou ATO ANTISSINDICAL, sendo tal ato encaminhado em forma de requerimento de abertura de inquérito civil por ato antissindical ao Ministério Público do Trabalho, solicitando inclusive que o MPT mediasse a continuidade da negociação coletiva.

O Ministério Público do Trabalho por meio do Procedimento Preparatório nº 190/2010-5 mediu à negociação. Todavia, na audiência a empresa manteve sua postura, tendo se manifestado no sentido de que com o encerramento da vigência do ACT a CELEPAR não tem mais obrigação em liberar os dirigentes com licença remunerada.

Ora Excelência, o comportamento da suscitada visa claramente prejudicar a atividade sindical, tanto é que o próprio Ministério Público do Trabalho por meio da Notificação Recomendatória nº 63744/2012 expor que:

“(…)

Considerando que a determinação de retorno dos trabalhadores dirigentes sindicais e que estavam liberados por força do acordo coletivo que expirou pode afetar seriamente a eficácia das atividades sindicais, em prejuízo a toda uma categoria;

Considerando a legitimidade do pleito formulado pelo sindicato profissional à fl., relativamente à liberação dos dirigentes sindicais;

Considerando, ainda, como parâmetro, a decisão proferida nos autos do processo TRT-PR-00351-2008-562-09-00-4 (RO).

Considerando que a requerida concordou por muitos anos: de 1987 a 2003, com a liberação de 2 (dois) dirigentes sindicais; de 2003 a 2010, com liberação

## PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

de 3 (três) dirigentes sindicais; e de 2010 a 2012, com a liberação de 4 (quatro) dirigentes sindicais – com os afastamentos remunerados, criando-se normas mais favoráveis aos contratos de trabalho;

Considerando que a incorporação tácita aos respectivos contratos de trabalho não podem ser alteradas unilateralmente pela empresa, sob pena de violação ao disposto no art. 468 da CLT;

Considerando a necessidade e importância do constante e fiel cumprimento do disposto na legislação trabalhista, de cunho constitucional e infra-constitucional;

(...)

**A manutenção do licenciamento remunerado dos dirigentes sindicais liberados, conforme disposto na cláusula 44ª ACT – vigência 2011-2012 até disposição em contrário em novo acordo coletivo de trabalho ou em dissídio coletivo.”**

Desta forma, conclui-se que tais atos visam não só enfraquecer a atividade sindical, como também prejudicar o desenvolvimento do trabalho perante os trabalhadores e, desta forma, tentar impor a proposta empresarial. Além de trazer prejuízos irreparáveis aos trabalhadores representantes sindicais que ficaram de uma hora para outra sem os seus proventos.

Ressalta-se que historicamente a CELEPAR nunca tomou tal postura, tenta tal posição violado expressamente o princípio da Liberdade Sindical, o qual é tratado pelas Convenções Internacionais nº 87 e 98, bem como por norma constitucional (art. 8 da CF).

### V.II - DA MEDIAÇÃO DO MPT - RECUSA DA CELEPAR EM ACEITAR A MEDIAÇÃO

Conforme informado alhures, o SINDPD-PR diante das condutas arbitrárias da Suscitada encaminhou requerimento ao Ministério Público do Trabalho, dentre as quais constou a solicitação de que o Órgão intercedesse na tentativa de negociação coletiva.

Todavia, novamente em um ato despótico a empresa se recusou a retornar a mesa de negociação alegando que:

“(…) a empresa é clara em dizer que a sua proposta está interligada do ponto de vista econômico financeiro às condições sociais e de trabalho, razão pela qual é de ser vista de modo integral, compacto e indivisível. Relativamente à continuidade do processo negocial, **a empresa reafirma que a sua proposta formalmente entregue ao sindicato e agora entregue ao MPT representa a sua última e definitiva possibilidade.** Ainda, não há que se falar na extensão pura e simples de cláusulas de ACT já exaurido.” (grifo nosso)

Ocorre que, o intuito do SINDPD-PR em solicitar a mediação foi no sentido de cessar o ato antissindical, mediar a negociação e garantir que não houvesse prejuízos irreparáveis aos trabalhadores pela recusa e não prorrogação do ACT.

Todavia a suscitada não abrindo qualquer possibilidade de negociação, solicitou que fosse feita uma nova assembleia alegando que o Sindicato não havia informado corretamente os trabalhadores a respeito da proposta da empresa.

### V.III - ULTIMA ASSEMBLEIA GERAL DO DIA 21 e 22 de junho de 2012

Os fatos envolvendo esta última Assembleia não ocorreram apenas nos dias mencionados no título do tópico, explica-se:

Por volta do dia 19 de junho de 2012 a CELEPAR produziu uma cartilha “explicativa” de sua proposta (documento em anexo) e distribuiu a todos os trabalhadores da suscitada.

**PASSOS & LUNARD**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

Ocorre que não bastasse o citado documento não expor a real proposta e fins da empresa, tal distribuição foi feita pelos gerentes da suscitada, sendo que no ato da distribuição a cartilha foi explicada com um tom de coação para que os trabalhadores fossem para a Assembleia com o intuito de aprovar a proposta imposta pela CELEPAR.

A Assembleia em si teve início no dia 21 de junho de 2012, sendo que em tal dia ocorreram apenas esclarecimentos jurídicos e intervenções de todos os trabalhadores e inclusive do corpo gerencial da empresa.

No dia 22 de junho de 2012 a Assembleia teve início por volta das 14h30min, sendo que foi colocado em votação a proposta da empresa, tendo sido a mesma rejeitada por 325 votos contra e 232 a favor.

Foi ainda deliberado pela Assembleia que o SINDPD-PR deveria tentar retomar as negociações apresentando uma contraproposta, sendo que caso a empresa se recusasse a retomar as negociações a Assembleia autorizou o Suscitante em ingressar com o Dissídio Coletivo. (segue anexo ofício 285/2012)

## **VI - DA CONTRAPROPOSTA APRESENTADA PELO SINDPD-PR**

Conforme mencionado no item acima, os trabalhadores deliberaram em Assembleia que o SINDPD-PR deveria tentar retomar as negociações, devendo, ainda, apresentar uma contraproposta, a qual segue abaixo:

“1 - Solicitação da reabertura da negociação com a empresa, garantindo novamente a data-base e prorrogando o ACT 2011/2012 até o fim das negociações;

2 - Apresentação da contraproposta abaixo:

**2.1 - Aceitação dos seguintes itens encaminhados pela empresa:**

a) reajuste salarial de 8,0264%;

- b) Auxílio alimentação R\$ 750,00;
- c) Educação infantil R\$ 450,00 (6 horas) e R\$ 560,00 (8horas);
- d) Auxílio Babá R\$ 450,00;
- e) Manutenção da Assistência médica, inclusive para os aposentados;
- f) Manutenção/reajuste no reembolso de tratamentos não cobertos pelo plano de saúde: hidroterapia, RPG, Fono, Osteopatia e nutrição (R\$ 39,00 – 34,38% de reajuste); Psicopedagogia (R\$ 45,00 – 28,57%); Psicologia e psicoterapia (R\$ 50,00 – 25% de reajuste);
- g) Manutenção da assistência odontológica, inclusive para aposentados;
- h) Manutenção do seguro de vida, inclusive para os aposentados;
- i) Manutenção/reajuste indenização por morte (R\$ 34.000,00) e invalidez permanente (R\$ 17.000,00);
- j) Manutenção/reajuste auxílio funeral: R\$ 4.200,00 (empregado) e R\$ 1.400,00 (dependentes) e R\$ 4.070,00 (em caso de acidente)

**2.2 - Manutenção de todas as demais cláusulas do ACT 2011/2012 em sua íntegra;**

**2.3 – Inclusão clara da necessidade de motivação no caso de demissão sem justa causa, com o devido processo administrativo e garantindo o contraditório e o devido processo legal a todos os trabalhadores”**

Desta forma, em homenagem ao princípio da boa-fé negocial, a proposta transcrita acima será utilizada como rol de reivindicações que será explicado em linhas futuras.

**VII - DA NEGATIVA DE REABERTURA DAS NEGOCIAÇÕES E SEU ENCERRAMENTO DEFINITIVO POR PARTE DA CELEPAR**

Ante o ofício encaminhado pelo SINDPD-PR buscando a reabertura das negociações a CELEPAR respondeu da seguinte forma:

# PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

“ A CELEPAR, após o processo negocial havido (reuniões com o SINDPD-PR nos dias 10, 16 e 22/05/2012) e a apresentação de sua formal proposta, reitera a sua definitividade, bem assim o seu consentimento à formalização do Dissídio Coletivo, respeitando assim a decisão da Assembleia Geral dos seus empregados.” (Grifo Nosso) (documento – ofício DP-202/2012 em anexo)

Diante da conduta do suscitado em não reabrir a negociação, bem como em não manter a vigência dos benefícios do ACT 2011/2012, sendo este ultimo causando graves problemas a vida dos trabalhadores, não restou ao Suscitante outra saída senão o ajuizamento do presente Dissídio Coletivo de Trabalho com pedido de tutela antecipada.

## VIII - DA DEMORA DA SOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DO PREJUÍZO IRREPARÁVEL AOS TRABALHADORES - DA CONCESSÃO DA TUTELA ANTECIPADA

Diante da afirmação do termo de audiência do dia 18 de junho de 2012 perante o MPT, no qual a CELEPAR afirma que:

“esclarece a empresa que a partir do dia 10.06.2012, caberá a ela exclusivamente a gestão de sua política remuneratórias e de benefícios”

Diante do comunicado enviado a todos os trabalhadores, no qual a empresa explicita o reajuste retroativo de 4,88% (INPC) para o salario e também para as seguintes cláusulas: 11ª - Auxílio Alimentação; 18ª - Reembolsos de tratamento não cobertos pelo plano de saúde; 21ª Auxílio Funeral; 22ª - Auxílio Educação Infantil; 26ª Auxílio Babá e 27ª - Auxílio para Filhos portadores de necessidades especiais.

Contudo a Suscitada não esclarece a vigência da manutenção das cláusulas acima citadas e nem mesmo a sua politica em relação as demais clausulas, tanto no tocante a clausulas econômicas, como sociais e jurídicas.

# PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

Ao contrário, aposta na desinformação e no medo, vide resposta encaminhada a um trabalhador que questionou ao setor de Recursos Humanos da CELEPAR sobre suas férias, tendo, lamentavelmente, a seguinte resposta:

“Remetente: "Abel Jorge Tristao Machado" <tristao@celepar.pr.gov.br >

Data: 28/06/2012 15:16 (04 minutos atrás)

Assunto: Re: Férias

Para: "Leonardo Kolisnik de Matos" <lematos@celepar.pr.gov.br >

Prezado

Embora não caiba a mim responder, penso que, **deve-se ao fato de não haver nenhum ACT em vigor.**

Por falar nisso, vc votou em favor de se manter em vigor o ACT passado ou contra?

Se votou contra, minha nossa !!!

**É triste ver vários amigos saírem de férias com a família contando com aqueles 1500 e nada, por conta de quem não sabe nem o que está votando.**

Um abraço.” (Grifo nosso) (documento em anexo)

## VIII.I - *periculum in mora*

A suscitada deixa transparecer com sua postura inflexível e insistência, quase imposição, da instauração do Dissídio Coletivo, que quer apostar na consequência da vacância de algumas **clausulas sociais** importantíssimas ao bem estar e segurança dos trabalhadores, vejamos:

14<sup>a</sup> Cláusula - Auxílio Educação, 15<sup>a</sup> Cláusula - Assistência Odontológica; 16<sup>a</sup> Cláusula - Complementação do Auxílio Doença e Auxílio Acidente de Trabalho; 17<sup>a</sup> Cláusula - Plano de Assistência Médica; 19<sup>a</sup> Cláusula - Plano de Assistência Médica para Aposentados; 20<sup>a</sup> Cláusula - Reembolso de Despesas Com Medicamentos de Uso Continuado; 23<sup>a</sup> Cláusula - Seguro de Vida em Grupo; 24<sup>a</sup> Cláusula - Seguro de Vida para Aposentados; 40<sup>a</sup> - licença maternidade

**PASSOS & LUNARD**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

Claramente nenhuma das cláusulas acima poderão ter a sua plena eficácia se deferidas a sua manutenção no Dissidio Coletivo em tela apenas ao final de sua análise judicial, pois não são típicas clausulas que a retroatividade da data-base possa ser feita estabelecendo uma indenização ou um calculo econômico.

Analisando todas as clausulas do ACT 2012/2012 se referem principalmente a clausulas sociais ligadas à educação e saúde. A título de exemplo, da cláusula 14ª referente ao auxílio educação, uma vez que os trabalhadores beneficiados por esta cláusula poderão ter seu estudo interrompido ou então não concedido.

Ainda, a titulo de exemplo, pode-se citar a cláusula 20ª, que se refere ao reembolso de despesas com medicamento de uso continuado, qual caso não mantida irá afetar diretamente a saúde dos trabalhadores visto que terão de despende do próprio dinheiro para comprá-los, dinheiro este destinado a outras despesas ou, talvez, não comprem pois normalmente tais remédios tem um custo elevado.

Os dois exemplos deixam claros que a interrupção do fornecimento de tais benefícios poderá trazer danos irreparáveis aos trabalhadores e seus dependentes, caso tenham que esperar até o final do tramite processual.

Da mesma forma a existência de clausulas jurídicas/sindicais em caso de *peiculum in mora* podem ter prejuízos irreparáveis a organização da categoria dos trabalhadores e aos preceitos constitucionais da liberdade e organização sindical, reforçados pelas Convenções 87 e 98 da OIT

A clausula 44ª referente à liberação de dirigentes sindicais, clausula 46ª referente a comissão de representantes de área e cláusula 47ª - comissão de empregados.

A espera da sentença definitiva do Dissidio Coletivo causará o enfraquecimento da organização dos trabalhadores durante todo o período de negociação ou de tramite do processo judicial, sendo que a manutenção das mesmas não causará qualquer prejuízo ao

Suscitado já que a Sociedade de Economia Mista tem grande números de funcionários e grande valores orçamentários e que historicamente vem mantendo estas condições sindicais inalteradas.

Ainda, a demora pode também ferir os direitos individuais de cada um dos representantes sindicais impondo aos mesmos a supressão total dos seus salários ou impondo restrições a sua liberdade de manifestação e organização sindical já conquistadas anteriormente.

#### VIII.II - *fumus boni juris*

A clausulas mencionadas no item anterior em caso da não concessão da tutela antecipada e, conseqüentemente, a não prorrogação da vigência do ACT, fere diretamente dispositivos constitucionais como: direito a saúde, educação, dignidade da pessoa humana, etc.

Conforme amplamente relatado durante toda a peça os trabalhadores usufruem das cláusulas em voga a muitos anos, como pode se constatar nos instrumentos coletivos em anexo. Desta forma, tais benefícios integraram o patrimônio jurídico dos trabalhadores.

#### VIII.II.a - DO COMUM ACORDO E O RESPEITO AS DISPOSIÇÕES MÍNIMAS LEGAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO, BEM COMO AS CONVENCIONADAS ANTERIORMENTE

Com a emenda constitucional 45 ocorreu uma alteração substancial no artigo 114 da CF, em especial na forma de resolução de conflitos de natureza coletiva, como o em tela.

A intenção do constituinte revisor eram fortalecer a negociação coletiva e dar celeridade a resolução visando o estabelecimento de instrumentos normativos.

No caso o Suscitante e seus representantes ajuizaram o Dissidio Coletivo de comum acordo com o Suscitado, respeitando o parágrafo 2º do artigo 114 da CF. Contudo, o mesmo paragrafo estabelece que a Justiça do Trabalho deve decidir o conflito, respeitando “as disposições mínimas do trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. Logo, a certeza

## PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

que na decisão do conflito através de sentença normativa se dará com o patamar mínimo da manutenção das cláusulas pré-existentes, em respeito a Constituição.

Assim, a concessão da Antecipação da Tutela não constituirá novos benefícios sociais aos trabalhadores, somente a manutenção dos pré-existentes a partir da data-base já garantida por protesto judicial, caracterizando-se assim o *fumu boni juris*.

### VIII.II.b - LIBERDADE E GARANTIAS SINDICAIS

Como bem fundamentado na recomendação do Ministério Público a não manutenção das cláusulas sindicais fere preceitos constitucionais e internacionais do trabalho, vejamos:

“(…)

Considerando que a determinação de retorno dos trabalhadores dirigentes sindicais e que estavam liberados por força do acordo coletivo que expirou pode afetar seriamente a eficácia das atividades sindicais, em prejuízo a toda uma categoria;

Considerando a legitimidade do pleito formulado pelo sindicato profissional à fl., relativamente à liberação dos dirigentes sindicais;

Considerando, ainda, como parâmetro, a decisão proferida nos autos do processo TRT-PR-00351-2008-562-09-00-4 (RO).

Considerando que a requerida concordou por muitos anos: de 1987 a 2003, com a liberação de 2 (dois) dirigentes sindicais; de 2003 a 2010, com liberação de 3 (três) dirigentes sindicais; e de 2010 a 2012, com a liberação de 4 (quatro) dirigentes sindicais – com os afastamentos remunerados, criando-se normas mais favoráveis aos contratos de trabalho;

Considerando que a incorporação tácita aos respectivos contratos de trabalho não podem ser alteradas unilateralmente pela empresa, sob pena de violação ao disposto no art. 468 da CLT;

# PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

Considerando a necessidade e importância do constante e fiel cumprimento do disposto na legislação trabalhista, de cunho constitucional e infra-constitucional;

(...)

**A manutenção do licenciamento remunerado dos dirigentes sindicais liberados, conforme disposto na cláusula 44ª ACT – vigência 2011-2012 até disposição em contrário em novo acordo coletivo de trabalho ou em dissídio coletivo.”**

Desta forma, utilizando-se da fundamentação da ilustre *Parquet*, o *fumu boni juris* no tocante as cláusulas sindicais, também restaram claramente demonstradas.

## VIII.II – CONSIDERAÇÕES FINAIS A RESPEITO DA CONCESSÃO DA TUTELA ANTECIPADA.

Estão presentes os requisitos para concessão da antecipação de tutela, estipulados no artigo 273, caput, e inciso I e II do CPC, assim, faz jus o Sindicato a pleitear que sejam antecipados initio litis, os efeitos da sentença que só viriam por ocasião da prolação da sentença normativa.

A pretensão do Sindicato, em que pese à autonomia do Direito Processual do Trabalho, encontra espeque no artigo 273 do Código de Processo Civil, que determina que para a concessão de tutela antecipada, exista “prova inequívoca” do direito, bem como convencimento “da verossimilhança da alegação” , além de “fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação”.

A prova inequívoca se faz presente nos documentos carreados, em especial através dos ofícios encaminhado aos dirigentes sindicais requisitando sua volta ao trabalho (DAF nº 096/2012 - DAF nº 097/2012 - DAF nº 098/2012 - DAF nº 099/2012 - DAF nº 100/2012), bem como, o ofício de notificação ao Sindicato (DAF nº 100/2012), bem como diante de toda documentação juntada.

Já a verossimilhança da alegação encontra respaldo na agressão ao direito previsto no art. 468 da CLT qual considera ilícita qualquer alteração nos contratos individuais de trabalho sem o mútuo consentimento, e que resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Diante dos elementos apresentados acima, tem-se que os requisitos autorizadores da concessão da tutela antecipada, o *fumus boni júris* e o *periculum in mora*, efetivamente estão presentes no caso dos autos, autorizando a antecipação aqui pretendida.

### IX - DO ROL DE REIVINDICAÇÕES

Em respeito ao princípio da boa-fé negocial, segue abaixo rol de reivindicações. Ressalta-se que tal não se refere ao primeiro rol de reivindicações, mas sim o deliberado pelos trabalhadores na última Assembleia Geral:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013, para as cláusulas econômicas e 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2014, para as cláusulas sociais e sindicais e a data-base da categoria em 1º de maio.

*Justificativa: a data base conquistada historicamente pelos ACTs anteriores e garantida pelo protesto judicial (Nº 382-2012-909-9-0-5)*

#### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, com abrangência territorial em Cascavel/PR, Curitiba/PR, Foz do Iguaçu/PR, Guarapuava/PR, Jacarezinho/PR, Londrina/PR, Maringá/PR, Paranaguá/PR, Pato Branco/PR, Ponta Grossa/PR e Umuarama/PR

*Justificativa: cláusula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012.*

#### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Aplicação do índice de reajuste, para todas as faixas salariais, correspondente a 8,0624%, incidente sobre os salários do mês de abril de 2012 e com vigência a partir de 01 de maio de 2012.

*Justificativa: Aceitação por parte dos trabalhadores da proposta econômica apresentada pela empresa.*

#### CLÁUSULA QUARTA

Incidência de 3% (três por cento) para reajuste sobre a folha salarial devidamente corrigida nos termos da cláusula terceira do presente Acordo, em substituição a Cláusula Quarta e parágrafo único (Promoções) e Cláusula Quinta e parágrafos (Redução de Defasagem Salarial) do A. C. T. 2011/2012.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012.*

#### CLÁUSULA QUINTA

Manutenção do benefício de lançamento em folha de pagamento de descontos relativos a convênios mantidos pela Fundação Celepar, devidamente autorizados pelos empregados, e implementação do benefício de lançamento em folha de pagamento dos descontos de empréstimos realizados em instituições bancárias conveniadas ao SINDPD-PR, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração básica mensal, constituída de salário nominal e gratificação de função, sendo que 5% deste limite se destina exclusivamente à aquisição de medicamentos.

Este limite não se aplica aos descontos referentes à participação dos empregados no custeio de benefícios previstos neste Acordo, às contribuições para o Plano de Previdência Complementar mantido pela PREVICEL, aos descontos legais, às mensalidades de filiação à Fundação Celepar e aquisição de medicamentos de uso contínuo, desde que comprovados pelo Serviço Médico.

# PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

As autorizações para os descontos, por parte dos empregados, poderão ser efetivadas por meios eletrônicos, ou similares, nos casos de convênios e estabelecimentos que possuam estes dispositivos

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012.*

## CLÁUSULA SEXTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O adiantamento da primeira parcela do 13º Salário ocorrerá no mês de março ou mediante manifestação formal do empregado por ocasião das férias.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

## CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Manutenção da remuneração adicional para o trabalho em horários extraordinários da seguinte forma:

- 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal para as horas extras realizadas em dias normais de trabalho; e

-100% (cem por cento) do valor da hora normal para as horas extras realizadas nos demais dias da semana.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

## CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

Manutenção do pagamento de adicional noturno, no período compreendido entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, na base de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, observando-se neste período a hora reduzida de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

## CLÁUSULA NONA - HORAS DE SOBREAVISO / BIP

Manutenção da remuneração adicional de permanência em sobreaviso (BIP) na base de 1/3 (um terço) do valor da hora normal de trabalho do empregado, independentemente do dia da semana.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS  
MODIFICADO

Dentro dos limites impostos pelas leis e decretos que regulam a matéria, serão implementados os estudos para a concessão da participação nos lucros e resultados

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Manutenção da concessão do Auxílio Alimentação, através de tíquetes-alimentação (para utilização em supermercados) e/ou tíquetes-refeição (para utilização em restaurantes), em valor correspondente a R\$ 750,00 (Setecentos e cinquenta reais), considerando-se 30 (trinta) dias por mês, a ser concedido até o último dia do mês anterior ao de referência do benefício, com a sistemática de participação dos empregados no custeio deste benefício iniciando com 1% (um por cento) do valor do benefício para o menor salário de tabela e progredindo proporcionalmente até 20% (vinte por cento) para o maior salário de tabela. Este benefício é concedido através do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e não tem natureza salarial.

Parágrafo Único – Será concedido um auxílio alimentação adicional no valor de R\$ 750,00 (Setecentos e cinquenta reais) a ser pago em parcela única no mês de dezembro de 2012

*Justificativa: Aceitação por parte dos trabalhadores da proposta econômica apresentada pela empresa*

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTE MADRUGADA

Manutenção do benefício de transporte do trabalho para a residência, de forma opcional, para empregados que terminem sua jornada normal de trabalho no horário compreendido entre 00:00 (zero hora) e 01:00 (uma hora), com a participação dos empregados no custeio deste benefício no valor equivalente ao custo de uma passagem de transporte coletivo por dia de trabalho.

Periodicamente, serão realizados estudos visando à racionalização dos trajetos e redução dos custos com este benefício.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Manutenção do benefício de concessão do vale transporte, com a participação dos empregados no custeio deste benefício no valor correspondente a 6% (seis por cento) da remuneração, composta de salário nominal e gratificação de função, limitado ao valor do benefício.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Manutenção da concessão do Auxílio Educação, para empregados regularmente matriculados no ensino fundamental, médio, pós-médio e superior, e cursos de pós-graduação do interesse da Empresa, para os quais a Instituição de Ensino tenha autorização e/ou reconhecimento legal, bem como, em cursos de língua estrangeira ministrados por instituições legalmente constituídas, mediante o reembolso de 60% (sessenta por cento) de suas despesas com mensalidades.

Parágrafo Primeiro – O reembolso de despesas com curso de língua estrangeira fica limitado a 01 (um) curso por empregado, por período.

Parágrafo Segundo – Os cursos de língua estrangeira deverão ser realizados em Curitiba, região metropolitana e nas localidades onde estejam instaladas unidades regionais.

Parágrafo Terceiro – O reembolso de despesas com ensino superior fica limitado a 01 (um) curso por empregado, por período.

Parágrafo Quarto – A concessão deste benefício contemplará todos os empregados, independente das carreiras funcionais.

Parágrafo Quinto – Através de reunião intra-acordo a Celepar elaborará nova norma sobre os critérios de concessão do auxílio educação a qual será submetida à apreciação do SINDPD-PR

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

**PASSOS & LUNARD**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

Manutenção do benefício de Assistência Odontológica, nas condições atualmente praticadas, para os atendimentos executados nos gabinetes odontológicos instalados na Empresa, bem como a manutenção do Plano de Assistência Odontológica, **com a extensão de tal benefício aos aposentados.**

Manutenção da Taxa de Ausência Injustificada, no valor de R\$ 5,00 (cinco reais), para os casos de ausências não comunicadas no prazo de 24 horas antecedentes ao horário agendado para atendimento odontológico. No caso de ausência por parte de dependentes, esta taxa será cobrada do empregado responsável pelo dependente. Serão consideradas justificadas as ausências por motivo de serviço ou força maior, desde que devidamente informadas.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012 para os funcionários e sua extensão para os aposentados, proposta foi apresentada pela empresa e aceita pelos trabalhadores.*

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO MODIFICADO** Manutenção do benefício de Complementação de Auxílio Doença e Auxílio Acidente de Trabalho, com valor correspondente à diferença entre o salário nominal, função gratificada, bem como, o 13º salário (excluídos os descontos de INSS) que o empregado perceberia se estivesse em atividade normal, e o valor do auxílio pago pela Previdência Social, em conformidade com norma interna.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Manutenção do Plano de Assistência Médica e Hospitalar, através da contratação de uma operadora de plano de saúde, com a participação dos empregados no custeio deste benefício no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor gasto com consultas médicas de empregados e dependentes.

Fica assegurado que o valor total do desconto acima especificado, por empregado, em cada mês, não será superior a 5% (cinco por cento) do salário nominal. Os valores que superarem este limite serão descontados de forma parcelada, nos meses subsequentes, sem acréscimo.

## PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

Fica mantido o custeio, por todos os empregados, correspondente à cobertura do Plano de Extensão Assistencial - PEA, conforme condições estabelecidas pela operadora contratada.

Manutenção do reembolso de despesas com consultas médicas efetuadas junto a médicos não conveniados, até o limite correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor da consulta vigente no Plano de Assistência Médica, por consulta. Não serão reembolsadas despesas com re-consultas efetuadas em periodicidade inferior a 1 (um) mês.

Fica mantido o serviço de atendimento/remoções em emergências/urgências médicas custeado pela empresa, bem como a participação da Celepar no custeio dos demais itens deste benefício de Assistência Médica

*Justificativa: cláusula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REEMBOLSO DE TRATAMENTOS NÃO COBERTOS PELO PLANO DE SAÚDE

Para as consultas e tratamento nas especialidades abaixo elencadas e não previstas no plano de saúde, a Celepar reembolsará aos empregados e seus dependentes os custos nos valores a seguir discriminados:

- a) Hidroterapia, RPG, Osteopatia, Fonoaudiologia e Nutrição R\$39,00
- b) Psicopedagogia R\$45,00
- c) Psicologia e Psicoterapia: R\$50,00

Parágrafo Primeiro – A autorização do reembolso dos tratamentos de fonoaudiologia será condicionada à indicação médica ou psicológica

*Justificativa: cláusula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012, com os valores reajustados de acordo com a proposta apresentada pela empresa e aceita pelos trabalhadores.*

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA PARA APOSENTADOS

Exceto na hipótese de justa causa, os empregados aposentados que se desligarem do quadro funcional da Celepar, permanecerão no Plano de Assistência Médica e Hospitalar, previsto na cláusula décima sétima do Acordo Coletivo vigente, uma vez satisfeitas as seguintes condições:

# PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

- a) Extensivo exclusivamente ao cônjuge/companheiro(a), conforme estabelecido nos itens “a” e “b” na cláusula trigésima terceira;
- b) Participação mensal em valor correspondente a 1% do salário nominal;
- c) Participação mensal em valor correspondente a 0,6% do salário nominal referente ao cônjuge/companheiro(a);
- d) Participação no custeio no valor de 20% do montante pago a título de consultas médicas, da mesma forma que os empregados em atividade;
- e) Participação no custeio correspondente à cobertura do Plano de Extensão Assistencial - PEA, conforme condições estabelecidas pela contratada.

Parágrafo Primeiro – As participações previstas nos itens b e c serão corrigidas, de acordo e nas ocasiões, em que ocorrerem aumentos coletivos de salários para os empregados com contratos de trabalho vigentes, utilizando-se o mesmo índice.

Parágrafo Segundo – Cabe ressaltar que o disposto nesta cláusula terá validade pelo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, não gerando, portanto, direito adquirido aos empregados que se aposentarem neste período.

Parágrafo Terceiro – A utilização deste benefício segue os critérios estabelecidos em Norma Interna instituída para esta finalidade.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO DE DESPESAS COM MEDICAMENTOS DE USO CONTINUADO

Manutenção do benefício de reembolso de despesas com a aquisição de medicamentos cuja administração necessite ser de forma contínua e permanente a fim de garantir a manutenção da doença em níveis estáveis e que estejam incluídos, unicamente, nas seguintes classes de medicamentos:

Antiagregantes Plaquetários, Antiarrítmicos, Antiasmáticos/Broncodilatadores, Hipocolesterolemiantes, Anticonvulsivantes, Antidepressivos/ Ansiolíticos/ Tranquilizantes, Antidiabéticos, Vasodilatadores Coronarianos, Vasodilatadores Periféricos, Anti-Reumáticos, Anti-Hipertensivos, Anti-Parkinsonianos, Betabloqueadores, Cardiotônicos, Diuréticos, Antiosteoporáticos, Corticóides Sistêmicos, Antineoplásicos, Hormônios Tireoideanos,

Hormônios Hipofisários, além de novos medicamentos de acordo com parecer médico estabelecido pela empresa.

O valor do reembolso, após avaliado e liberado pelo Serviço Médico Ocupacional, será equivalente a 90% do valor das despesas, devidamente comprovadas, para os casos que venham a ser autorizados pelo Serviço Médico. Este benefício atinge as despesas com medicamentos para uso de empregados, bem como de seus dependentes.

Parágrafo Primeiro – Não serão passíveis de reembolso medicamentos prescritos através de fórmulas ou por profissionais que atuam em especialidades não reconhecidas pela Associação Médica Brasileira.

Parágrafo Segundo – Serão reembolsados os valores gastos na aquisição de materiais de suporte no uso de medicamentos no tratamento da diabetes mellitos: seringas e agulhas de insulina, lancetas e fitas medidoras, bem como os materiais de suporte à saúde pós-sessões de quimioterapia e radioterapia, mediante autorização do Serviço Médico

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012, com acréscimo de acordo com a proposta apresentada pela empresa e aceita pelos trabalhadores*

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL - MAIS BENEFÍCIO

Manutenção do benefício de auxílio funeral, em casos de falecimento, nas seguintes condições e valores:

- Empregado: valor de R\$ 4.200,00;
- Cônjuges ou companheiros (as) e filho(s) dependente(s): valor de R\$ 1.400,00.

Parágrafo Primeiro – No caso de falecimento de empregado em decorrência de acidente de trabalho, e havendo a necessidade, será devido um valor adicional de até R\$ 4.070,00 para a preparação do corpo e/ou traslado.

Parágrafo Segundo – Os procedimentos para o pagamento deste benefício serão objeto de norma interna a ser instituída para esta finalidade.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012, com os valores reajustados de acordo com a proposta apresentada pela empresa e aceita pelos trabalhadores*

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL

Manutenção do Auxílio Educação Infantil, na forma de reembolso de despesas com mensalidades, efetuadas com filhos de empregados em Instituições de Ensino dedicadas à Educação Infantil, tendo como limite máximo o ano letivo em que o filho complete 06 (seis) anos de idade, mediante a comprovação das despesas.

Parágrafo Único – A partir de 01 de maio de 2012, o auxílio Educação Infantil passará a ter os seguintes valores:

a) para empregados que trabalham em jornada diária de 6 (seis) horas: reembolso de até R\$ 450,00

b) para empregados que trabalham em jornada diária de 8 (oito) horas: reembolso de até R\$ 560,00

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012, com os valores reajustados de acordo com a proposta apresentada pela empresa e aceita pelos trabalhadores*

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Manutenção do benefício de Seguro de Vida em Grupo, de caráter opcional, nas condições atualmente praticadas, com a participação dos empregados no custeio deste benefício em percentuais variáveis, iniciando com 17% (dezesete por cento) sobre o custo do respectivo seguro, para empregados que percebam o menor salário da tabela salarial, e progredindo, em escala aritmética, até 81,5% (oitenta e um e meio por cento) para empregados que percebam o maior salário de tabela. Caso o empregado opte pela inclusão do cônjuge no seguro, a taxa de custeio será acrescida do custo integral desta cobertura.

Parágrafo Único – Serão considerados na base de cálculo do Seguro de Vida em Grupo os valores recebidos a título de salário e função gratificada, **observando o capital segurado na ordem de 20% da remuneração para morte natural e 40 vezes para morte acidental, facultada a inserção do cônjuge com base na metade do capital assegurado.**

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012, acrescida com a proposta apresentada pela empresa e aceita pelos trabalhadores*

# PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA PARA APOSENTADOS

Manutenção do direito à continuidade do benefício Seguro de Vida em Grupo, de caráter opcional, aos empregados aposentados que se desligarem do quadro funcional da Celepar, exceto na hipótese de justa causa, com o pagamento integral do seguro, ou seja, parcela de responsabilidade do empregado e da Empresa.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE EM ACIDENTES DE TRABALHO

Pagamento de R\$ 34.000,00 aos herdeiros legais do empregado vitimado em acidente de trabalho e R\$ 17.000,00 ao empregado que seja considerado inválido de forma permanente em razão de acidente de trabalho, a serem concedidos após as providências legais referentes ao caso e análise da GRH/DAF.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012, com os valores reajustados de acordo com a proposta apresentada pela empresa e aceita pelos trabalhadores*

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO BABÁ

Concessão de auxílio babá no valor de até R\$ 450,00 aos empregados que trabalham nos turnos da noite e da madrugada, mediante a comprovação da contratação de babá, não cumulativo para mais de 1 (um) filho com idade para fazer jus ao benefício, nos termos de regulamento específico.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012, com os valores reajustados de acordo com a proposta apresentada pela empresa e aceita pelos trabalhadores*

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO PARA FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Manutenção do auxílio financeiro para os empregados que possuam filhos com necessidades especiais (excepcionais ou portadores de deficiência), que exijam cuidados permanentes. O valor do auxílio será de R\$ 560,00 por mês

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012, com os valores reajustados de acordo com a proposta apresentada pela empresa e aceita pelos trabalhadores*

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Fica facultado, mediante requerimento à Celepar/GRH, o direito a dispensa de meio expediente durante o período de até 90 (noventa) dias aos empregados aposentados ou que requerem a sua concessão junto ao INSS, sem diminuição salarial, bem como, neste período, o reembolso de 50% (cinquenta por cento) dos custos realizados com cursos estabelecidos pela Celepar, sendo que este requerimento fica condicionado ao pedido de demissão do empregado.

Parágrafo Primeiro – O empregado que trabalha 8 (oito) horas por dia, grupo A do regulamento de frequência, terá a dispensa no período matutino ou vespertino, conforme solicitação do mesmo.

Parágrafo Segundo – O empregado que exerce atividade em regime de 6 (seis) horas, grupo B, será dispensado 3 (três) horas de sua jornada diária.

Parágrafo Terceiro – Nos casos em que a concessão da aposentadoria exceder ao prazo estabelecido no caput, no dia subsequente o empregado deverá retornar ao cumprimento da sua jornada normal de trabalho.

Parágrafo Quarto – A situação que eventualmente ocorra o indeferimento do pedido de concessão de aposentadoria, após a fruição prevista nos parágrafos primeiro e segundo, será objeto de deliberação da Diretoria Executiva.

Parágrafo Quinto – Os procedimentos a adesão neste programa serão definidos através de Norma Interna.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA PARA APOSENTADOS MODIFICADO

Fica prorrogado até 30/06/2011 para adesão e desligamento o Programa de Demissão Voluntária para Aposentados (PDVA), nos termos estabelecidos na RD 12/2010 de 23/11/2010

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

Os empregados que contarem com mais de 5 (cinco) anos de serviço na Empresa, em caso de demissão sem justa causa, terão assegurado o Aviso Prévio de 90 (noventa) dias

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO MOTTIVADA

Qualquer demissão sem justa causa deverá estar justificada a sua motivação e devidamente fundamentado, com o devido processo administrativo e garantindo o contraditório e o devido processo legal a todos os trabalhadores.

*Justificativa: convenção 158 da OIT, sumula 3 TRT da 9ª Região, bem como que todos os funcionários da CELEPAR ingressam no seu quadro funcional por meio de concurso público. Por tais motivos ato administrativo da demissão deve ser motivado e fundamentado*

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO DE DEFESA

Manutenção do direito de defesa a qualquer empregado que se julgue prejudicado por eventual censura ou suspensão disciplinar sofrida, mediante regulamentação estabelecida pela Empresa através de norma interna.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEPENDENTES PARA FINS DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Serão considerados dependentes para fins de utilização dos benefícios de atenção à saúde:

- a) o cônjuge ou o(a) companheiro(a) legalmente reconhecido(a) em união estável;
- b) companheiro(a) do mesmo sexo;
- c) filhos e filhas de qualquer condição, legítimos, naturais, adotivos, enteados, tutelados e menores sob guarda, desde que cumpram as seguintes condições:

**PASSOS & LUNARD**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

- menores de 21 anos;
- maiores de 21 anos e até 24 anos se estiverem cursando nível superior em estabelecimento de ensino cujo curso seja reconhecido e/ou autorizado pelo Ministério da Educação;
- maiores de 21 anos se forem considerados incapacitados física e/ou mentalmente.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DO EXPEDIENTE REFERENTE AOS DIAS TRABALHADOS NO NATAL E ANO NOVO**

Concessão da dispensa de uma jornada, no prazo de até 120 dias, aos empregados que trabalharem no turno da noite nos dias 24 e 31 de dezembro e nas madrugadas do dia 25 de dezembro e 01 de janeiro.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

Manutenção do Regulamento de Controle de Frequência, conforme estabelecido em anexo a este Acordo.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO EXPEDIENTE REFERENTE À DATA DE ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO**

Concessão de 1 (um) dia de dispensa do expediente a cada ano, referente ao aniversário do empregado. A fruição deverá ocorrer no mês em que transcorrer a data de aniversário do empregado mediante negociação entre a chefia imediata e o empregado e comunicada formalmente a Divisão de Pessoal - DIPES. A não fruição deste dia no período estabelecido acarretará na sua perda. A concessão deste dia não poderá ser objeto de conversão em pecúnia.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

# PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS EM DOIS PERÍODOS

Em caráter excepcional, será concedida a qualquer empregado à fruição de férias em 2 (dois) períodos, sendo que nenhum deles poderá ter duração inferior a 10 (dez) dias

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FÉRIAS PREVISTO NO ARTIGO 144 DA CLT

Objetivando que os empregados possam fruir suas férias compatibilizando-as com os preceitos do Programa Qualidade de Vida instituído pela Empresa, e dentro do que faculta o artigo 144 da CLT, fica estabelecida a concessão de um abono de férias no montante equivalente a 13,67% (treze e sessenta e sete por cento) incidente sobre uma base de cálculo constituída de salário, horas-extraordinárias, adicional noturno e função gratificada, mais um valor fixo de R\$ 1.598,00 (um mil, quinhentos e noventa e oito reais).

Parágrafo Único – Face à concessão do abono mencionado no “caput” as partes acordam que não haverá a antecipação dos salários dos dias de férias correspondentes, mantendo-se desta forma a linearidade mensal do crédito salarial.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

Os valores referentes ao Terço Constitucional, instituído pelo artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, bem como o Abono de Férias previsto na cláusula trigésima oitava deste Acordo Coletivo de Trabalho e, se for opção do empregado, a conversão de um terço das férias estabelecida pelo artigo 143 da CLT, serão creditados no mês que antecede a fruição das férias.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE

Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos do inciso XVIII, caput do art. 7º da Constituição Federal, com duração de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Primeiro – As partes acordam em fixar a prorrogação da licença-maternidade garantida no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal por 60

# PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

(sessenta) dias, previsto na Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, observando-se para tal finalidade, o seguinte:

a) Esta prorrogação será garantida desde que a empregada apresente requerimento à Gerência de Recursos Humanos até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

b) Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito a sua remuneração integral;

c) No período de prorrogação da licença-maternidade de que trata esta cláusula, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, nem tampouco auferir o benefício do auxílio-creche ou outros similares oferecidos pela Celear;

d) A restrição prevista no item anterior se estende aos benefícios similares eventualmente oferecidos ao cônjuge ou companheiro da empregada gestante na Administração Pública ou na iniciativa privada;

e) Na hipótese de inobservância das regras previstas na presente cláusula, cessará de imediato a prorrogação da licença-maternidade da empregada gestante, a qual poderá inclusive ser destinatária de sanções disciplinares, independentemente do desconto integral do período objeto da presente prorrogação.

Parágrafo Segundo – As partes acordam que presente prorrogação não alterará o prazo de garantia provisória de emprego, prevista no art. 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO DE FILHO

Concessão de dispensa para empregados que necessitem acompanhar os seus filhos, de até 12 (doze) anos de idade, em consultas emergenciais, mediante encaminhamento de atestado médico comprobatório à Divisão de Pessoal – DIPES.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

## PASSOS & LUNARD

ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE READAPTAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL MODIFICADO

Manutenção do Programa de Readaptação e Reabilitação Profissional, propiciando aos empregados acometidos de doença profissional, oportunidade de reaproveitamento em outras atividades, compatíveis com as suas condições físicas, desde que respeitados os critérios constantes do Plano de Carreiras e Salários da Empresa.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EDITAL

A Celear mantém a disponibilidade de locais específicos, nos quadros de editais existentes nas portarias da Empresa, para afixação de comunicações pelo SINDPD-PR, Comissão de Empregados e Empregado Conselheiro, mediante a responsabilidade de quem os utilize.

Estas instâncias de representação dos Empregados também poderão utilizar, com o mesmo critério, um quadro de avisos eletrônico instalado no software de correio eletrônico da Empresa, assim como também terão uma caixa postal eletrônica para comunicação com os empregados.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS MODIFICADO

A Celear liberará do trabalho, até 4 (quatro) empregados eleitos para cargo de direção sindical, através de processo de negociação, onde sejam contempladas, em primeiro lugar, as necessidades de serviço e as condições de liberação (prazo, remuneração, condições de retorno, reciclagem técnica, etc.).

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES INTRA-ACORDO

Realização de reuniões com periodicidade de 45 dias para discussões sobre o Acordo Coletivo de Trabalho, entre os representantes da empresa, dos empregados e do

**PASSOS & LUNARD**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

Sindicato dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná – SINDPD-PR.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES DE ÁREAS MODIFICADO

Reconhecimento da Comissão de Representantes de Áreas, formada por 1 (um) empregado representante de cada área (Gerência e/ou Divisão), que terão a liberação para participação em reuniões mensais, mediante prévia negociação com a chefia imediata, em função da necessidade de serviço.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE EMPREGADOS Será reconhecida a Comissão de Empregados composta por 06 (seis) membros efetivos e 04 (quatro) membros suplentes, sendo que 02 (dois) membros serão indicados pelo SINDPD-PR e os demais serão eleitos através de Assembléia Geral dos Trabalhadores.

A eleição dos membros da Comissão de Empregados será coordenada pelo SINDPD-PR e fica estabelecido que ocorrerá através de Assembléia Geral dos Trabalhadores;

A Comissão de Empregados terá por finalidade a defesa dos interesses dos trabalhadores, para o mandato de 03 (três) anos, sendo permitida a reeleição de seus membros, quando os representantes e respectivos suplentes serão eleitos por todos os empregados da Celepar, sindicalizados ou não;

A empresa assim que solicitada pelo SINDPD-PR, liberará os membros da Comissão para participar de atividades sindicais, sendo que no período de 01 (um) mês antes da data-base até enquanto perdurarem as negociações, deverá ocorrer a liberação de 10 (dez) horas mensais para reuniões com o Sindicato;

Em caso de necessidade de liberação por períodos superiores aos acima estabelecidos, poderá haver negociação visando a ampliação destes limites, sendo observada as necessidades de serviço;

Liberação de 100 (cem) fotocópias mensais, para uso da Comissão de Empregados, mediante sua responsabilidade, visando à divulgação de assuntos inerentes à relação

**PASSOS & LUNARD**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

com a Empresa para conhecimento dos empregados. A utilização das fotocópias deverá obedecer às normas da Celepar.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - NEGOCIAÇÃO DIRETA**

Os termos deste Acordo Coletivo de Trabalho ficam condicionados à exclusão da Celepar das negociações que o SINDPD-PR venha a efetuar com o Sindicato das Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná.

Fica, desde já, determinado que a inclusão da Celepar nas negociações e/ou dissídios da categoria profissional implicará no cancelamento de todas as cláusulas ora acordadas.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA POR  
DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Desde que reconhecida pelo Poder Judiciário, a multa incidirá sobre todas as cláusulas do ACT no valor equivalente a um salário mínimo, revertido em favor do SINDPD - PR.

Parágrafo Primeiro – Para que tal multa seja exigível faz-se necessário que a Celepar seja comunicada para que, em 2 (dois) dias úteis improrrogáveis, efetue as respectivas regularizações.

Parágrafo Segundo – Não se aplicará a multa de que trata esta cláusula se o descumprimento não decorrer de culpa da Celepar.

*Justificativa: clausula PRÉ-EXISTENTE ao ACT 2011/2012*

**X - DO PEDIDO DA CONCESSÃO DE TUTELA ANTECIPADA**

Tendo em vista fundamentação exposta no item “VIII” e seus respectivos sub-  
itens, requer que seja deferido o pedido de tutela antecipada de prorrogação da vigência das  
clausulas sociais e sindicais, expostas no citado item, até a solução do presente Dissidio Coletivo  
ou, assinatura de novo instrumento coletivo pela partes.

**PASSOS & LUNARD**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

Requer ainda, em caso de concessão da tutela antecipada, seja estipulado multa em caso de descumprimento da referida decisão por parte da suscitada, nos moldes CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO do ACT 2011/2012, ou em valor a ser arbitrado pelo Douto Magistrado.

**XI - PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO**

O Suscitante visando à celeridade necessária para a decisão normativa propõe como conciliação a aceitação da arbitragem pelo Ministério Público do Trabalho do conflito interno.

**XII - DOS DEMAIS PEDIDOS**

A) AGENDAMENTO DE AUDIÊNCIA EMERGENCIAL COM A FINALIDADE DE BUSCAR A MEDIAÇÃO DO CONFLITO, RESSALTANDO O FATO DA COMPROVADA POSSIBILIDADE DE PREJUÍZO IRREPARAVEL A TODOS OS TRABALHADORES DA CELEPAR E SEUS DEPENDENTES E DA CONSOLIDAÇÃO DE PRATICAS ANTISSINDICAIS DENUNCIADOS NA FUNDAMENTAÇÃO;

B) POSTULA, DESDE JÁ, QUE ESSE E. TRT, DETERMINE A RÉ ENTREGUE SEU BALANÇO CONTABIL E FINANCEIRO COM RELAÇÃO E VALORES GASTOS COM EMPREGADOS DIRETOS NÃO CONCURSADOS (ASSESSORES), SOB AS PENAS DO ART. 359 DO CPC;

C) A NOTIFICAÇÃO DAS SUSCITADAS;

D) O DEFERIMENTO DE TODAS AS CLAUSULAS APRESENTADAS NO ITEM “X - ROL DE REIVINDICAÇÕES”

**PASSOS & LUNARD**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS • OAB/PR - 2300

E) ASSIM COMO A CONDENAÇÃO EM CUSTAS JUDICIAIS E HONORÁRIOS DE ADVOGADO;

F) OFICIE-SE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA QUE PROCEDA A ABERTURA DE INQUÉRITO CIVIL PARA APURAÇÃO DE ATO ANTISSINDICAL E DE CRIME CONTRA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, BEM COMO POR ASSÉDIO MORAL COLETIVO;

G) PROTESTA PROVAR O ALEGADO PELA PROVA TESTEMUNHAL, DOCUMENTAL, PERICIAL E DEPOIMENTO PESSOAL DOS SUSCITADOS

Dá-se o valor da causa, para fins de alçada e fiscal, o importe de R\$2.000,00 (dois mil reais).

Termos em que, espera deferimento.

Curitiba, 02 de julho de 2012.

SANDRO LUNARD NICOLADELI  
OAB/PR 22.372

ANDRÉ PASSOS  
OAB/PR 27.535

JEFFERSON BARBOSA  
OAB/SP 154.703  
OAB/PR 32.974-A

ALMIR CARVALHO  
OAB/PR 44.770

CARLOS HENRIQUE PIMPÃO  
OAB/PR 56.838

DENISE VIEIRA DE CASTRO  
BACHAREL EM DIREITO