



Número: **0000812-75.2017.5.09.0000**

Data Autuação: **06/06/2017**

Classe: **DISSÍDIO COLETIVO**

- Relator: **MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU**

Valor da causa: **R\$ 1.000,00**

Partes	
Tipo	Nome
SUSCITANTE	SINDICATO EMPREGADOS EMP PROC DE DADOS ESTADO PARANA - CNPJ: 78.552.916/0001-41
ADVOGADO	MAIRA ZUCOLI YAMAMOTO - OAB: PR0060534
ADVOGADO	MAURO SHIGUEMITSU YAMAMOTO - OAB: PR0011933
ADVOGADO	LUCAS ZUCOLI YAMAMOTO - OAB: PR0054470
SUSCITADO	COMPANHIA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E COMUNICACAO DO PARANA - CELEPAR - CNPJ: 76.545.011/0001-19

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
7f863ba	06/06/2017 11:36	Petição em PDF	Petição em PDF
3bbf910	06/06/2017 11:36	000 SINDPD x CELEPAR - DISSIDIO 2017	Petição Inicial
5a54d5c	06/06/2017 11:36	001 CARTA SINDICAL	Credenciais
f975cb1	06/06/2017 11:36	002 CADASTRO SINDICAL MTE	Credenciais
7f7f3e4	06/06/2017 11:36	003 CERTIDÃO MTE	Credenciais
961b287	06/06/2017 11:36	004 ESTATUTO	Estatuto
c72b041	06/06/2017 11:36	005 ATA DE POSSE	Credenciais
add2650	06/06/2017 11:36	006 PROCURAÇÃO	Procuração
ae3560a	06/06/2017 11:36	007 ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES - EDITAL	Documento Diverso
a0ea56a	06/06/2017 11:36	008 ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES - ATA	Ata de Assembléia
c790137	06/06/2017 11:36	009 ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES - LISTA DE PRESENÇA	Ata de Assembléia
dd87d85	06/06/2017 11:36	010 PAUTA DE REIVINDICAÇÕES	Documento Diverso
a591815	06/06/2017 11:36	011 OFÍCIO SINDPD-PR - PAUTA DE REIVINDICAÇÕES	Documento Diverso
33282dd	06/06/2017 11:36	012 ATA PRIMEIRA REUNIÃO SINDICATO	Documento Diverso
509d6be	06/06/2017 11:36	013 ATA MEDIAÇÃO MPT	Documento Diverso
c9ef888	06/06/2017 11:36	014 ATA PRIMEIRA REUNIÃO SINDICATO E EMPRESA	Documento Diverso
d718c79	06/06/2017 11:36	015 ATA SEGUNDA REUNIÃO SINDICATO E EMPRESA	Documento Diverso
186f74f	06/06/2017 11:36	016 COMUNICADO EMPRESA	Documento Diverso
5d89bd1	06/06/2017 11:36	017 OFÍCIO SINDPD-PR - COBRA RESPOSTA	Documento Diverso
76e8e56	06/06/2017 11:36	018 OFÍCIO CELEPAR - SEM RESPOSTA	Documento Diverso
3411156	06/06/2017 11:36	019 AUTOS PROTESTO JUDICIAL	Documento Diverso

788ad3a	06/06/2017 11:36	020 OFÍCIO CELEPAR - DATA-BASE	Documento Diverso
f94e1ca	06/06/2017 11:36	021 OFÍCIO CELEPAR - DISSÍDIO	Documento Diverso
4b4213c	06/06/2017 11:36	022 PLR	Documento Diverso
b805836	06/06/2017 11:36	2003 2004	Documento Diverso
d008182	06/06/2017 11:36	2004 2005	Documento Diverso
1f04a1c	06/06/2017 11:36	2005 2006	Documento Diverso
71acd58	06/06/2017 11:36	2006 2007	Documento Diverso
ea8b227	06/06/2017 11:36	2007 2008	Documento Diverso
5dec4bd	06/06/2017 11:36	2008 2009	Documento Diverso
79e015f	06/06/2017 11:36	2009 2010	Documento Diverso
d896740	06/06/2017 11:36	2010 2011	Documento Diverso
65cfa8d	06/06/2017 11:36	2011 2012	Documento Diverso
715e895	06/06/2017 11:36	DISSIDIO ANTERIOR - ACÓRDÃO TRT	Documento Diverso
0e1d9eb	06/06/2017 11:36	DISSIDIO ANTERIOR - ACÓRDÃO TST-RO-510-22 2012 5 09 0000	Documento Diverso
3a835d8	06/06/2017 11:36	ACORDO COLETIVO 2016 2017	Documento Diverso
08d1b44	06/06/2017 11:36	ACORDO COLETIVO 2016 2017 - CLÁUSULAS EM JULGAMENTO	Documento Diverso



TERMO DE PETICIONAMENTO EM PDF

AUTUAÇÃO: [SINDICATO EMPREGADOS EMP PROC DE DADOS ESTADO PARANA, LUCAS ZUCOLI YAMAMOTO, MAURO SHIGUEMITSU YAMAMOTO, MAIRA ZUCOLI YAMAMOTO] x [COMPANHIA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E COMUNICACAO DO PARANA - CELEPAR]

PETICIONANTE: LUCAS ZUCOLI YAMAMOTO

Nos termos do artigo 1º do Ato número 423/CSJT/GP/SG, de 12 de novembro de 2013, procedo à juntada, em anexo, de petição em arquivo eletrônico, tipo “Portable Document Format” (.pdf), de qualidade padrão “PDF-A”, nos termos do artigo 1º, § 2º, inciso II, da Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, e em conformidade com o parágrafo único do artigo 1º. do Ato acima mencionado, sendo que eventuais documentos que a instruem também serão anexados.

6 de Junho de 2017

LUCAS ZUCOLI YAMAMOTO

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, DOUTOR ARNOR LIMA NETO.

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDPD-PR; pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ pelo nº 78.552.916/0001-41, com sede na Rua Deputado Mário de Barros, nº 924, Juvevê, Curitiba/PR, CEP 80.530-280, neste ato representado pelos membros de sua Diretoria Colegiada, conforme instrumento de mandato em anexo; por intermédio de seu advogado, com escritório profissional situado na Rua Emiliano Pernetta, nº 424, salas 23 e 24, Centro, Curitiba, Paraná, CEP 80.420-080, onde recebe avisos e intimações, vem respeitosamente perante Vossa Excelência, propor:

DISSÍDIO COLETIVO;

Em face de **COMPANHIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO PARANÁ – CELEPAR**, sociedade de economia mista, inscrita no CNPJ pelo nº 76.545.011/0001-19, podendo ser notificada na Rua Mateus Leme, nº 1.561, Bom Retiro, Curitiba/PR, CEP 80.520-174.

Excelentíssimo Desembargador Presidente, Doutor Arnor Lima Neto.

Excelentíssima Desembargadora Vice-Presidente, Doutora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu.

Egrégia Seção Especializada.

I. FATOS E MOTIVAÇÕES PARA O DISSÍDIO

A Suscitada é Empresa constituída na forma de Sociedade de Economia Mista, com capital majoritariamente estatal, criada pela Lei Estadual nº 4.945/64.

Seus funcionários são admitidos mediante Concurso Público, sendo que o Regime de Pessoal adotado é o da Consolidação das Leis do Trabalho.

Hoje, estima-se que haja 1.200 (um mil e duzentos) funcionários, aproximadamente, trabalhando na CELEPAR, sendo a maioria concentrada na cidade de Curitiba, havendo funcionários lotados também nos núcleos regionais da Empresa, instalados em Cascavel, Foz do Iguaçu, Guarapuava, Jacarezinho, Londrina, Maringá, Pato Branco, Paranaguá, Ponta Grossa e Umuarama; sendo todos estes trabalhadores representados pelo SINDPD-PR.

O serviço prestado pela Suscitada diz respeito a processamento de dados, os quais estão ligados, em parte, a atividades essenciais.

O Suscitante (SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDPD-PR), é o Sindicato que representa a Categoria Profissional dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados, do Plano da CNTC, no âmbito do Estado do Paraná, conforme Carta Sindical, Cadastro Sindical e demais documentos anexos.

As Partes, Suscitante e Suscitada, possuem tradição na assinatura de Acordos Coletivos de Trabalho, negociando-os há mais de 20 (vinte) anos. Em anexo, seguem cópias dos Acordos Coletivos de Trabalho assinados desde o ano de 2003.

Historicamente, a data-base dos trabalhadores da Suscitada-CELEPAR é o dia 1º de maio.

O processo de negociação coletiva do corrente ano se iniciou com a aprovação da pauta de reivindicações pela assembleia geral de trabalhadores em 20/03/2017 e o protocolo da pauta junto à Parte Suscitada em 24/03/2017 (documentos anexos).

Na primeira reunião convocada pelo SINDPD-PR, a Suscitada não compareceu (ata anexa).

Em vista disso, o Suscitante protocolou pedido de Mediação junto ao Ministério Público do Trabalho do Paraná, o qual foi deferido, realizando-se reunião com a Suscitada no dia 10/04/2017.

Nesta reunião do dia 10/04/2017 a Suscitada se comprometeu a negociar diretamente com o Suscitante o Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018, declinando da mediação, afirmando que havia tempo suficiente para conclusão das negociações antes da data-base, mas que estaria disposta a submeter ao Conselho de Controle das Empresas Estaduais eventual pedido de prorrogação da data-base na hipótese do mesmo não ser concluído até o dia 01/05/2017 (ata anexa):

Que o ano de 2016 foi o primeiro em que se trabalhou com a atuação do CCEE, cuja estrutura ainda não estava plenamente preparada para o cumprimento dos prazos de negociação; que por isso houve certa demora; que reitera que a CELEPAR não se recusa a negociar com a entidade sindical, apenas há procedimentos a serem observados. Que até o momento não há conflito a ser mediado; que até dia 30/04/2017 há prazo suficiente para a conclusão das negociações.

A partir daí foram feitas duas reuniões entre o Suscitante e a Suscitada, nos dias 13/04/2017 e 19/04/2017.

30m51a (horário de Brasília) .
ut est i cidade-de-documentos?view=ut

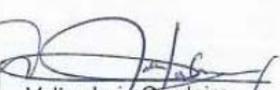
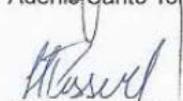
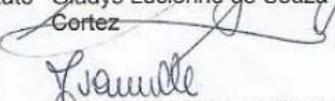
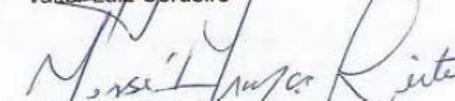
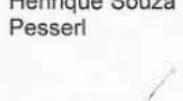
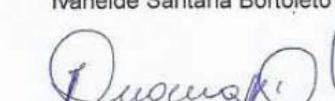
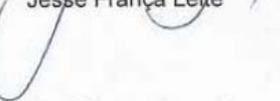
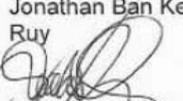
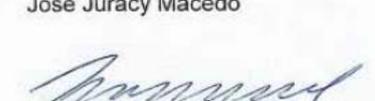
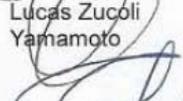
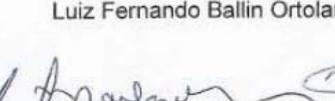
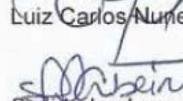
Nestas reuniões não houve efetiva negociação entre as Partes no que se refere à pauta de reivindicações dos trabalhadores.

O que houve, essencialmente, foi a exposição pela Suscitada das cláusulas que propunha manter para o Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018.

Como não houve nenhum avanço nas reivindicações dos trabalhadores, não tendo sido acatados nenhum dos itens de melhoria das condições constantes da pauta de reivindicações, tampouco formulada proposta efetiva pela Suscitada, a única contraproposta que cabia ao Suscitante fazer era a de acatamento da pauta de reivindicações; e assim foi feito.

Da reunião do dia 19/04/2017 a Suscitada saiu com o compromisso de levar ao Conselho de Controle das Empresas Estaduais – CCEE e para a comissão de Política Salarial – CPS a sua própria proposição e a proposta do Sindicato:

Após as discussões, o Sr. Julio solicitou que a empresa apresente um documento formal, baseado nas deliberações registradas em ata, da proposta oferecida pela empresa. O sindicato não aceita as proposições feitas pela empresa pois não houve nenhum avanço nas reivindicações dos trabalhadores. A contra proposta do sindicato é o acolhimento da pauta de reivindicações. Após as deliberações realizadas nas duas reuniões ocorridas entre os representantes da empresa, do sindicato e dos empregados, foi acordado entre as partes, que será encaminhada para avaliação do CCEE a proposição da Celepar e a proposta pleiteada pelo Sindicato. A Celepar esclareceu que somente depois da análise e deliberação do CCEE e da Comissão de Política Salarial – CPS poderá encaminhar qualquer documentação para o sindicato. A Celepar reitera de que toda e qualquer proposta a ser apresentada, inclusive as proposições efetuadas nesta data e na primeira mesa de negociação realizada em 13/04/17, deverão ser consideradas como um todo, e caso não sejam aceitas pelos trabalhadores, serão consideradas como inexistente. Reafirma sobre a necessidade de submissão da mesma à CCEE, com autorização final pela CPS. O sindicato cobra urgência na resposta da empresa tendo em vista a proximidade da data base. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, lavrando-se esta ata.

 Adenis Santo Tortato	 Gládis Lucienne de Souza Cortez	 Valter Luiz Cordeiro
 Henrique Souza Pesseri	 Ivaneide Santana Bortoleto	 Jesse França Leite
 Jonathan Ban Ken Ruy	 Julio Cezar Novaes	 José Juracy Macedo
 Lucas Zucoli Yamamoto	 Luiz Fernando Ballin Ortolani	 Eucio Alberto Hansel
 Luiz Carlos Nunes	 Marlene Fátima da Silva	 Valquíria Lizete da Silva
 Susidarien Lara Ribeiro		

No entanto, até o presente momento não houve resposta da Suscitada quanto ao Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018.

Instada a se manifestar quanto à ausência de resposta, a Suscitada afirmou, em síntese, que somente poderá retomar o processo de negociação quando obtiver uma definição final do CCEE e do CPS (ofício de 25/05/2017, cópia anexa).

Como a data-base estava se aproximando sem solução, em 27/04/2017 o SINDPD-PR ajuizou Protesto Judicial para Asseguramento da Data-base, o qual restou deferido pela Vice-Presidência desta Egrégia Corte por decisão publicada em 08/05/2017 no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho-DEJT.

No pedido de Protesto Judicial, o Suscitante deixou claro para a Suscitada que, caso a negociação não chegasse a bom termo, ingressaria com o dissídio coletivo:

Em vista do exposto, confiante nos doutos suprimentos de que dispõe Vossa Excelência, requer-se respeitosamente que seja deferido o presente PROTESTO JUDICIAL PARA ASSEGURAMENTO DA DATA-BASE, deferindo-se a notificação da CELEPAR para ciência acerca da matéria relativa à data-base em 1º de maio e do intento do SINDPD-PR de, não sendo alcançada a autocomposição, aforar o competente dissídio coletivo.

Tal procedimento se justifica em razão da responsabilidade legal do Suscitante para com seus representados, os quais não podem ficar desprotegidos do ponto de vista legal, merecendo que seus pleitos sejam encaminhados dentro dos prazos legalmente previstos (artigo 616, § 3º, da CLT), não sendo lícito que sejam submetidos a uma demora ilícita para formulação de proposta/contraproposta efetiva.

Ignorando tal advertência, e confortável em sua posição de não formular proposta/contraproposta efetiva em tempo razoável, na última quinta-feira, dia 1º de junho de 2017, a Suscitada protocolou ofício junto ao Suscitante afirmando que garantiria a data-base para a futura proposta de Acordo Coletivo.

A estratégia de não formular proposta/contraproposta efetiva para o Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018, segurando-a para a última oportunidade possível, tem como intuito minar as forças do Suscitante e dos trabalhadores, a fim de colocá-los em posição com poucas alternativas que não o aceite das condições desejadas pela Suscitada. Esta forma de proceder restou comprovada no Dissídio Coletivo nº 0001927-68.2016.5.09.0000, em que propostas foram feitas e desfeitas até o último momento da tramitação das negociações.

Há um histórico recente de problemas com propostas e compromissos feitos pela Suscitante que o Suscitado não pode ignorar. Foi o caso, por exemplo, do abono e compensação das horas de greve no ano de 2016, a qual foi acordada entre as Partes, com participação de Diretores e do jurídico da Suscitada, mas acabou não sendo cumprida pela mesma (0001927-68.2016.5.09.0000).

Ou seja, a data-base não pode ficar sob o arbítrio da Suscitada; arbítrio esse que já se provou não ser plenamente confiável.

A negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018, embora tenha se iniciado, não se concluiu até o presente momento, estando frustrada a negociação sob o ponto de vista da época própria para sua conclusão.

De acordo com Arouca¹, a aplicação do princípio da lealdade e da boa-fé no processo de negociação coletiva, implica na observância de um calendário de reuniões com prazo razoável para início e término:

Princípio da lealdade e boa-fé. A negociação deve ser realizada de boa-fé, constituindo prática antissindical negociar de má-fé. A boa-fé revela-se quando a parte contrária: a) aceita negociar ou recusa justificadamente a proposta de negociação; b) agenda calendário de reuniões em prazo razoável para início e término; c) oferece contraproposta razoável e justificada; d) negocia em clima amistoso, sem praticar retaliações ou atender a reivindicações constantes da pauta aprovada pela assembleia, como concessão liberal; d) não dispensar os empregados, especialmente aqueles que compõem a comissão de negociações. De parte do sindicato profissional, seria também manter o clima de harmonia, sem o recurso da greve.

Estes princípios são indispensáveis para a materialização de outro princípio fundamental do Direito Coletivo do Trabalho, o princípio da equivalência entre as partes.

Quanto mais o tempo passa sem proposta efetiva pela Suscitada, mais sua posição se fortalece, de forma ilícita, no processo de negocial.

Ora, ao deixar formular proposta/contraproposta efetiva, em tempo que permita aos trabalhadores agir e responder sem exporem a risco sua posição e direitos, incorre a Suscitada em prática antissindical, ferindo os princípios supracitados e não deixando alternativa ao Suscitante que não o ajuizamento do presente Dissídio Coletivo, a fim de que este Meritíssimo Juízo dirima o conflito coletivo de trabalho existente entre as Partes.

¹ AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 209.

II. DO DISSÍDIO COLETIVO

Conforme se procurará demonstrar a seguir, o presente Dissídio Coletivo de Trabalho possui todas as condições e preenche todos os requisitos para seu processamento válido e regular, bem como para que seja possível o exame de seu mérito por esta Egrégia Corte.

a) TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO/MEDIAÇÃO NO PRESENTE CASO

Não obstante, antes de se adentrar aos detalhes jurídicos da questão, requer-se respeitosamente que seja deferida a tentativa de conciliação/mediação no presente caso, a fim de que as partes, com o auxílio e experiência deste Meritíssimo Juízo, possam mais uma vez tentar chegar a bom termo.

b) ADEQUAÇÃO DO PRESENTE DISSÍDIO

É cabível o presente Dissídio Coletivo, tendo em vista o conflito coletivo de trabalho existente entre as partes, consistente na negociação coletiva frustrada.

Há o interesse comum das partes de obter solução quanto ao conflito coletivo (comum acordo), devendo ser considerados, ainda, os seguintes fatores:

- ❖ O histórico recente de Acordo Coletivo firmado perante esta Egrégia Corte em processo de Dissídio Coletivo (0001927-68.2016.5.09.0000);
- ❖ A abusividade/ilicitude da omissão da Suscitada em formular proposta/contraproposta efetiva – prática antissindical, acarretando a frustração da negociação coletiva;
- ❖ A escassez de alternativas viáveis para a composição, tendo em vista que a Suscitada já declinou de mediação perante o Ministério Público do Trabalho (001259.2017.09.000/7) e que o recurso da autotutela (greve) foi recém empregado em greve de 23 (vinte e três dias) deflagrada em 01/09/2016² para defesa de direitos durante o processo de negociação de 2016³.

² Disponível em: <http://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2016/09/trabalhadores-da-celepar-entram-em-greve-por-tempo-indeterminado.html>. Acesso em: 02/06/2017.

³ Disponível em: <http://www.sindpdpr.org.br/noticia/trabalhadores-da-celepar-entram-em-greve-tempo-indeterminado>. Acesso em: 02/06/2017.

Esta greve implicou em sério desgaste para os trabalhadores, os quais se revezaram em equipes para preservar em funcionamento as atividades essenciais da Empresa (artigo 10, inciso IX, da Lei nº 7.783/89). Frise-se, não é do interesse dos trabalhadores prejudicar o funcionamento dos serviços da Suscitada (princípio da boa-fé e da solidariedade), de modo que somente utilizaram (ão) a greve como último recurso;

- ❖ O direito dos trabalhadores à preservação de seus direitos e a uma norma coletiva;
- ❖ A inafastabilidade da jurisdição;
- ❖ Por último, mas não menos importante, o fato de que desde 2011 as Partes não firmaram Acordo Coletivo de Trabalho senão em sede de dissídio coletivo, e que **“A CELEPAR sempre, de forma claríssima, deixou certo que não se oporia e não se oporá contra o ajuizamento de eventual dissídio coletivo, o que fica mais uma vez reiterado”** (Ofício nº 377/2016 – DP – CELEPAR, cópia anexa).

A CELEPAR sempre, de forma claríssima, deixou certo que não se oporia e não se oporá contra o ajuizamento de eventual dissídio coletivo, o que fica aqui mais uma vez reiterado, que será analisado à face dos contornos aqui bem delineados.

Atenciosamente,


Lúcio Alberto Hansel
Diretor Presidente em exercício

8



Houve prévia negociação, tendo havido duas mesas de negociação anteriores.

Não há norma coletiva em vigor, tendo em vista que o Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017 teve como vigência o período de 1º de maio de 2016 a 30/04/2017.

Há autorização da assembleia de trabalhadores, com prévia convocação por edital em jornal de grande circulação e observância das formalidades e regras estatutárias para deliberação em assembleia – atas em anexo.

A respeito da situação ora vivida, a Constituição Federal de 1988 estabelece como direito dos trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Prevê, ainda, o cabimento de dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

(...)

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação

entabolada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

(...)

Art. 766 - Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

Requer-se, portanto, o processamento do presente.

c) DA DATA-BASE

Como é cediço, o remédio jurídico para a frustração da negociação coletiva é o Dissídio Coletivo (art. 114, § 1º e § 2º, da CF/88; c/c art. 616, § 2º, da CLT).

Esta ação judicial tem uma época própria para ajuizamento que, quando observada, assegura a retroação dos efeitos da Sentença Normativa para a data-base (art. 867, parágrafo único, alínea 'b', da CLT). Esta época se compreende entre os 60 (sessenta) dias que antecedem o termo final do instrumento coletivo anterior (art. 616, § 3º, da CLT).

O Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017 teve como vigência o período de 1º de maio de 2016 a 30/04/2017.

Em 27/04/2017 - dentro do interregno supracitado - o SINDPD-PR protocolou pedido de Protesto Judicial para Asseguramento da Data-base.

O pedido do protesto judicial foi deferido pela Egrégia Vice-Presidência do Tribunal por decisão publicada em 08/05/2017 no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho-DEJT. Desta decisão a Suscitada foi devidamente intimada, dando-se por ciente; sendo em seguida disponibilizados os autos em Secretaria pelo prazo de 30 (trinta) dias (cópias anexas).

Conforme doutrina de Santos⁴, deferido o protesto e ajuizado o dissídio no prazo de 30 (trinta) dias da efetivação da medida cautelar, assegurada estará a retroação da Sentença Normativa:

Embora típica ação cautelar não contenciosa, uma peculiaridade marca o protesto para assegurar a data-base: a sua submissão ao prazo decadencial de 30 dias para a propositura do dissídio coletivo (art. 806, CPC); isto em razão do fato de produzir efeitos

⁴ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 335/336.

na esfera jurídica de terceiros, no caso, a parte passiva do dissídio coletivo que terá retroação do termo *a quo* das suas obrigações, reconhecidas na sentença normativa. Não suscitado o dissídio coletivo no prazo de 30 (trinta) dias da efetivação da medida cautelar, o protesto perderá a sua eficácia.

Melo⁵ assevera que, deferido o protesto judicial, o interessado ganha mais trinta dias a partir da ciência da decisão para ajuizar o dissídio coletivo.

Ives Granda⁶, explica que, formalizado o protesto judicial pouco antes da data-base da categoria, asseguram-se mais 30 (trinta) dias para se dar continuidade à negociação coletiva:

Assim, formalizado o protesto judicial pouco antes da data-base da categoria, asseguram-se mais 30 dias para se dar continuidade à negociação coletiva (regulado anteriormente no RITST, art. 213, § 2º, já revogado), contados da intimação do despacho que deferiu o protesto. Se, nesse prazo, a negociação coletiva chegar a bom termo, será firmado acordo ou convenção coletiva, sem necessidade de ajuizamento do dissídio. Caso frustrada a negociação, poderá ser ajuizado o dissídio, mesmo após a data-base, com preservação da mesma, em termos de eficácia retroativa da sentença normativa. Tem, pois, o protesto judicial **eficácia por 30 dias**, cessando a garantia caso não ajuizada a ação coletiva na sua vigência.

11

Sobre o assunto dispõe o Regimento Interno do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

Seção III

Dos Dissídios Coletivos

Art. 219. Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§ 1.º Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3.º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita, dirigida ao Presidente do Tribunal, a fim de preservar a data-base da categoria.

⁵ Melo, Raimundo Simão. **Processo Coletivo do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 118.

⁶ MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Processo coletivo do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 137/138.

§ 2.º Deferida a medida prevista no item anterior, a representação coletiva será ajuizada no prazo máximo de trinta dias, contados da intimação, sob pena de perda da eficácia do protesto.

Em vista da permissão do artigo 769 da CLT, e da compatibilidade das tutelas provisórias com o Processo do Trabalho, reconhecida pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho⁷, outra não é a disposição legal pertinente ao prazo para ajuizamento da medida principal quando efetivada a tutela cautelar:

Art. 308. Efetivada a tutela cautelar, o pedido principal terá de ser formulado pelo autor no prazo de 30 (trinta) dias, caso em que será apresentado nos mesmos autos em que deduzido o pedido de tutela cautelar, não dependendo do adiantamento de novas custas processuais.

Não fosse a demora excessiva da Suscitada em apresentar resposta quanto às proposições realizadas, possivelmente o Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018 já estivesse firmado. No entanto, os trabalhadores não podem ser punidos pela demora da Suscitada, devendo ser observados os princípios da lealdade e da boa-fé que informam o processo de negociação coletiva, conforme copiosa doutrina especializada:

*O princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas vincula-se ao anteriormente examinado. Visa assegurar, inclusive, condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho*⁸.

À luz destes princípios, não há como não se assegurar a data-base histórica de 1º de maio para a Sentença Normativa a ser proferida.

Ademais, há que se considerar que, embora sem realizar proposta efetiva, em 1º de junho de 2017 a Suscitada protocolou ofício junto ao Suscitante, assegurando a data-base.

Confiante nos doutos suprimentos de que dispõe Vossas Excelências, requer-se a assegurar a data-base para 1º de maio de 2017, atribuindo-se eficácia retroativa às disposições e direitos das

⁷ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>. Acesso em: 27/05/2017.

⁸ DELGADO, Maurício. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 66/67.

cláusulas aprovadas, com pagamento de todos reajustes de forma retroativa a tal data.

d) O CONFLITO COLETIVO DE TRABALHO E AS REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES

O presente conflito coletivo é motivado pelo comportamento abusivo da Suscitada, consistente na demora em formular proposta/contraproposta efetiva, acarretando a frustração da negociação coletiva.

As propostas finais realizadas pelas partes consistiram, pela Suscitante, do acolhimento da pauta de reivindicações, e, pela suscitada, das proposições formuladas em atas de reunião.

As bases para conciliação encontram-se entre as duas propostas formuladas pelas partes.

Em vista do exposto, confiante nos doutos suprimientos de que dispõem Vossas Excelências, requer-se que sejam deferidas as cláusulas a seguir especificadas, extraídas da pauta de reivindicação dos trabalhadores, a fim de se promover a melhoria da condição social dos trabalhadores e assegurar *“disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”*, realizando-se o direito dos trabalhadores a uma norma coletiva de trabalho (artigos 7º e 114, § 2º, CF/88).

As cláusulas a seguir especificadas são resultado do processamento do Acordo Coletivo 2016/2017 (Dissídio Coletivo nº 0001927-68.2016.5.09.0000); da pauta de reivindicações dos trabalhadores e das atas de reunião dos dias 13/04/2017 e 19/04/2017 havidas entre as Partes.

Embora a Suscitada não tenha formulado proposta/contraproposta efetiva até o presente momento, realizou proposições de manutenção das cláusulas já pactuadas nas duas reuniões havidas, bem como reforçou tais proposições em comunicado público feito aos trabalhadores:



NEGOCIAÇÃO SALARIAL 2017-2018 2ª MESA DE NEGOCIAÇÃO

Prezados empregados,

Após as deliberações realizadas nas reuniões de negociação, informamos que foi concluída a análise da pauta de reivindicações, tendo a proposição da Celepar, em linhas gerais, mantido os benefícios existentes.

A manutenção das cláusulas convencionadas no Acordo Coletivo 2016/2017 é item expresso da pauta de reivindicações:

Manutenção das demais cláusulas em conformidade com a Ata N. 49/2016 do dia 03/11/2016, homologado no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região.

Passa-se, então, às cláusulas em si:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE:

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018, e a data-base da categoria em 1º de maio.

Há consenso, foi convencionada anteriormente, e a data-base é merecida, conforme destacado nos fundamentos supracitados. Pela aprovação!

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.

Há consenso, adequação quanto à representação sindical e territorialidade, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

Salários, Reajustes e Pagamento

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Aplicação do índice de reajuste, para todas as faixas salariais, correspondente a 3,99% (três, vírgula noventa e nove por cento), incidente sobre os salários do mês de abril de 2017, com vigência a partir de 1º de maio de 2017.

Os empregados reclamam a recomposição salarial em razão da inflação.

O percentual de reajuste postulado é correspondente ao acumulado do INPC/IBGE no período de 1º/05/2016 a 30/04/2017⁹.

Conforme entendimento consolidado do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, a recomposição salarial é direito dos trabalhadores amparado por lei (Lei nº 10.192/2001).

Há consenso sobre o reajuste, foi convencionado anteriormente, há amparo jurisprudencial e legal.

Requer, assim, seja concedido o reajuste na forma postulada, recompondo-se o poder aquisitivo.

15

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUARTA - MARGEM CONSIGNÁVEL PARA DESCONTOS

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.

⁹ Calculadora do cidadão (Banco Central do Brasil). Disponível em: <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADA0/publico/corrigirPorIndice.do?method=corrigirPorIndice>. Acesso em: 1º de junho de 2017.

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.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13° Salário

CLÁUSULA QUINTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

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

Há consenso e adequação legal (previsão nos artigos 3° e 4° do Decreto nº 57.155/1965), tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - 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.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - 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).

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA OITAVA - 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.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A Empresa efetuará o pagamento da PLR anualmente, na forma do Acordo firmado entre a Empresa e o SINDPD-PR em 23/02/2017.

É merecido o provimento da cláusula da Participação nos Lucros e/ou Resultados uma vez que os estudos para sua implementação já foram realizados, tendo se chegado a acordo quanto à sua concessão, o qual prevê período de apuração, valor a ser distribuído, forma de pagamento, dentre outros (documento anexo). Pela aprovação!

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - 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\$ 970,22 (novecentos e setenta reais e vinte e dois centavos), 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\$ 970,22 (novecentos e setenta reais e vinte e dois centavos) a ser pago em parcela única no mês de dezembro de 2017.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada em 2016 pelo valor de R\$ 933,00 (novecentos e trinta e três reais), o qual é ora corrigido pelo INPC (3,99%), resultando na importância mensal de R\$ 970,22 (novecentos e setenta reais e vinte e dois centavos), na forma consensualmente tratada. Pelos trabalhadores há pleito de melhoria desta cláusula, a fim de que passe a beneficiar os aposentados, que por tantos anos dedicaram-se em prol da Empresa, merecendo o auxílio alimentação também na aposentadoria, fase tão delicada da vida. Eis a proposta dos trabalhadores:

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - 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\$ 970,22 (novecentos e setenta reais e vinte e dois centavos), 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 Primeiro - Será concedido um auxílio alimentação adicional no valor de R\$ 970,22 (novecentos e setenta reais e vinte e dois centavos) a ser pago em parcela única no mês de dezembro de 2017.

Parágrafo Segundo - a empresa assegurará a manutenção do auxílio alimentação para os empregados aposentados, pelos mesmos valores pagos aos empregados ativos.

Pleito é conforme jurisprudência do C. TST, que reconhece o direito do aposentado ao auxílio alimentação¹⁰. Pela aprovação!

18

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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

¹⁰

Disponível em: http://www.tst.jus.br/es/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/10512686. Acesso em: 05/06/2017.

de salário nominal e gratificação de função, limitado ao valor do benefício.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Manutenção da concessão do Auxílio Educação, para empregados regularmente matriculados no ensino 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.

Há consenso sobre a manutenção da cláusula, a qual foi convencionada anteriormente e há adequação legal. Há divergência apenas quanto a teto de reembolso que a empresa quer impor de R\$ 700,00 (setecentos reais) para cursos de graduação e pós-graduação, e de R\$ 300,00 (trezentos reais) para cursos de idioma, não aceito pelos trabalhadores. Pelos trabalhadores há pleito de melhoria relacionado a esta cláusula através da inserção do 'Parágrafo Sexto', a fim de assegurar auxílio educação integral para cursos de certificação técnica que sejam de interesse da empresa. Eis a proposta dos trabalhadores:

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Manutenção da concessão do Auxílio Educação, para empregados regularmente matriculados no ensino 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.

Parágrafo Sexto – Será concedido aos empregados auxílio educação corresponde a 100% (cem por cento) das despesas com mensalidade para certificação técnica que seja de interesse da empresa.

Pela aprovação!

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

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.

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.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pelos trabalhadores há pleito de melhoria, através da inserção dos Parágrafos Primeiro e Segundo, a fim de estender a assistência odontológica aos aposentados e ampliar a cobertura da assistência e possibilidades de tratamento, com vistas à melhoria da saúde e qualidade de vida dos colaboradores, com a conseqüente melhoria dos resultados econômicos da empresa:

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

20

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.

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.

Parágrafo Primeiro – este benefício se estende aos empregados aposentados e aos seus dependentes.

Parágrafo Segundo – a Empresa providenciará a imediata inclusão no serviço de Assistência Odontológica e no Plano de Assistência Odontológica do tratamento de ATM (Disfunção da Articulação Temporomandibular) e Ortodontia (aparelho); bem como reembolsará 50% (cinquenta por cento) dos valores gastos em tratamentos realizados com profissionais não credenciados no plano.

Pela aprovação!

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO

Manutenção do benefício de Complementação de Auxílio Doença e Auxílio Acidente de Trabalho, com valor correspondente à diferença entre o salário nominal, inclusive 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.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

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.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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) FONOAUDIOLOGIA: R\$ 44,12
- b) HIDROTERAPIA: R\$ 44,12
- c) NUTRIÇÃO: R\$ 44,12
- d) OSTEOPATIA: R\$ 44,12
- e) PSICOLOGIA / PSICOTERAPIA: R\$ 60,87
- f) PSICOPEDAGOGIA: R\$ 53,25
- g) RPG: R\$ 44,12

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

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pelos trabalhadores há pleito de melhoria, com majoração do valor dos reembolsos já previstos nos itens 'a' a 'g' para R\$ 90,00 (noventa reais); implementação de quatro novos tratamentos (itens 'h' a 'k'); e especificação, para que não haja dúvidas, de que o valor previsto limite para reembolso é por sessão realizada, não havendo previsão de limite de sessões. Tratam-se de melhorias que visam proporcionar mais saúde aos trabalhadores, aumentando a produtividade dos mesmos e prevenindo doenças ocupacionais, sendo muito adequadas para a Empresa, que é do ramo de informática, onde há grande sobrecarga física de seus colaboradores na operação contínua do computador:

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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) FONOAUDIOLOGIA: R\$ 90,00 (por sessão)
- b) HIDROTERAPIA: R\$ 90,00 (por sessão)
- c) NUTRIÇÃO: R\$ 90,00 (por sessão)
- d) OSTEOPATIA: R\$ 90,00 (por sessão)
- e) PSICOLOGIA / PSICOTERAPIA: R\$ 90,00 (por sessão)
- f) PSICOPEDAGOGIA: R\$ 90,00 (por sessão)
- g) RPG: R\$ 90,00 (por sessão)
- h) UROFISIOTERAPIA: R\$ 80,00 (por sessão)
- i) CROMOTERAPIA: R\$ 80,00 (por sessão)
- j) PSICOMOTRICIDADE: R\$ 80,00 (por sessão)
- k) PILATES: R\$ 80,00 (por sessão)

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

Pela aprovação!

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 oitava do Acordo Coletivo vigente, uma vez satisfeitas as seguintes condições:

- a) Extensivo exclusivamente ao cônjuge/companheiro(a), conforme estabelecido nos itens "a" e "b", na cláusula vigésima nona;
- 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.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pelos trabalhadores há pleito de melhoria, a fim de que albergue também o(s) dependente(s) do aposentado no plano de assistência médica e hospitalar:

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA- 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 oitava do Acordo Coletivo vigente, uma vez satisfeitas as seguintes condições:

- a) Extensivo ao cônjuge/companheiro(a) e ao(s) dependente(s), conforme estabelecido nos itens "a", "b" e "c", na CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DEPENDENTES PARA FINS DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA;
- 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)/dependente(s);
- 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.

Pela aprovação!

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, Antiarítmicos,
Antiasmáticos/Broncodilatadores, Hipocolesterolemiantes,
Anticonvulsivantes, Antidepressivos/ Ansiolíticos/
Tranqüilizantes, Antidiabéticos, Vasodilatadores Coronarianos,
Vasodilatadores Periféricos, Anti-Reumáticos, Anti-Hipertensivos,
Anti-Parkinsonianos, Betabloqueadores, Cardiotônicos,
Diuréticos, Antiosteoporáticos, Corticóides Sistêmicos,
Antineoplásicos, Hormônios Tireoideanos, Hormônios
Hipofisários.

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 mellitus: 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.

Há consenso quanto à manutenção desta cláusula já convencionada. Há divergência quanto a proposta da empresa de estabelecer um valor limite anual para despesas com esta cláusula, que iniciaria em R\$ 548.211,37 (Quinhentos e quarenta e oito mil, duzentos e onze reais e trinta e sete centavos), não aceita pelos trabalhadores. Pelos trabalhadores há pleito de melhoria, com exclusão da redação da referida cláusula da frase: *“e que estejam incluídos, unicamente, nas seguintes classes de medicamentos: Antiagregantes Plaquetários, Antiarítmicos, Antiasmáticos/Broncodilatadores, Hipocolesterolemiantes, Anticonvulsivantes, Antidepressivos/ Ansiolíticos/ Tranqüilizantes, Antidiabéticos, Vasodilatadores Coronarianos, Vasodilatadores Periféricos, Anti-Reumáticos, Anti-Hipertensivos, Anti-Parkinsonianos, Betabloqueadores, Cardiotônicos, Diuréticos, Antiosteoporáticos, Corticóides Sistêmicos, Antineoplásicos, Hormônios Tireoideanos, Hormônios Hipofisários”*, a fim de não limitar o reembolso a estas classes de medicamentos, bem como da exclusão da especificação dos materiais de suporte cobertos para tratamento de diabetes (*“seringas e agulhas de insulina, lancetas e fitas medidoras”*); haja vista que os medicamentos e materiais evoluem rapidamente na Medicina, tornando ultrapassadas as expressões, e limitando desmerecidamente o benefício:

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

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, bem como os materiais de suporte à saúde pós-sessões de quimioterapia e radioterapia, mediante autorização do Serviço Médico.

Pela aprovação!

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

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

- Empregado: valor de R\$ 5.947,64 (cinco mil, novecentos e quarenta e sete reais e sessenta e quatro centavos);
- Cônjuges ou companheiros (as) e filho(s) dependente(s): valor de R\$ 1.978,70 (um mil, novecentos e setenta e oito reais e setenta centavos).

Parágrafo Primeiro - No caso de falecimento de empregado em decorrência de acidente de trabalho, e havendo a necessidade, será devido um valor adicional de R\$ 5.749,80 (cinco mil, setecentos e quarenta e nove reais e oitenta centavos) para a preparação do corpo e/ou translado.

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

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Os valores acima já se encontram corrigidos pelo INPC, conforme convencionado pelas Partes. Pela aprovação!

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL

Manutenção do Auxílio Educação Infantil, na forma de reembolso de despesas com mensalidades, sem natureza salarial, 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 1º de maio de 2017 o valor do reembolso mensal a título de Auxílio Educação Infantil passará a ser de até R\$ 803,56 (oitocentos e três reais e cinquenta e seis centavos).

Há consenso para a manutenção da cláusula e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Os valores acima já se encontram corrigidos pelo INPC, conforme convencionado pelas Partes. Observe-se que a redação anterior desta cláusula se fazia distinção de valor para empregados com jornada diária de 06 (seis) horas, com relação aos empregados com jornada diária de 08 (oito) horas. Contudo, a Empresa concordou em unificar o valor (atas de reuniões anexas), de modo que a proposta de cláusula acima unifica o valor, corrigindo o valor maior de reembolso de R\$ 772,73 (setecentos e setenta e dois reais e setenta e três centavos) de 2016, para R\$ 803,56 (oitocentos e três reais e cinquenta e seis centavos) em 2017. Há pleito dos trabalhadores para extensão do benefício para o Ensino Fundamental e majoração do valor para R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais), valor este mais consentâneo com os parâmetros de mensalidades atuais, com o que a cláusula fica assim disposta:

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL E FUNDAMENTAL

Manutenção do Auxílio Educação Infantil e Fundamental, na forma de reembolso de despesas com mensalidades, sem natureza salarial, efetuadas com filhos de empregados em Instituições de Ensino dedicadas à Educação Infantil e Fundamental, mediante a comprovação das despesas.

Parágrafo Único - A partir de 1º de maio de 2017 o valor do reembolso mensal a título de Auxílio Educação Infantil e Fundamental passará a ser de até R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais).

Pela aprovação!

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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% (dezessete 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Parágrafo Único: O valor do capital segurado será definido nos termos do parágrafo único da cláusula vigésima segunda, na data do seu desligamento.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

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

Pagamento de R\$ 48.625,90 (quarenta e oito mil, seiscentos e vinte e cinco reais e noventa centavos) aos herdeiros legais do empregado vitimado em acidente de trabalho e R\$ 24.312,95 (vinte e quatro mil, trezentos e doze reais e noventa e cinco centavos) 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.

28

Há consenso e adequação legal (CF/88), tendo sido convencionada anteriormente. Os valores acima já se encontram corrigidos pelo INPC, conforme convencionado pelas Partes. Pela aprovação!

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO BABÁ

Concessão de auxílio babá no valor de até R\$ 643,02 (seiscentos e quarenta e três reais e dois centavos) 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, parcela esta sem natureza salarial.

Há proposta pela Requerida de manutenção desta cláusula, na forma acima descrita, que possui a mesma redação do Acordo Anterior,

com correção do valor pelo INPC. Há proposta de melhoria desta cláusula pelos trabalhadores, a fim de que o auxílio babá seja estendido a todos os funcionários, tendo em vista que os benefícios não podem discriminar os trabalhadores por turno (isonomia), majorando-se o valor para R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) e vinculando-o ao fator de correção INPC-Sub-Item creche:

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO BABÁ

Concessão de auxílio babá no valor de até R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais), anualmente reajustado pelo INPC-Sub-Item creche, a todos os empregados, 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, parcela esta sem natureza salarial.

Pela aprovação!

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO PARA FILHO/ENTEADO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Manutenção do auxílio financeiro para os empregados que possuam filhos/enteados com necessidades especiais (excepcionais ou portadores de deficiência), que exijam cuidados permanentes, parcela sem natureza salarial. O valor do auxílio será de R\$ 595,12 (quinhentos e noventa e cinco reais e doze centavos) por mês.

29

Há proposta pela Requerida de manutenção desta cláusula, na forma acima descrita, com correção do valor pelo INSS, sendo que a mesma se comprometeu a verificar a possibilidade de inclusão de enteados neste benefício também. Pelos trabalhadores há reivindicação de melhoria, a fim de que o auxílio passe a contemplar todos os dependentes ou membros do grupo familiar do empregado e que se utilize a expressão correta para designar o ente querido portador de necessidades especiais:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO PARA FILHO/ENTEADO/DEPENDENTE/MEMBRO DO GRUPO FAMILIAR PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Manutenção do auxílio financeiro para os empregados que possuam filhos/enteados/dependente/membro do grupo familiar portadores de necessidades especiais, que exijam cuidados permanentes, parcela sem natureza salarial. O valor do auxílio será de R\$ 595,12 (quinhentos e noventa e cinco reais e doze centavos) por mês.

Pela aprovação!

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 requererem 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.

30

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

Política para Dependentes

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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:

- 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.

Há proposta pela Empresa de manutenção da cláusula tal como convencionada anteriormente. Pelos trabalhadores há reivindicação de melhoria, a fim de que seja eliminada a expressão discriminatória “companheiro(a) do mesmo sexo”, visto que cônjuge ou companheiro têm esta qualidade independentemente da orientação sexual da relação, e para que sejam incluídos no conceito de dependentes os pais de funcionários sem dependentes, por questão de equilíbrio com relação aos demais que os possuem:

Política para Dependentes

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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) filhos e filhas de qualquer condição, legítimos, naturais, adotivos, enteados, tutelados e menores sob guarda, desde que cumpram as seguintes condições:
 - 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.
- c) os pais de funcionários sem dependentes.

Pela aprovação!

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

Há consenso e adequação legal, tendo sido convencionada anteriormente. Pela aprovação!

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA

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

Há consenso entre as Partes para manutenção do Regulamento de Controle de Frequência com a exclusão apenas da previsão do desconto em dobro por ausência (o anexo abaixo transcrito já trará esta adaptação). Pelos trabalhadores há sugestão de melhoria, a fim de o item 5.4 alínea 'b' do anexo, tenha a redação modificada e majorados os dias de ausência admitidos, providência esta merecida, tendo em vista que se trata de ausência decorrente de luto de ente querido. Com isso, a cláusula ficaria assim:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA

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

ANEXO I - REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA

(...)

4.6 HORÁRIO FLEXÍVEL:

(...)

Expressão excluída:

“Os períodos de ausência no horário núcleo, sem a autorização da chefia, serão deduzidos em dobro das horas efetivamente trabalhadas, na apuração final da frequência”.

(...)

5.4 AUSÊNCIA LEGAL:

(...)

Disposição modificada:

b) FALECIMENTO: de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro (a) e afins, por 08 (oito) dias úteis consecutivos.

(...)

Pela aprovação!

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 Coordenação de Administração de Pessoal – COPEs. A não fruição deste dia no período estabelecido acarretará na sua perda. A concessão deste dia não poderá ser objeto de conversão em pecúnia.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS EM DOIS PERÍODOS

Em caráter excepcional, será concedida a qualquer empregado a fruição de férias em 02 (dois) períodos, sendo que nenhum deles poderá ter duração inferior a 10 (dez) dias.

Há consenso sobre estas cláusulas, as quais têm previsão histórica nos acordos anteriores. Pela aprovação!

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Há proposta da empresa de manutenção da cláusula. Pelos trabalhadores há reivindicação de melhoria, a fim de que o valor fixo seja majorado para R\$ 1.874,00 (um mil, oitocentos e setenta e quatro reais):

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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\$ 1.874,00 (um mil, oitocentos e setenta e quatro 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.

Pela aprovação!

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 sexta deste Acordo Coletivo de Trabalho e a conversão de um terço das férias estabelecida pelo artigo 143 da CLT, se for opção do empregado, serão creditados no mês que antecede a fruição das férias.

Licença Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 (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 CELEPAR;
- 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.

Há consenso sobre estas cláusulas, as quais têm previsão histórica nos acordos anteriores. Pela aprovação!

Saúde e Segurança do Trabalhador

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 Coordenação de Administração de Pessoal – COPES.

Há proposta da empresa de manutenção da cláusula tal como prevista no Acordo anterior. Pelos trabalhadores há reivindicação de melhoria, a fim de que se reconheça a dispensa para o acompanhamento de cônjuge ou companheiro, pais, avós, filhos, enteados e menores sob guarda, em consultas, exames e internações hospitalares:

Saúde e Segurança do Trabalhador

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO DE CÔNJUGE/COMPANHEIRO/PAIS/AVÓS/FILHO/ENTEADO E MENOR SOB GUARDA

Concessão de dispensa para empregados que necessitem acompanhar o seu cônjuge ou companheiro, pais, avós, filhos, enteados e menores sob guarda, em consultas, exames e internações hospitalares, mediante encaminhamento de atestado médico comprobatório à Coordenação de Administração de Pessoal – COPES.

35

Pela aprovação!

Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

TRIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE READAPTAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL.

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.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

TRIGÉSIMA NONA – EDITAL

A CELEPAR 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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A CELEPAR 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.).

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Sindicato dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná - SINDPD-PR.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 Assembleia Geral dos Trabalhadores.

A eleição dos membros da Comissão de Empregados será coordenada pelo SINDPD-PR e fica estabelecido que ocorrerá através de Assembleia 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 com a Empresa para conhecimento dos empregados. A utilização das fotocópias deverá obedecer às normas da CELEPAR.

Outras disposições sobre representação e organização

Disposições Gerais Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Há consenso sobre estas cláusulas, as quais têm previsão histórica nos acordos anteriores. Pela aprovação!

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

Há proposta pela empresa de manutenção da cláusula tal como convencionada no Acordo precedente. Pelos trabalhadores há pleito de melhoria da redação, a fim de que a cláusula seja mais efetiva:

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O descumprimento pela Empresa de qualquer cláusula do acordo coletivo implicará em multa no valor equivalente a R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais), por empregado, por cláusula descumprida e por mês de descumprimento, a qual reverterá em favor do empregado prejudicado.

Pela aprovação!

Cláusulas *sub judice*

Aviso Prévio

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DEMISSÃO MOTIVADA

Em qualquer dispensa sem justa causa deverá estar justificada a sua motivação e devidamente fundamentada.

Previstas no Acordo Coletivo 2011/2012 e no Dissídio Coletivo nº 0000510-22.2012.5.09.0000, estas cláusulas seguiram para julgamento nos autos do Dissídio Coletivo nº 0001927-68.2016.5.09.0000 e foram aprovadas (cópia do Acórdão em anexo)¹¹. Há pleito dos trabalhadores pela manutenção destas cláusulas (“Manutenção das demais cláusulas em conformidade com Ata N. 49/2016”). Pela aprovação!

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – AUMENTO REAL

A Empresa concederá aumento real de 5% (cinco por cento) para todos os empregados, incidente sobre a folha salarial reajustada, com vigência a partir de 1º de maio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A Empresa concederá adicional por tempo de serviço (anuênio) a todos os seus empregados, consistente em adicional de 1% (um por cento), incidente sobre o salário e demais verbas salariais integrantes do conjunto salarial do trabalhador, por ano de trabalho na empresa.

Parágrafo Primeiro – O anuênio é devido anual e cumulativamente a partir do terceiro ano de serviço na Empresa, sendo pago a partir do mês do aniversário da admissão do empregado.

Parágrafo Segundo – Nos casos de interrupção do contrato de trabalho, não se interrompe a contagem do tempo de serviço para fins do disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

¹¹ Dissídio Coletivo nº 0001927-68.2016.5.09.0000. Acórdão de MAI/2017: “ACORDAM os Desembargadores da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, ADMITIR O DISSÍDIO COLETIVO. No mérito, por igual votação, RATIFICAR A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO PARCIAL FIRMADO ENTRE AS PARTES, nos termos constantes na ata de audiência de fls. 883/914, e DEFERIR as seguintes cláusulas objeto de ressalva no acordo, nos termos da fundamentação: a) CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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; e b) CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEMISSÃO MOTIVADA. Em qualquer dispensa sem justa causa deverá estar justificada a sua motivação e devidamente fundamentada”.

A Empresa concederá, a redução da jornada de trabalho de 08 (oito) para 06 (seis) horas diárias, mediante redução corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) do salário.

Parágrafo Primeiro – A adesão à redução é opcional e deverá ser requerida expressamente pelo empregado.

Parágrafo Segundo - A confirmação da permanência em jornada reduzida deverá ser confirmada anualmente pela Empresa.

Parágrafo Terceiro – A redução é reversível, podendo ser solicitado o retorno à jornada de 08 (oito) horas diárias a qualquer momento, restabelecendo-se o salário pela integralidade.

Parágrafo Quarto – A redução da jornada preserva todos os benefícios do empregado, inclusive o Banco de Horas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VALORIZAÇÃO DE TÍTULO PROFISSIONAL

A CELEPAR pagará a empregados que possuam formação em cursos de pós-graduação na área de atuação na Empresa, incentivo salarial correspondente a 15% (quinze por cento) da remuneração na hipótese da especialização se dar na modalidade lato sensu; e a 20% (vinte por cento) na modalidade stricto sensu; nos cargos de carreira técnica o incentivo salarial a ser pago é de 10% (dez por cento).

Parágrafo Único – o incentivo salarial é devido desde a entrada em vigor do presente instrumento e incorpora-se definitivamente ao salário do empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PRÊMIO

Será concedida, a cada empregado, Licença Prêmio de 30 (trinta) dias ininterruptos a cada período de 05 (cinco) anos de trabalho efetivo na empresa; devendo a licença ser usufruída em até 12 (doze) mês, a contar da implementação dos 05 (cinco) anos aquisitivos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

De ofício ou a requerimento dos empregados interessados, a Empresa realizará ou providenciará a realização de perícia técnica, sem ônus para os empregados, por profissional habilitado (Médico, Engenheiro ou Técnico de Segurança do Trabalho), a fim de averiguar a existência de periculosidade ou insalubridade nas atividades desempenhadas, devendo ser assegurado o acompanhamento da perícia por representante do Sindicato, a quem será passado conhecimento do laudo técnico quando da conclusão dos trabalhos.

Parágrafo Primeiro – concluindo-se pela existência de periculosidade ou insalubridade, o adicional respectivo deverá ser implementado imediatamente, com observância do percentual previsto em lei e pagamento de parcelas atrasadas dos últimos 05 (cinco) anos.

Parágrafo Segundo – eventual conclusão negativa da perícia não impede o empregado interessado de requerer perícia em processo judicial, tampouco influenciará a sua realização ou resultado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS ADICIONAIS PARA ATIVIDADES INSALUBRES/TELEATENDIMENTO

Os empregados que desempenhem atividades insalubres ou trabalhem no serviço de teleatendimento farão jus a um período de férias adicional de 20 (vinte) dias, por semestre de atividade profissional, o qual deverá ser fruído de maneira ininterrupta.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIA DO PROFISSIONAL DE INFORMÁTICA

A Empresa manterá o “Dia do Profissional de Informática”, a ser comemorado no dia 28 de outubro de cada ano, não havendo expediente nesta data.

As cláusulas acima postuladas representam avanços em prol dos direitos dos trabalhadores que certamente trarão incremento para os resultados da Empresa. Pela aprovação!

Abaixo segue o anexo referido na CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA:

ANEXOS

ANEXO I - REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA (CLÁUSULA 31^a)
ANEXO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – REF. 2017/2018
REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA

40

1. FINALIDADE

Estabelecer os critérios e procedimentos para controle de frequência e horário de trabalho dos empregados.

Tendo em vista o disposto no art. 2º da Portaria de nº 373 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, a Celear adota um Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada, observadas as vedações constantes do art. 3º desta mesma Portaria, em substituição ao Sistema de registro Eletrônico de Ponto - SREP, previsto na Portaria de nº 1.510 do MTE.

2. ÂMBITO

O registro de frequências é extensivo a todos os empregados da Empresa.

3. PRINCÍPIOS GERAIS

O conjunto de princípios que norteia este regulamento, e que deve ser considerado como principal fator de sua interpretação, aplicação e atualização, é o seguinte:

3.1. LIBERDADE E RESPONSABILIDADE

O exercício das atividades profissionais com maior liberdade de organização do horário de trabalho é um objetivo a ser seguido permanentemente. Entretanto, o conceito de liberdade não pode ser ampliado indistintamente, sem se considerar a sua vinculação com os compromissos institucionais. O uso de maior liberdade não pode comprometer a responsabilidade com os resultados, a qualidade e a produtividade dos serviços prestados pela Empresa a seus usuários. A contrapartida de um aumento de liberdade é um aumento de responsabilidade.

3.2. AVANÇO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A obtenção de avanços nas relações de trabalho tem sido um dos desafios mais difíceis de serem vencidos, pois exige o abandono de hábitos antigos, que devem ser substituídos por novas posturas, tanto por parte da Empresa como do Corpo Funcional. A busca da modernidade nas relações de trabalho é fundamental para a sobrevivência das organizações, pois o meio ambiente está em permanente processo de mudanças, seja do ponto de vista mercadológico, tecnológico, econômico, político, social e/ou legal.

Este regulamento de controle de frequências possui avanços significativos no que se refere à organização do horário de trabalho, visando adequar a vida pessoal de cada empregado, sem comprometer o nível dos serviços prestados pela Celepar. Para isto, a relação entre chefias e subordinados deverá ser pautada na clareza dos compromissos assumidos e resultados a serem atingidos, alinhados com as diretrizes institucionais definidas para cada período.

3.3. COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO

O sucesso de qualquer organização de prestação de serviços está intimamente ligado ao engajamento e comprometimento do corpo funcional com os objetivos institucionais. A satisfação dos usuários é a melhor forma de viabilização da Empresa, permitindo não somente a sua sobrevivência, mas, acima de tudo, o seu crescimento e desenvolvimento. Este deve ser um compromisso coletivo. Todas as pessoas que trabalham na Celepar, independentemente de cargo ou nível hierárquico, devem ter este princípio orientando a sua atuação, pois o futuro de todos depende disto. Neste sentido, os interesses da instituição, no que se refere à organização do horário de trabalho, devem preponderar sobre os interesses individuais.

3.4. DESENVOLVIMENTO PESSOAL E ORGANIZACIONAL

O crescimento e desenvolvimento, tanto pessoal como organizacional, é uma consequência direta da viabilização da Empresa. Quanto maior a satisfação de nossos usuários, maiores serão as possibilidades de crescimento pessoal, pois seguramente teremos uma instituição mais saudável e respeitada, em condições de abrir oportunidades e investir no desenvolvimento das pessoas que aqui trabalham.

3.5. ENGAJAMENTO COM RESULTADOS, PRODUTIVIDADE E QUALIDADE

O fator que garante a viabilidade de implementação deste regulamento de controle de frequência é o engajamento total do corpo funcional, comprometendo-se com a obtenção de melhores resultados, produtividade e qualidade nos serviços prestados pela Empresa. Este é o pressuposto básico do contrato de trabalho mantido entre Empresa e Empregados.

3.6. FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO

A flexibilidade de horário adotada neste regulamento tem, como característica básica, a possibilidade de utilização eventual dos limites de horários, para a resolução de problemas de ordem pessoal, não significando o abandono do horário comercial como referência de trabalho da Empresa. A forma de utilização desta flexibilidade, deve ser previamente negociada entre chefias e subordinados, resguardando-se a garantia de prestação de serviços aos usuários com a qualidade e prazos previstos.

4. CARACTERÍSTICAS

4.1. FORMA DE REGISTRO

A frequência deve ser registrada em Relógio Ponto Eletrônico, instalado nas áreas de recepção, com uso da identidade funcional (crachá).

Qualquer ocorrência de ponto (saídas a serviço, saídas particulares, fruição de banco de horas, saídas para tratamento de saúde, horário extraordinário, etc.) é registrada a partir da respectiva tecla de função, antes da marcação do ponto. Sempre que necessário, a Diretoria Administrativa-Financeira baixará Instruções orientando quanto à forma de registro de ponto.

Nos locais de trabalho situados fora das instalações da Celepar, ou nos casos em que o empregado não dispuser do crachá, o registro será feito através do preenchimento, em ordem sequencial, do formulário Registro de Frequência, em meio físico ou eletrônico.

Ao exclusivo critério da Empresa, eventualmente o empregado poderá exercer as suas atividades em seu domicílio nas condições previstas neste Regulamento, desde que nas ocorrências sejam observados os seguintes requisitos:

- a) Especificação das atividades e o horário (início/término) em que as mesmas foram executadas.
- b) Aprovação da chefia/gerência
- c) Comunicação formal a Gerência de Recursos Humanos, para a apropriação da carga horária.

Para empregados em regime de disposição funcional, a responsabilidade pelo controle da frequência é do órgão cessionário, incluindo a observância do cumprimento da jornada de trabalho, aspectos legais pertinentes e encaminhamento das informações para a Celepar.

4.2. SISTEMA

As informações sobre a frequência, captadas nos relógios-ponto e através do formulário Registro de Frequência, serão tratadas por sistema de processamento de dados, gerando relatórios de controle e informações para o Sistema de Folha de Pagamento e relatórios de acompanhamento destinados às chefias e empregados.

4.3. JORNADA DE TRABALHO

É o período de trabalho consignado em contrato coletivo ou individual de trabalho.

Para efeito de registro e controle de frequência os empregados da Celepar serão classificados em dois grupos:

Grupo A, empregados com jornada de trabalho de 8 horas diárias, cuja atividade não exija o cumprimento de tarefas em horários preestabelecidos.

Grupo B, empregados ocupantes de cargos cujas atividades são exercidas em regime de turnos ou escala de revezamento ou com características que exigem o cumprimento das tarefas em horários preestabelecidos.

4.4. HORÁRIO DE REFERÊNCIA

Empregados enquadrados no Grupo A têm como referência para cumprimento da jornada de trabalho o horário comercial da Empresa, ou seja, das 08h às 11h30min e das 13h30min às 18h.

Empregados enquadrados no Grupo B devem cumprir a jornada de trabalho no horário contratualmente ajustado ou determinado através de turnos ou escala de revezamento.

4.5. HORÁRIO NÚCLEO

Para os empregados do Grupo A, é o horário compreendido entre 9h e 11h30min e 14h e 17h, no qual é obrigatória a permanência na Empresa.

4.6. HORÁRIO FLEXÍVEL

Os empregados do Grupo A podem, mediante negociação com a chefia e para atender a ambos os interesses (empresa e empregado), ter flexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho no horário compreendido entre 7 e 19 horas, respeitados os itens seguintes:

- a) intervalo mínimo de 1 hora para o almoço entre 11h30min. e 14h;
- b) observação do horário núcleo acima previsto;
- c) proibição de períodos de trabalho superiores a 6 horas contínuas;
- d) limites do art. 59 da CLT, ou seja, proibição de jornadas diárias superiores a 10 (dez) horas;

Ao final do período de apuração da frequência, o empregado deve cumprir o total das horas contratualmente ajustadas (8 horas x n° de dias úteis).

As horas excedentes, trabalhadas além do contratualmente, ajustado e cumpridas no limite do horário flexível, passam a compor o Banco de Horas e podem ser fruídas mediante negociação com a chefia e observado o contido nos itens anteriores.

Caso o saldo de horas acumuladas no banco de horas exceda a 40 (quarenta), a empresa deverá agendar, por intermédio da chefia imediata, no prazo de 15 (quinze) dias, a fruição de no máximo 16 (dezesesseis) dessas horas, que poderá ocorrer em prazo não superior a 30 (trinta) dias contados a partir da data em que for atingido o limite mencionado acima. O empregado deve ser informado da data agendada com no mínimo 2 (dois) dias úteis de antecedência no início da fruição. Não ocorrendo este agendamento, as horas que excederam o limite serão arredondadas para fração imediatamente superior de quinze minutos para

pagamento como horas-extras, creditado ao empregado junto com o respectivo salário.

Em caso de não cumprimento do total da carga horária ao final do período de apuração, as horas faltantes serão deduzidas do Banco de Horas, admitindo-se um saldo negativo até o máximo de 20 (vinte) horas. As horas faltantes que excederem este limite, serão arredondadas para a fração imediatamente superior de quinze minutos e descontadas do respectivo salário.

Anualmente, ao término da vigência do presente ACT, ocorrerá o zeramento de horas existente em Banco de Horas:

a) caso o saldo acumulado seja positivo, será arredondado para fração imediatamente superior de 15 (quinze) minutos para pagamento como horas-extras. Este pagamento será creditado ao empregado junto com o salário do mês subsequente ao término da vigência do presente acordo.

b) caso o saldo acumulado seja negativo, será arredondado para fração imediatamente superior de 15 (quinze) minutos e descontados do salário do empregado a ser creditado no mês subsequente ao término de vigência do presente acordo.

No caso de desligamento de empregado o saldo de horas existente, positivo ou negativo, deverá ser liquidado por ocasião do processo rescisório.

A habitualidade no descumprimento do horário contratado entre chefia e empregado, da carga horária mensal ou do horário núcleo é considerada para efeito de avaliação funcional e também fator de caracterização de desídia, sujeita às penalidades previstas em Lei e nas Normas da Empresa.

4.7. HORA EXTRA

Horas extras previamente autorizadas pela Gerência, de acordo com as normas em vigor, e somente para atender serviços inadiáveis e que possam trazer prejuízo manifesto à Empresa, serão pagas de conformidade com os índices estabelecidos em Legislação, Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo vigentes.

Grupo A, no horário compreendido entre 19 e 7 horas, nos dias úteis ou nas 24 horas de sábados, domingos e feriados, em frações superiores a 15 minutos.

Grupo B, qualquer horário além do preestabelecido, em frações superiores a 15 minutos.

A hora extra só é paga mediante expressa e prévia autorização da Gerência, sendo de sua exclusiva responsabilidade a definição da prioridade de execução desses serviços.

Para fins de pagamento de horas extras, no final do período de apuração, o total obtido será arredondado para a fração de 15 minutos imediatamente superior.

As disposições previstas neste item não se aplicam aos empregados designados para o exercício de funções de Chefia e Assessoria previstos no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, que em contrapartida se beneficiam do Banco de Horas na plenitude do horário (GRUPO A), ou da compensação de horário (GRUPO B), ficando assegurado aos empregados enquadrados no Grupo B a percepção do adicional noturno e das horas extraordinárias decorrentes do cumprimento da jornada normal de trabalho, durante o horário reduzido definido em Lei (das 22:00 horas às 05:00 horas).

Hora extra realizada em desacordo com o disposto nesta Norma não será considerada para qualquer efeito.

4.8. ATRASOS E SAÍDAS DURANTE O EXPEDIENTE - GRUPO B

Admite-se uma tolerância mensal de 120 (cento e vinte) minutos para empregados com jornada diária de oito horas, 90 (noventa) minutos para empregados com jornada diária de seis horas e 60 (sessenta) minutos para os empregados com jornada diária de quatro horas. O tempo total relativo a atrasos e saídas particulares, além destes limites, será arredondado para a fração de 15 minutos imediatamente superior e descontado automaticamente dos salários.

A habitualidade de atrasos e/ou saídas particulares além das tolerâncias acima é considerada para efeito de avaliação funcional e também fator de caracterização de desídia, sujeita às penalidades previstas em Lei e nas Normas da Empresa.

5. CONCEITOS BÁSICOS

5.1. FALTA

É a ausência do empregado na sua jornada de trabalho, sem motivo que a justifique e tem como consequência direta:

- O desconto salarial correspondente ao período da ausência.
- Perda do descanso semanal remunerado.
- Computação da falta para efeito de concessão de férias.
- Aplicação de outras penalidades no caso de habitualidade.

5.2. AUSÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE

Ausência limitada a 15 dias de afastamento, por motivo de doença do empregado. O abono depende da apresentação de atestado, fornecido ou referendado pelo Serviço Médico.

O atestado deve conter o diagnóstico que motivou o afastamento. Este diagnóstico, a fim de resguardar o direito a privacidade, pode ser expresso através do CID - Código Internacional de Doenças, fornecido pelo responsável pelo atendimento, devidamente autorizado pelo empregado.

5.3. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Ausência a jornada de trabalho, por motivo prévio ou posteriormente comunicado pelo empregado e autorizada pela sua Gerência.

A ausência justificada acarreta desconto salarial correspondente ao período em que se der a ocorrência, bem como caracteriza falta para efeito de concessão de férias.

5.4. AUSÊNCIA LEGAL

O empregado, por determinação legal ou por liberalidade da Celepar, pode deixar de comparecer ao trabalho sem que isso lhe traga qualquer prejuízo, mediante a apresentação de documento comprobatório à Gerência de Recursos Humanos, imediatamente após o retorno ao trabalho:

- a) CASAMENTO: 5 dias consecutivos.
- b) FALECIMENTO: de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro (a) e afins, por 08 (oito) dias úteis consecutivos.
- c) ALISTAMENTO ELEITORAL: Até 2 dias.
- d) NASCIMENTO DE FILHO: 20 dias consecutivos.

- e) DOAÇÃO DE SANGUE: 1 dia a cada 12 meses.
- f) SERVIÇO MILITAR: Período de tempo em que tiver de cumprir as exigências relativas a alistamento e dia do reservista.
- g) CONCURSO VESTIBULAR: Período de ausência à jornada de trabalho, para o empregado prestar provas em concurso vestibular, mediante comunicação prévia de 5 (cinco) dias à Chefia imediata.
- h) INTERNAMENTO DE FILHO: Período de ausência ao trabalho do empregado ou empregada que possua filho de até 15 anos incompletos de idade, e que comprovadamente necessite de acompanhamento em casos de internação hospitalar.
- i) ADOÇÃO DE FILHO: Período de ausência ao trabalho da empregada que adote ou obtenha guarda judicial para fins de adoção, após a entrega da criança à mãe adotiva pela autoridade competente, no período de 180 dias, comprovada por certidão do respectivo órgão, bem como o período de ausência do empregado adotante, sob as mesmas condições, no prazo de 20 dias.

5.5. FALTA ABONADA

Ausência do empregado à sua jornada de trabalho, por motivos não enquadrados nas situações previstas nos itens 5.1, 5.2, 5.3 e 5.4 e que por decisão da respectiva Gerência da área, não deva sofrer prejuízo de qualquer espécie.

O abono deste tipo de faltas, deve ter caráter de excepcionalidade e obedecer a critérios rígidos de análise do motivo que originou a ausência, as condições em que ela ocorreu, o desempenho do empregado e a justiça e o equilíbrio interno da decisão tomada.

5.6. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Exclusivamente para empregados enquadrados no Grupo B admitir-se-á a compensação de horário de trabalho, desde que sejam atendidos os seguintes pré-requisitos:

- não traga prejuízo à atividade desempenhada pela Empresa;
- não seja inferior a uma hora;
- que a compensação ocorra até o mês subsequente ao período de apuração da frequência;
- que o período de compensação seja informado antecipadamente; e
- que haja plena concordância entre Chefia e empregado.

6. COMPETÊNCIAS E PROCEDIMENTOS

6.1. DIRETORIA EXECUTIVA

Determinar as situações que não serão abrangidas por esta norma.

6.2. GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

- Definir e gerenciar o sistema de informações gerenciais de modo a possibilitar a plena administração do processo relativo a controle de frequência dos empregados.
- Encaminhar à Diretoria Executiva estudos para alteração desta Norma.

6.3. GERÊNCIA DA ÁREA

- Autorizar a realização de horas extras.
- Encaminhar à Gerência de Recursos Humanos, decisão sobre casos não previstos nesta Norma, observando os aspectos legais.

6.4. CHEFIA IMEDIATA

- Decidir quanto às ocorrências verificadas no registro de frequência do pessoal de sua área.
- Aplicar e/ou recomendar aplicação de sanções nos casos de habitualidade de atrasos e ou saídas particulares.
- Determinar o enquadramento do pessoal de sua área em função de atividades preestabelecidas.
- Autorizar a fruição do Banco de Horas, observando os interesses da Empresa e do empregado.
- Encaminhar diariamente à Gerência de Recursos Humanos o formulário Registro de Frequência, nos casos de registro manual.
- Encaminhar atestados médicos, de até 1 (um) dia, relativos a consultas ou ausências motivadas por problemas de saúde do empregado, para acompanhamento e referendo do Serviço Médico.

6.5. DO SETOR DE SEGURANÇA

- Permitir a entrada de empregados autorizados a realizar horas extras, de acordo com o especificado nos formulários Autorização de Horas Extras.
- Vistar e encaminhar à Gerência de Recursos Humanos, diariamente, o formulário Registro de Frequência.
- Verificar o cumprimento do disposto nesta Norma, no que se refere à aplicação da Norma SG-01.01 - Controle de Acesso.
- Anotar e comunicar à Gerência de Recursos Humanos, as ocorrências e irregularidades relativas aos procedimentos de registro de frequência.

6.6. DO SERVIÇO MÉDICO

Fornecer e/ou referendar atestados médicos para fins de abono de faltas.

6.7. DO EMPREGADO

- Registrar a frequência, em conformidade com o disposto no item 4.1.
- Informar à chefia imediata qualquer ocorrência em relação ao registro da frequência.
- Entregar à sua chefia, quando do retorno ao trabalho, atestados decorrentes de consultas ou afastamentos de até 1 (um) dia, motivados por problemas de saúde.
- Comparecer ao Serviço Médico durante o período de afastamento ou no máximo até o dia de retorno ao trabalho, nos casos de afastamentos motivados por problemas de saúde, por período superior a 1 (um) dia, para fins de avaliação e acompanhamento.

- Apresentar à Gerência de Recursos Humanos o documento que comprove a ausência legal. (Certidão de Casamento, Atestado de Óbito ou Sepultamento, Título de Eleitor, Certidão de Nascimento ou Atestado de Doação de Sangue).

7. FORMULÁRIOS

7.1 AUTORIZAÇÃO PARA HORAS EXTRAS

Fornecido pela área de Recursos Humanos, em dois formatos (individual ou coletivo), a ser emitido pela área interessada e encaminhado para a Área de Segurança para liberar o acesso às dependências da Empresa ou para a Gerência de Recursos Humanos nos casos de locais não controlados pela Área de Segurança.

7.2 REGISTRO DE FREQUÊNCIA

Fornecido pela Gerência de Recursos Humanos, para registro da frequência nos locais que não dispõem de terminal de ponto e nos casos em que o empregado não está de posse do seu crachá.

7.3 CONTROLE DE EMISSÃO DE ATESTADO

Preenchido pelo Serviço Médico, relacionando os atestados emitidos / referendados.

III. DOS PEDIDOS/REQUERIMENTOS

Em vista do exposto, requer sejam acolhidos os seguintes requerimentos/pedidos:

1. Requer-se o recebimento do presente Dissídio Coletivo, bem como que o mesmo seja processado até seus ulteriores termos, oportunizando à Parte Autora que sejam sanadas quaisquer pendências, para a boa instrução da causa.
2. A tentativa de conciliação/mediação no caso *sub judice*: Antes de se adentrar ao mérito da presente demanda, postula o Suscitante a designação de audiência de conciliação, a fim de que as Partes possam mais uma vez tentar chegar a bom termo.

3. Não sendo possível a conciliação, requer seja processada e julgado totalmente procedente o dissídio proposto, acolhendo-se os requerimentos/pedidos constantes desta petição, na forma acima especificada, com o acolhimento das cláusulas reivindicadas em competente Sentença Normativa.
4. Ao final, requer-se que a Suscitada seja condenada a arcar com todas as custas e demais ônus do processo, bem como ao pagamento de honorários advocatícios.

Estima-se o valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) para a presente causa.

Pede deferimento.

Curitiba, 06 de junho de 2017.

Lucas Zucoli Yamamoto
OAB/PR nº 54.470

Máira Zucoli Yamamoto
OAB/PR nº 60.534