

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE  
01/05/2020 A 30/04/2021**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PARANA – SINDPD-PR**, CNPJ nº 78.552.916/0001-41, neste ato representado por seus Membros de Diretoria Colegiada, Sra. VALQUIRIA LIZETE DA SILVA e Sr. JULIO CEZAR NOVAES,

E

**COMPANHIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO PARANÁ – CELEPAR**, CNPJ nº 76.545.011/0001-19, neste ato representada por seus Diretores, Sr. LEANDRO VICTORINO DE MOURA e Sr. GLAUCIO BADUY GALIZE,

celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e data-base da categoria em 1º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa, abrangerá a categoria dos 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.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Não haverá aplicação de índice de reajuste ou correção salarial ou financeira no período de vigência deste Acordo Coletivo 2020-2021.

**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 à Celepar, 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.

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

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

### **ADICIONAL DE HORA EXTRA**

#### **CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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

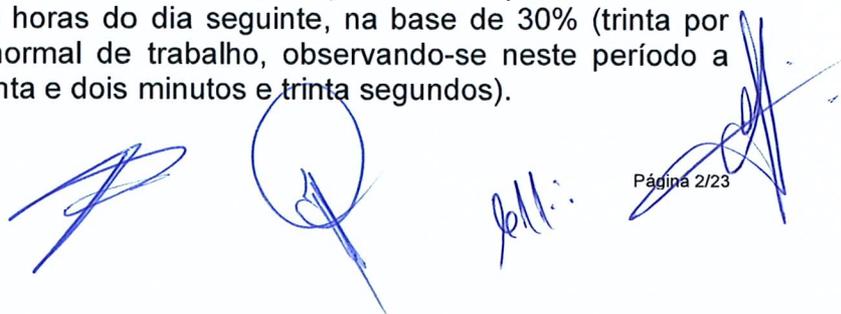
I – 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal para as horas extras realizadas em dias normais de trabalho;

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

### **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).



## ADICIONAL DE SOBREVISO

### CLÁUSULA OITAVA - HORAS DE SOBREVISO

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

## AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA NONA - 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\$ 1.037,00 (um mil e trinta e sete reais) considerando-se 30 (trinta) dias por mês, a ser concedido até o último dia do mês anterior ao de referência do benefício, com a sistemática de participação dos empregados no custeio deste benefício, iniciando com 1% (um por cento) do valor do benefício para o menor salário de tabela e progredindo proporcionalmente até 20% (vinte por cento) para o maior salário de tabela. Este benefício é concedido através do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e não tem natureza salarial.

**Parágrafo único.** Será concedido um auxílio-alimentação adicional no valor de R\$ 1.037,00 (um mil e trinta e sete reais), a ser pago em parcela única no mês de dezembro de 2020.

## AUXÍLIO-TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

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



## AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

Concessão do auxílio-educação, mediante o reembolso de 60% (sessenta por cento) de suas despesas com mensalidades e taxa de matrícula, para empregados regularmente matriculados nos cursos de graduação e de pós-graduação, atendido o interesse da empresa, nos quais a Instituição de Ensino tenha autorização e/ou reconhecimento legal, e também cursos de certificação técnica e cursos de língua estrangeira, ministrados por instituições legalmente constituídas no Brasil.

**Parágrafo primeiro.** Será concedido reembolso para apenas uma única graduação por empregado, independente do curso escolhido.

**Parágrafo segundo.** Para a primeira pós-graduação a ser reembolsada, o empregado poderá escolher área temática, dentre as permitidas em norma interna. Somente será concedido o reembolso de outra pós-graduação, desde que atenda ao período de carência, esteja vinculado a área de atuação e haja autorização da empresa, conforme norma interna.

**Parágrafo terceiro.** O reembolso de despesas com curso de língua estrangeira fica limitado a 01 (um) curso por empregado, por período, conforme norma interna.

**Parágrafo quarto.** O reembolso de despesas com curso de certificação técnica contemplará o curso preparatório e uma prova de certificação, limitado a 01 (um) curso por empregado, por período, conforme norma interna, desde que o curso de certificação esteja dentre as áreas de interesse da Celepar.

**Parágrafo quinto.** O reembolso de nova certificação técnica ficará condicionado ao período de carência, conforme norma interna.

**Parágrafo sexto.** No caso de não aprovação na prova de certificação, a Celepar não reembolsará uma segunda prova.

**Parágrafo sétimo.** Serão aceitos para fins de reembolso comprovantes de no máximo 60 (sessenta) dias anteriores ao mês de apresentação.

## AUXÍLIO-SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Manutenção do plano de assistência odontológica nas condições atualmente praticadas.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

Manutenção do benefício de complementação de auxílio-doença e auxílio-doença acidentário, com valor correspondente à diferença entre o salário nominal, função gratificada, bem como o 13º salário (excluídos os descontos de INSS) que o empregado perceberia se estivesse em atividade normal e o valor do auxílio pago

pela Previdência Social, em conformidade com norma interna.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 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 reconsultas 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.

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

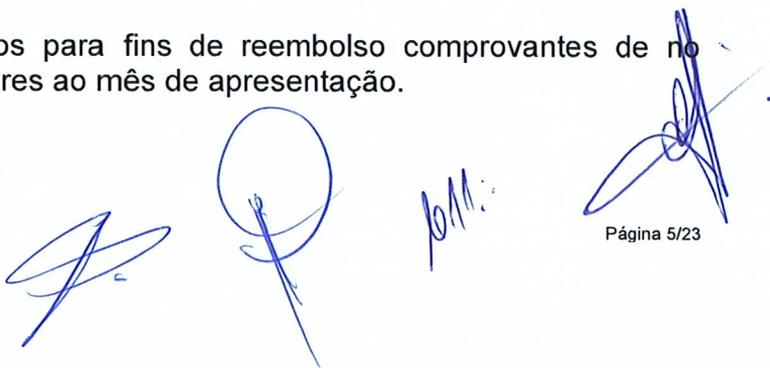
Para as consultas e tratamento nas especialidades abaixo elencadas e não previstas no plano de saúde, a Celepar reembolsará aos empregados e seus dependentes os custos nos valores a seguir discriminados:

a) RPG, Osteopatia, Fonoaudiologia e Nutrição	R\$ 48,00
b) Psicologia e Psicoterapia	R\$ 66,00
c) Psicopedagogia	R\$ 57,00

**Parágrafo primeiro.** A autorização do reembolso dos tratamentos será condicionada à indicação médica ou de profissional da área.

**Parágrafo segundo.** A utilização deste benefício segue os critérios estabelecidos em norma interna instituída para esta finalidade.

**Parágrafo terceiro.** Serão aceitos para fins de reembolso comprovantes de no máximo 60 (sessenta) dias anteriores ao mês de apresentação.



Página 5/23

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA PARA APOSENTADOS**

Exceto na hipótese de justa causa, os empregados aposentados que se desligarem do quadro funcional da Celear permanecerão no plano de assistência médica e hospitalar, previsto na cláusula décima quinta do Acordo Coletivo vigente, uma vez satisfeitas as seguintes condições:

I – extensivo exclusivamente ao cônjuge/companheiro(a), conforme estabelecido no item I da cláusula vigésima oitava;

II – participação mensal em valor correspondente a 1% do salário nominal;

III – participação mensal em valor correspondente a 0,6% do salário nominal referente ao cônjuge/companheiro(a);

IV – participação no valor de 20% do montante pago a título de consultas médicas, da mesma forma que os empregados em atividade;

V – participação correspondente à cobertura do Plano de Extensão Assistencial - PEA, conforme condições estabelecidas pela contratada.

**Parágrafo primeiro.** As participações previstas nos itens II e III 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.** 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REEMBOLSO DE DESPESAS COM MEDICAMENTOS DE USO CONTINUADO**

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

Antiagregantes Plaquetários, Antiarrítmicos, Antiasmáticos/Broncodilatadores, Hipocolesterolemiantes, Anticonvulsivantes, Antidepressivos / Ansiolíticos / Tranquilizantes, Antidiabéticos, Vasodilatadores Coronarianos, Vasodilatadores Periféricos, Antirreumáticos, Anti-hipertensivos, Antiparkinsonianos, Betabloqueadores, Cardiotônicos, Diuréticos, Antiosteoporóticos, Corticoides Sistêmicos, Antineoplásicos, Hormônios Tireoidianos, Hormônios Hipofisários.

O reembolso será de 90% do valor das despesas devidamente comprovadas, após avaliação e liberação pelo serviço médico ocupacional da empresa, observada a regulamentação prevista em norma interna. Este benefício é destinado aos empregados e 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 melitos: 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.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

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

I – empregado: valor de R\$ 6.355,00 (seis mil, trezentos e cinquenta e cinco reais);  
II – cônjuges ou companheiros(as) e filho(s) dependente(s): valor de R\$ 2.115,00 (dois mil, cento e quinze reais).

**Parágrafo primeiro.** No caso de falecimento de empregado em decorrência de acidente de trabalho e, havendo necessidade, será devido um valor adicional de até R\$ 6.144,00 (seis mil, cento e quarenta e quatro reais), para a preparação do corpo e/ou traslado.

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

## AUXÍLIO-CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL

Auxílio-educação infantil, na forma de concessão de reembolso das despesas com mensalidades, sem natureza salarial, efetuados com dependentes de empregados em instituições de ensino dedicadas à educação infantil e fundamental, tendo como limite o ano letivo em que o dependente complete oito anos de idade.

**Parágrafo primeiro.** O auxílio-educação para dependente será de R\$ 688,00 (seiscentos e oitenta e oito reais).

**Parágrafo segundo.** Os procedimentos de reembolso seguirão os critérios estabelecidos em norma interna a ser instituída para esta finalidade.

**Parágrafo terceiro.** Serão aceitos para fins de reembolso comprovantes de no máximo 60 (sessenta) dias anteriores ao mês de apresentação.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 primeira, na data do seu desligamento.

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

Pagamento de R\$ 51.955,00 (cinquenta e um mil, novecentos e cinquenta e cinco reais), aos herdeiros legais do empregado vitimado em acidente de trabalho e R\$ 25.978,00 (vinte e cinco mil, novecentos e setenta e oito reais), 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 área de Recursos Humanos e diretoria financeira.

### **OUTROS AUXÍLIOS**

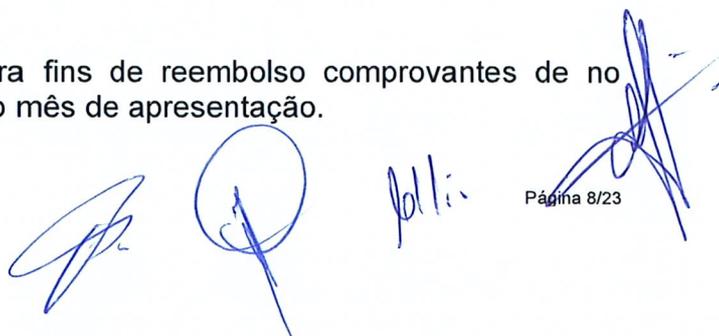
#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-BABÁ**

Concessão de auxílio-babá, de natureza não salarial, no valor de até R\$ 688,00 (seiscentos e oitenta e oito reais) aos empregados que trabalham nos turnos da noite e da madrugada, mediante a comprovação de contratação de babá para cuidar de dependente de até 5 anos incompletos, não cumulativo para mais de 1 (um) filho com idade para fazer jus ao benefício, nos termos de norma interna.

**Parágrafo primeiro.** O benefício será estendido aos empregados do turno diurno, desde que o empregado não usufrua o benefício auxílio-educação infantil para o mesmo dependente.

**Parágrafo segundo.** Cada grupo familiar terá direito a apenas um benefício de auxílio-babá.

**Parágrafo terceiro.** Serão aceitos para fins de reembolso comprovantes de no máximo 60 (sessenta) dias anteriores ao mês de apresentação.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS**

Manutenção do auxílio financeiro para os empregados que possuam filhos, enteados e dependentes, declarados à Receita Federal com necessidades especiais (excepcionais ou portadores de deficiência), que exijam cuidados permanentes, parcela sem natureza salarial. O valor do auxílio será de R\$ 636,00 (seiscentos e trinta e seis reais) por mês.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO DE DESLIGAMENTO POR APOSENTADORIA**

Fica facultado, mediante requerimento à CELEPAR/DGP, 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.

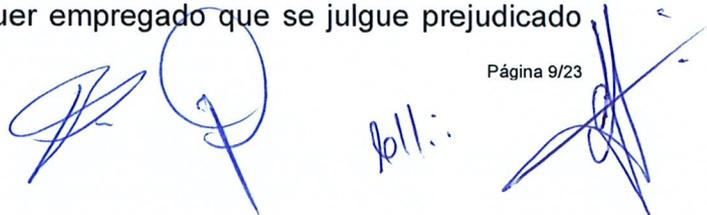
**Parágrafo Quinto** - Os procedimentos a adesão neste programa serão definidos através de Norma Interna.

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

### **NORMAS DISCIPLINARES**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **POLÍTICAS PARA DEPENDENTES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DEPENDENTES PARA FINS DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

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

- I – o cônjuge ou o(a) companheiro(a) devidamente comprovado em união estável;
- II – filhos e filhas de qualquer condição, legítimos, naturais, adotivos, enteados, tutelados e menores sob guarda, desde que cumpram as seguintes condições:
  - a) menores de 21 anos;
  - b) 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;
  - c) maiores de 21 anos se forem considerados incapacitados física e/ou mentalmente.

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

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA POR TRABALHO EM NOITE DE 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.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 à Coordenação de Administração de Pessoal - COAPE. A não fruição deste dia no período estabelecido acarretará na sua perda. A concessão deste dia não poderá ser objeto de conversão em pecúnia.



### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOME OFFICE**

Mediante aditamento ao contrato individual de trabalho, a Celepar e o empregado, diretamente, estabelecerão condições especiais para prestação de serviço em regime de teletrabalho, em consonância com o previsto na CLT, em especial nos seus artigos 75-A e seguintes, e de acordo com norma interna.

## **FÉRIAS E LICENÇA**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

Desde que haja solicitação por parte do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que a data para a sua concessão será definida pela Celepar.

**Parágrafo primeiro.** Quando as férias forem concedidas em dois períodos, nenhum deles poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

**Parágrafo segundo.** Quando as férias forem concedidas em três períodos, um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um, conforme a CLT.

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

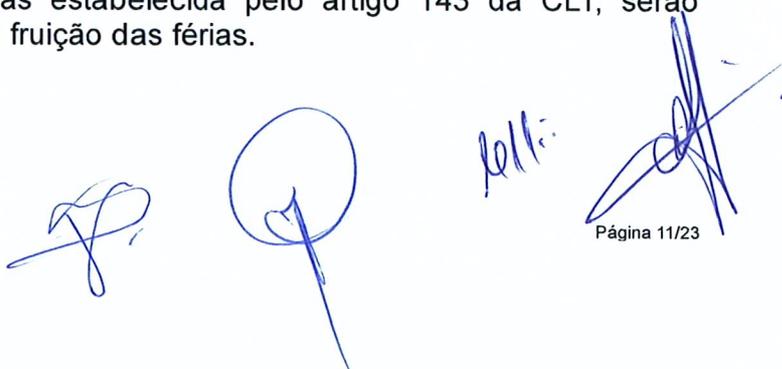
Para que os empregados possam fruir suas férias compatibilizando-as com os preceitos do Programa Qualidade de Vida instituído pela empresa, e dentro do que faculta o artigo 144 da CLT, fica estabelecida a concessão de um abono de férias no valor fixo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

**Parágrafo primeiro.** 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.

**Parágrafo segundo.** Quando o empregado optar pelo fracionamento das férias, o abono a que se refere esta cláusula será pago de forma fracionada e proporcional aos dias a serem usufruídos.

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



Página 11/23

## LICENÇA NÃO REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO

Depois de 2 (dois) anos de efetivo exercício, o empregado poderá obter licença sem remuneração, nos casos descritos no parágrafo primeiro desta cláusula, pelo prazo de 01 (um) ano, prorrogável pelo mesmo período. A referida licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do empregado ou por necessidade do serviço.

**Parágrafo primeiro.** A licença sem remuneração somente será concedida nos casos de:

- I – doença de dependentes registrados na Celepar, para fins de assistência à saúde, conforme cláusula vigésima oitava;
- II – doença de ascendentes em primeiro grau;
- III – acompanhamento de cônjuge, companheiro ou companheira, que foi deslocado para outro ponto do território nacional ou exterior, em função de transferência do local de trabalho;
- IV – participação de empregados em cursos de pós-graduação.

**Parágrafo segundo.** A suspensão da prestação de serviços deverá ser anotada na CTPS.

**Parágrafo terceiro.** Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo de férias quando o empregado retornar ao serviço.

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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:

- I – 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 XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal;
- II – durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito a sua remuneração integral;
- III – 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;
- IV – 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;

V – 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 a presente prorrogação não alterará o prazo de garantia provisória de emprego, prevista no art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO DE FILHO**

Concessão de dispensa para empregados que necessitem acompanhar os seus filhos, menores de 18 (dezoito) anos de idade, em consultas emergenciais e para a realização de exames considerados invasivos, mediante encaminhamento de atestado médico comprobatório à Gerência de Relações de Trabalho, no prazo de 2 (dois) dias úteis.

#### **READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 Cargos, Carreiras e Remuneração da empresa.

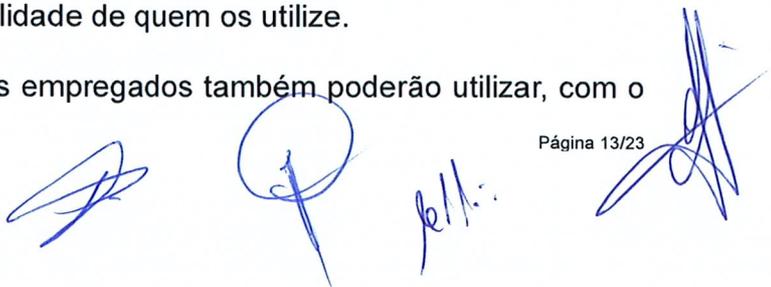
## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 membro do Conselho de Administração, mediante a responsabilidade de quem os utilize.

Estas instâncias de representação dos empregados também poderão utilizar, com o



mesmo critério, um quadro de avisos eletrônicos instalado no software de correio eletrônico da empresa, assim como também terão uma caixa postal eletrônica para comunicação com os empregados.

## **LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - COMISSÃO DE EMPREGADOS**

Será reconhecida a Comissão de Empregados no âmbito da empresa, composta por 06 (seis) membros, cuja eleição, atribuições, mandato e demais diretrizes seguirão as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo único.** A estabilidade prevista no artigo 510-D, § 3º da CLT, fica limitada a 3 (três) membros, a serem escolhidos na forma de regulamentação aprovada pela própria Comissão.

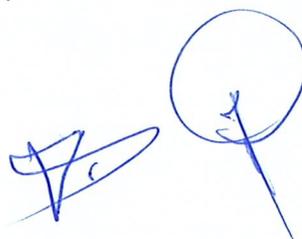
## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.



## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

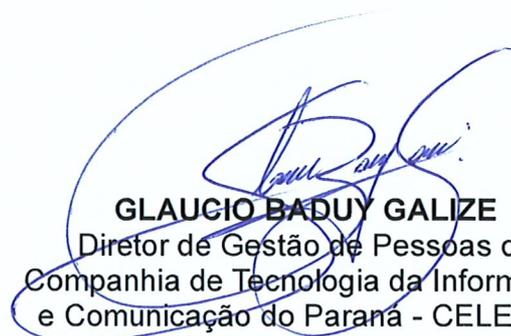
**Parágrafo primeiro.** Para que tal multa seja exigível faz-se necessário que a Celepar seja comunicada para que, em 2 (dois) dias úteis improrrogáveis, efetue as respectivas regularizações.

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

Curitiba, 05 de agosto de 2020.



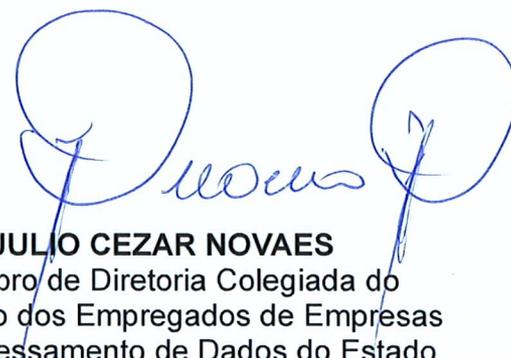
**LEANDRO VICTORINO DE MOURA**  
Diretor-Presidente da Companhia de  
Tecnologia da Informação e  
Comunicação do Paraná - CELEPAR



**GLAUCIO BADUY GALIZE**  
Diretor de Gestão de Pessoas da  
Companhia de Tecnologia da Informação  
e Comunicação do Paraná - CELEPAR



**VALQUIRIA LIZETE DA SILVA**  
Membro de Diretoria Colegiada do  
Sindicato dos Empregados de Empresas  
de Processamento de Dados do Estado  
do Paraná – SINDPD-PR



**JULIO CEZAR NOVAES**  
Membro de Diretoria Colegiada do  
Sindicato dos Empregados de Empresas  
de Processamento de Dados do Estado  
do Paraná – SINDPD-PR

## **ANEXO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020-2021 REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

### **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 Celepar 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 frequência 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 frequência 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 disso. 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 de Gestão de Pessoas 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 observadas 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 Relações do Trabalho, 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 14 horas;
- 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 nº 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 excederem 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.

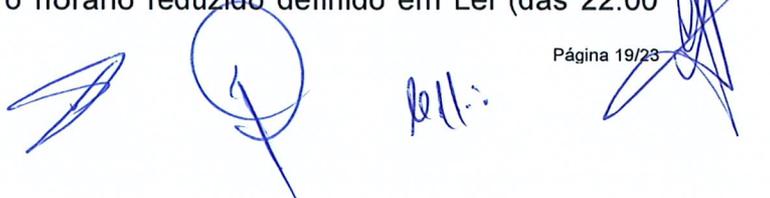
Grupo A, no horário compreendido entre 19 e 7 horas, nos dias úteis ou nas 24 horas de sábados, domingos e feriados, em frações superiores a 15 minutos.

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 desses 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 à 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 prévia 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 Relações de Trabalho, imediatamente após o retorno ao trabalho:

- a) CASAMENTO: 5 dias consecutivos;
- b) FALECIMENTO de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica: até 2 dias consecutivos;
- c) ALISTAMENTO ELEITORAL: até 2 dias;

- d) NASCIMENTO DE FILHO: 20 dias consecutivos;
- e) DOAÇÃO DE SANGUE: 1 dia a cada 12 meses, no dia em que a doação acontecer;
- 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 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;
- 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 RELAÇÕES DO TRABALHO**

- 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 Relações do Trabalho 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 Relações do Trabalho 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 Relações do Trabalho, 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 comprova 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 Gerência de Relações do Trabalho, em dois formatos (individual ou coletivo), a ser emitido pela área interessada e encaminhado para a área de

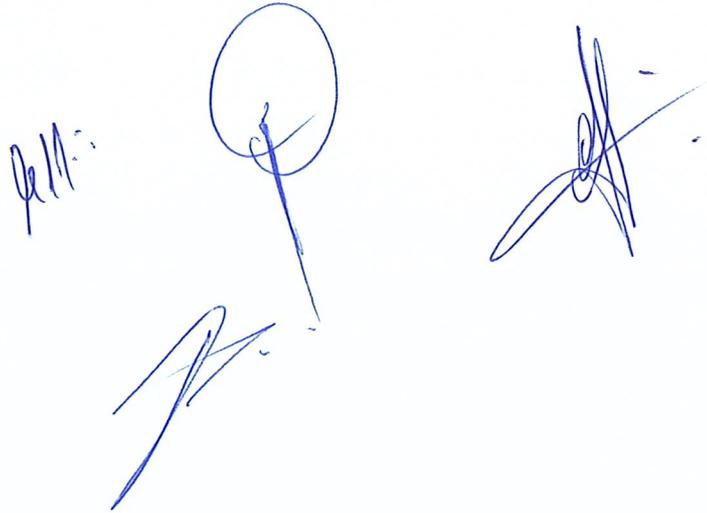
segurança para liberar o acesso às dependências da empresa ou para a Gerência de Relações do Trabalho nos casos de locais não controlados pela área de segurança.

### **7.2. REGISTRO DE FREQUÊNCIA**

Fornecido pela Gerência de Relações do Trabalho, 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.

The image shows three distinct handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is a cursive name, possibly 'R. M.'. The second signature in the center is a stylized, looped signature with a large circle above it. The third signature on the right is a complex, scribbled signature.