

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE 01/05/2025 A 30/04/2027  
ACT 2025-2027**

**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. MARLENE FÁTIMA 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 seu Diretor-Presidente Sr. ANDRÉ GUSTAVO SOUZA GARBOSA, por seu Diretor Administrativo Financeiro e Jurídico Sr. GUILHERME DE ABREU E SILVA e por seu Diretor de Gestão de Pessoas Sr. RENNE ALEXSANDER PIMPÃO DOS REIS,

celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025-2027**, estipulando as condições previstas nas cláusulas seguintes:

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

Este Acordo Coletivo de Trabalho tem vigência para o período de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2027, e datas-bases da categoria em 1º de maio de 2025, para o período de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, e em 1º de maio de 2026, para o período de 1º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027.

**Parágrafo primeiro.** Para efeitos deste ACT 2025-2027, define-se como:

**I.** Primeiro ano do Acordo, o período compreendido entre 01/05/2025 a 30/04/2026, que tem como referência o INPC do período de 01/05/2024 a 30/04/2025; e

**II.** Segundo ano do Acordo, o período compreendido entre 01/05/2026 a 30/04/2027, que terá como referência o INPC do período de 01/05/2025 a 30/04/2026.

**Parágrafo segundo.** Fica estabelecido que apenas as cláusulas de cunho econômico definidas para aplicação de reajuste no primeiro ano deste ACT 2025-2027 terão reajuste no segundo ano, tendo como referência o INPC do período, observado o inciso II do parágrafo primeiro desta Cláusula e a respectiva data-base fixada no *caput*.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s), abrangerá a(s) categoria(s) 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**

Será aplicado o índice de reajuste de 5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento), correspondente ao INPC do período de 01/05/2024 a 30/04/2025, para todas as faixas salariais, incidente sobre os salários do mês de abril de 2025 e com vigência a partir de 01 de maio de 2025, referente ao primeiro ano deste Acordo.

**Parágrafo único.** Será observado o disposto no inciso II do parágrafo primeiro e o parágrafo segundo, todos da Cláusula Primeira deste Acordo.

**DESCONTOS SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - MARGEM CONSIGNÁVEL PARA DESCONTOS**

Fica mantido o benefício de lançamento em folha de pagamento de descontos relativos a convênios mantidos pela Celepar, devidamente autorizados pelos empregados, até o limite de 40% (quarenta por cento) da sua remuneração disponível, na forma da legislação.

**Parágrafo primeiro.** Considera-se remuneração disponível, para fins desta Cláusula, o valor do salário nominal mais função gratificada, descontadas as consignações compulsórias.

**Parágrafo segundo.** 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.

**Parágrafo terceiro.** As regras previstas no *caput* aplicam-se aos empréstimos efetivados a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que, para os anteriores, permanecem vigentes as regras do Acordo Coletivo 2021-2023.

**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.

**Parágrafo único.** Mediante manifestação formal do empregado por ocasião das férias, o adiantamento de que trata o *caput*, ocorrerá:

- I. Na folha de pagamento de janeiro, quando o início do gozo das férias for em janeiro ou fevereiro;
- II. Na folha de pagamento de fevereiro, quando o início do gozo das férias for em março.

## ADICIONAL DE HORA EXTRA

### CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Fica mantida a 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

Fica mantido o pagamento de adicional noturno, no período compreendido entre 22h00 (vinte e duas horas) de um dia e 05h00 (cinco 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 SOBREAVISO

### CLÁUSULA OITAVA - HORAS DE SOBREAVISO

Fica mantida a 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

Fica mantido o benefício de 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\$ 1.509,76 (um mil, quinhentos e nove reais e setenta e seis 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\$ 1.509,76 (um mil, quinhentos e nove reais e setenta e seis centavos), a ser pago em parcela única no mês de dezembro, enquanto vigente este Acordo.

**Parágrafo segundo.** Será observado o disposto no inciso II do parágrafo primeiro e o parágrafo segundo, todos da Cláusula Primeira deste Acordo.

## AUXÍLIO-TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE MADRUGADA

Fica mantido o benefício de transporte do trabalho para a residência, de forma opcional, para empregados que terminem sua jornada normal de trabalho no horário compreendido entre 00h00 (zero hora) e 01h00 (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.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

Fica mantido o 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

Fica mantido o benefício de 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.

**Parágrafo terceiro.** Somente poderá ser concedido o reembolso de segunda pós-graduação desde que atenda ao período de carência, esteja vinculado a área de atuação e haja autorização da empresa, conforme norma interna.

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

**Parágrafo quinto.** 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 sexto.** O reembolso de nova certificação técnica ficará condicionado ao

período de carência, conforme norma interna.

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

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

**Parágrafo nono.** O valor do auxílio-educação fica limitado mensalmente ao correspondente a 10% (dez por cento) do valor do salário da última faixa salarial.

## AUXÍLIO-SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica mantido o benefício de assistência odontológica, através de contratação pela companhia de uma operadora de plano odontológico.

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

Fica mantido o 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

Fica mantido o benefício de 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.

**Parágrafo primeiro.** Fica assegurado que o valor total do desconto especificado no *caput*, por empregado, em cada mês, não será superior a 5% (cinco por cento) do salário nominal, sendo que os valores que superarem este limite serão descontados de forma parcelada, nos meses subsequentes, sem acréscimo.

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

**Parágrafo terceiro.** O empregado poderá aderir ao modelo de coparticipação na mensalidade do plano de assistência médica e hospitalar, se assim desejar e solicitar à companhia, em valor correspondente a 1% (um por cento) do salário nominal e de 0,6% (zero vírgula seis por cento) do salário nominal referente a cada dependente, observado o disposto nos artigos 30 e 31 da Lei 9.656/98, bem como na Resolução Normativa ANS nº 488/2022.

**Parágrafo quarto.** Ao empregado com vínculo ativo com a Celepar quando do início da vigência deste Acordo, fica mantido o benefício de plano de assistência médica e hospitalar de que trata esta Cláusula, por mais 1 (um) ano após a data da aposentadoria e efetivo afastamento, a partir de quando, se houver contribuído, passará a ser tratado na forma da Cláusula Décima Sétima deste ACT, com fundamento nos artigos 30 e 31 da Lei 9.656/98, bem como na Resolução Normativa ANS nº 488/2022.

**Parágrafo quinto.** 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 TRATAMENTO ESPECIALIZADO EM SAÚDE PESSOAL**

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\$ 54,19 (cinquenta e quatro reais e dezenove centavos);
- b) Psicologia, Psicoterapia: R\$ 74,50 (setenta e quatro reais e cinquenta centavos);
- c) Psicopedagogia: R\$ 64,34 (sessenta e quatro reais e trinta e quatro centavos).

**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.

**Parágrafo quarto.** Será observado o disposto no inciso II do parágrafo primeiro e o parágrafo segundo, todos da Cláusula Primeira deste Acordo.

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

Ficam assegurados os direitos estabelecidos nos artigos 30 e 31 da Lei 9.656/98, bem como na Resolução Normativa ANS nº 488/2022, para manutenção dos aposentados no benefício de plano de assistência médica e hospitalar, através da contratação de uma operadora de plano de saúde conforme previsto na cláusula décima quinta deste ACT, aos que contribuíram na modalidade de coparticipação ao Plano de Saúde, nos termos da legislação vigente, uma vez satisfeitas as seguintes condições:

- I. Extensivo exclusivamente ao cônjuge/companheiro(a), conforme estabelecido no item I da Cláusula Vigésima Sétima;
- II. O aposentado deverá, formalmente, fazer a opção de se manter assegurado no Plano de Saúde derivado do contrato entre a Celepar e a operadora contratada;
- III. Participação mensal, do aposentado e cônjuge, em valores integrais cobrados a título de mensalidade, que obedecerão aos preços estabelecidos no contrato, respeitadas ainda, as cláusulas de reajuste e outras de efeitos financeiros;

IV. Participação do percentual integral constante em contrato a título de consultas médicas;

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

**Parágrafo primeiro.** A cobrança das mensalidades dos beneficiários na forma do *caput* será operacionalizada pela operadora contratada, de forma individualizada contra o aposentado beneficiário, e será enviada ao logradouro por ele indicado, sendo o pagamento de sua inteira responsabilidade, não cabendo à Celepar qualquer obrigação ou responsabilidade acerca de sua quitação.

**Parágrafo segundo.** Por ser decorrente de Acordo Coletivo de Trabalho, portanto por período vinculado à vigência do instrumento celebrado entre empregados e empregador, o benefício de que trata esta Cláusula não se caracteriza como direito permanente e/ou adquirido.

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

Fica mantido o 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 e psicoestimulante para tratamento específico de TDAH (Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade).

**Parágrafo primeiro.** O reembolso será de 90% (noventa por cento) do valor das despesas devidamente comprovadas, após avaliação e liberação pelo serviço médico ocupacional da empresa, observada a regulamentação prevista em norma interna.

**Parágrafo segundo.** Este benefício é destinado aos empregados e seus dependentes.

**Parágrafo terceiro.** O reembolso de que trata o *caput* fica limitado mensalmente a 20% (vinte por cento) do valor do salário da última faixa da tabela salarial.

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

**Parágrafo quinto.** 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.

**Parágrafo sexto.** Os medicamentos constantes no *caput* serão concedidos mediante apresentação de laudo médico específico, quando solicitado pelo Serviço Médico, relatando a necessidade da medicação para o uso de forma contínua e permanente a fim de garantir a manutenção da doença em níveis estáveis.

**Parágrafo sétimo.** Os pedidos dos medicamentos constantes no *caput* devem ser encaminhados para o setor médico da Companhia para controle dos procedimentos e criação de banco de dados que permita conhecimento geral das situações de saúde e respectivos medicamentos utilizados pelos colaboradores.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

Fica mantido o benefício de Auxílio Funeral, em casos de falecimento nas seguintes condições e valores:

- I. Empregado: valor de R\$ 7.173,90 (sete mil, cento e setenta e três reais e noventa centavos);
- II. Cônjuges ou companheiros(as) e filho(s) dependente(s): valor de R\$ 2.387,53 (dois mil, trezentos e oitenta e sete reais e cinquenta e três centavos).

**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\$ 6.935,71 (seis mil, novecentos e trinta e cinco reais e setenta e um centavos), 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.

**Parágrafo terceiro.** Será observado o disposto no inciso II do parágrafo primeiro e o parágrafo segundo, todos da Cláusula Primeira deste Acordo.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL

Fica mantido o benefício de 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\$ 776,65 (setecentos e setenta e seis reais e sessenta e cinco centavos).

**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.

**Parágrafo quarto.** Será observado o disposto no inciso II do parágrafo primeiro e o parágrafo segundo, todos da Cláusula Primeira deste Acordo.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Fica mantido o 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.

**Parágrafo primeiro.** Caso o empregado opte pela inclusão do cônjuge no seguro, a taxa de custeio será acrescida do custo integral desta cobertura.

**Parágrafo segundo.** 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 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE EM ACIDENTES DE TRABALHO

Fica mantido o benefício de indenização por morte que é o pagamento de R\$ 58.649,86 (cinquenta e oito mil, seiscentos e quarenta e nove reais e oitenta e seis centavos) aos herdeiros legais do empregado vitimado em acidente de trabalho e o benefício de indenização por invalidez permanente que é o pagamento de R\$ 29.325,50 (vinte e nove mil, trezentos e vinte e cinco reais e cinquenta 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 diretoria de gestão de pessoas e da diretoria financeira.

**Parágrafo único.** Será observado o disposto no inciso II do parágrafo primeiro e o parágrafo segundo, todos da Cláusula Primeira deste Acordo.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO BABÁ

Fica mantido o benefício de auxílio-babá, de natureza não salarial, no valor de até R\$ 776,65 (setecentos e setenta e seis reais e sessenta e cinco centavos) 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 (cinco) 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.

**Parágrafo quarto.** Será observado o disposto no inciso II do parágrafo primeiro e o parágrafo segundo, todos da Cláusula Primeira deste Acordo.

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

Fica mantido o benefício de Auxílio para Dependentes com Necessidades Especiais, sem natureza salarial, para os empregados que possuam filhos, enteados e/ou dependentes com necessidades especiais (excepcionais ou portadores de deficiência) declarados à Receita Federal e que exijam cuidados permanentes, no valor mensal de R\$ 717,96 (setecentos e dezessete reais e noventa e seis centavos).

**Parágrafo primeiro.** Cada grupo familiar terá direito a apenas um benefício de Auxílio para Dependentes com Necessidades Especiais em relação ao dependente comum.

**Parágrafo segundo.** Será observado o disposto no inciso II do parágrafo primeiro e o parágrafo segundo, todos da Cláusula Primeira deste Acordo.

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

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

Fica facultado, mediante requerimento à diretoria de gestão de pessoas, 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 DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE DEFESA**

Fica mantido o 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 SÉTIMA - DEPENDENTES PARA FINS DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

São 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 (vinte e um) anos;
  - b) Maiores de 21 (vinte e um) anos e até 24 (vinte e quatro) 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 (vinte e um) anos se forem considerados incapacitados física e/ou mentalmente.

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

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA POR TRABALHO EM NOITE DE NATAL E ANO NOVO**

Fica mantido o benefício de dispensa de uma jornada, no prazo de até 120 (cento e vinte) dias, aos empregados que trabalharem no turno da noite nos dias 24 (vinte e quatro) e 31 (trinta e um) de dezembro e nas madrugadas do dia 25 (vinte e cinco) de dezembro e 01 (primeiro) de janeiro.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

Fica mantido o Regulamento de Controle de Frequência, conforme estabelecido no Anexo Único deste Acordo.

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

Fica mantido o benefício de 1 (um) dia de dispensa do expediente a cada ano, referente ao aniversário do empregado.

**Parágrafo primeiro.** A fruição do benefício 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.

**Parágrafo segundo.** A não fruição do benefício de que trata o *caput* no período estabelecido no parágrafo primeiro acarretará na sua perda.

**Parágrafo terceiro.** O benefício de que trata o *caput* não poderá ser objeto de conversão em pecúnia.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que 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 dispõe a CLT, com concordância do empregado e data para a sua concessão definida pela Celepar.

**Parágrafo único.** Quando expressamente solicitado pelo empregado, o início das férias poderá ocorrer com menos de 2 (dois) dias de antecedência a feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**Parágrafo terceiro.** O valor disposto no *caput* desta Cláusula se refere ao período integral do Acordo 2025-2027.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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 terceira 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.

## LICENÇA NÃO REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo primeiro.** A licença sem remuneração poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do empregado ou por necessidade do serviço.

**Parágrafo segundo.** 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 Sétima;
- 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.

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

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

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

Fica mantida a 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 Relações de Trabalho 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 Educação Infantil 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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO DE FILHO

Fica mantido o benefício 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 OITAVA - READAPTAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Fica mantido o 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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – EDITAL

A Celepar manterá a disponibilidade de locais específicos nos quadros de editais existentes nas portarias da empresa, para a afixação de comunicações pelo SINDPD/PR, Comissão de Empregados e Empregado membro do Conselho de Administração, mediante a responsabilidade de quem os utilize.

**Parágrafo primeiro.** As instâncias de representação dos empregados de que trata o *caput* 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.

**Parágrafo segundo.** A utilização dos quadros de editais e quadros de avisos de que trata esta Cláusula, pelo SINDPD/PR, Comissão de Empregados e Empregado membro do Conselho de Administração, deverá ocorrer com assuntos que sejam da esfera de competência legal de quem os utilizará.

### **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**

Fica mantida a realização de reuniões com periodicidade de 45 (quarenta e cinco) 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, mediante solicitação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS**

Será reconhecida a Comissão de Representantes dos Empregados no âmbito da empresa, composta por até 3 (três) membros com estabilidade durante o mandato e até 1 (um) ano após o término. O mandato será de 2 (dois) anos, não podendo haver reeleição para mais um mandato. Os atuais membros podem concorrer ao próximo mandato. A eleição da Comissão será de responsabilidade dos membros da Comissão vigente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – GRUPO DE ESTUDOS SOBRE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)**

Será instituído um grupo de estudo, composto por representantes da empresa e dos empregados, de forma paritária, com a finalidade de estudar e propor a implantação de um programa de participação nos lucros e resultados (PLR) nos termos da legislação vigente.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS E 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.

**Parágrafo único.** 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – FORTALECIMENTO SINDICAL**

A CELEPAR descontará a favor do SINDPD/PR - Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná, no mês da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) do salário nominal dos empregados, a título de Fortalecimento Sindical, ressaltando-se o direito dos empregados de se oporem com carta de oposição, assinada e encaminhada para o e-mail [sindpdpr@celepar.pr.gov.br](mailto:sindpdpr@celepar.pr.gov.br), no prazo de 10 (dez) dias corridos após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho (em conformidade ao TAC Nº. 12/2020 – MPT).

**Parágrafo primeiro.** Será considerada a data de envio do e-mail, não sendo acolhidas as cartas enviadas após os 10 (dez) dias da assinatura do ACT.

**Parágrafo segundo.** Caberá ao SINDPD-PR o envio de listagem contendo a relação dos Empregados que se opuseram a esta Cláusula, para a Coordenação de Administração de Pessoal da Celepar – COAPE, para que proceda a exclusão do desconto previsto no *caput*.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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, 09 de junho de 2025.

ANDRÉ GUSTAVO SOUZA GARBOSA  
Diretor-Presidente  
CELEPAR

GUILHERME DE ABREU E SILVA  
Diretor Administrativo Financeiro e Jurídico  
CELEPAR

RENNE ALEXSANDER PIMPÃO DOS REIS  
Diretor de Gestão de Pessoas  
CELEPAR

MARLENE FÁTIMA DA SILVA  
Membro da Diretoria Colegiada  
SINDPD-PR

JÚLIO CEZAR NOVAES  
Membro da Diretoria Colegiada  
SINDPD-PR

## ANEXO ÚNICO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025-2027 REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA

### 1. FINALIDADE

**Art. 1º** Este Regulamento estabelece os critérios e procedimentos para controle de frequência e horário de trabalho dos empregados da Celepar.

**Art. 2º** Tendo em vista o disposto no Capítulo V da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, a Celepar adota um Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada, observados os critérios constantes no art. 77 da Portaria de nº 671/2021 do MTE.

### 2. ÂMBITO

**Art. 3º** Este Regulamento e o registro de frequência se aplicam a todos os empregados da empresa.

### 3. PRINCÍPIOS GERAIS

**Art. 4º** 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

**Art. 5º** O exercício das atividades profissionais com maior liberdade de organização do horário de trabalho é um objetivo a ser seguido permanentemente.

**§1º** O conceito de liberdade não pode ser ampliado indistintamente, sem se considerar a sua vinculação com os compromissos institucionais.

**§2º** 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.

**§3º** A contrapartida de um aumento de liberdade é um aumento de responsabilidade.

#### 3.2. AVANÇO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**Art. 6º** 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.

**§1º** 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.

**§2º** 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.

**§3º** 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**

**Art. 7º** O sucesso da Celepar está intimamente ligado ao engajamento e comprometimento do corpo funcional com os objetivos institucionais.

**§1º** A satisfação dos clientes e usuários é a melhor forma de viabilização da empresa, permitindo não somente a sua sobrevivência, mas, acima de tudo, o seu crescimento e desenvolvimento, devendo ser um compromisso coletivo.

**§2º** 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.

**§3º** Os interesses da Celepar, no que se refere à organização do horário de trabalho, devem preponderar sobre os interesses individuais.

### **3.4. DESENVOLVIMENTO PESSOAL E ORGANIZACIONAL**

**Art. 8º** O crescimento e desenvolvimento, tanto pessoal como organizacional, são uma consequência direta da viabilização da empresa.

**Parágrafo único.** Quanto maior a satisfação de nossos clientes e 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**

**Art. 9º** 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, sendo este o pressuposto básico do contrato de trabalho mantido entre empresa e empregados.

### **3.6. FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO**

**Art. 10º** 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.

**Parágrafo único.** 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

**Art. 11º** A frequência deve ser registrada em sistema próprio definido e disponibilizado pela Celepar para essa finalidade, resguardando as previsões legais relacionadas ao tema.

**§1º** Qualquer ocorrência de ponto (saídas a serviço, saídas particulares, fruição de Banco de Horas, saídas para tratamento de saúde, horário extraordinário, etc.) deve ser registrada da forma devida, refletindo a real ocorrência.

**§2º** É vedado o registro de frequência de que trata o *caput* por pessoa diversa do próprio empregado, sob pena de responsabilização.

**Art. 12** Sempre que necessário, a Diretoria de Gestão de Pessoas baixará Instruções orientando quanto à forma de registro de ponto.

**Parágrafo único.** A forma de registro, tanto na sede como nos demais locais em que os empregados atuem, serão definidas pela Celepar.

**Art. 13** 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 do colaborador;
- c) Comunicação formal à Gerência de Relações do Trabalho, para a apropriação da carga horária.

**Art. 14** 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

**Art. 15** As informações sobre a frequência, captadas no sistema definido e disponibilizado pela Celepar, serão tratadas, 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

**Art. 16** Jornada de Trabalho é o período de trabalho consignado em contrato individual de trabalho.

**Art. 17** Para efeito de registro e controle de frequência os empregados da Celepar serão classificados em dois grupos:

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

**II. 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

**Art. 18** Empregados enquadrados no Grupo A têm como referência para cumprimento da jornada de trabalho o horário comercial da empresa, ou seja, das 08h00 às 11h30 e das 13h30 às 18h00.

**Art. 19** 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

**Art. 20** Para os empregados do Grupo A há o denominado horário núcleo, que é o horário compreendido entre 09h00 e 11h30 e entre 14h00 e 17h00, no qual é obrigatório estar à disposição da empresa.

#### 4.6. HORÁRIO FLEXÍVEL

**Art. 21** Os empregados do Grupo A podem, mediante prévia negociação com a chefia e para atender a ambos os interesses (empresa e empregado), poderão ter flexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho no horário compreendido entre 07h00 e 19h00 horas, respeitados os seguintes critérios:

- a)** Intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para o almoço, entre 11h30 e 14h00;
- b)** Observação do horário núcleo acima previsto;
- c)** Proibição de períodos de trabalho superiores a 6 (seis) horas contínuas;
- d)** Limites do art. 59 da CLT, ou seja, proibição de jornadas diárias superiores a 10 (dez) horas;
- e)** O empregado não deverá ter um período menor que 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre uma jornada de trabalho e outra.

**§1º** 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).

**§2º** 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.

**Art. 22** 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, sendo que o empregado deve ser informado da data agendada com no mínimo 2 (dois) dias úteis de antecedência no início da fruição.

**Parágrafo único.** Não ocorrendo o agendamento de que trata o *caput*, 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.

**Art. 23** 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.

**Parágrafo único.** As horas faltantes que excederem este limite serão arredondadas para a fração imediatamente superior de quinze minutos e descontadas do respectivo salário.

**Art. 24** 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, sendo o pagamento 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.

**Art. 25** No caso de desligamento de empregado o saldo de horas existente, positivo ou negativo, deverá ser liquidado por ocasião do processo rescisório.

**Art. 26** 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**

**Art. 27** As 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, sendo:

**I.** Para o Grupo A, no horário compreendido entre 19h00 e 07h00, nos dias úteis ou nas 24 (vinte e quatro) horas de sábados, domingos e feriados, em frações superiores a 15 (quinze) minutos;

**II.** Para o Grupo B, qualquer horário além do preestabelecido, em frações superiores a 15 (quinze) minutos.

**§1º** 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.

**§2º** Para fins de pagamento de horas extras, no final do período de apuração, o total obtido será arredondado para a fração de 15 (quinze) minutos imediatamente superior.

**§3º** As disposições previstas neste item não se aplicam aos empregados designados para o exercício de funções gratificadas 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 22h00 às 05h00).

§4º 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

**Art. 28** Admite-se uma tolerância mensal de 120 (cento e vinte) minutos para empregados com jornada diária de 8 (oito) horas, 90 (noventa) minutos para empregados com jornada diária de 6 (seis) horas e 60 (sessenta) minutos para os empregados com jornada diária de 4 (quatro) horas.

§1º O tempo total relativo a atrasos e saídas particulares, além desses limites, será arredondado para a fração de 15 (quinze) minutos imediatamente superior e descontado automaticamente dos salários.

§2º 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

**Art. 29** Falta é a ausência do empregado na sua jornada de trabalho, sem motivo que a justifique e tem como consequência direta:

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

#### 5.2. AUSÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE

**Art. 30** A Ausência por Motivo de Saúde, limitada a 15 (quinze) dias de afastamento, é aquela por motivo de doença do empregado.

**Art. 31** O abono da Ausência por Motivo de Saúde depende da apresentação de atestado, fornecido ou referendado pelo serviço médico, que deve conter o diagnóstico que motivou o afastamento.

**Parágrafo único.** O 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

**Art. 32** Ausência Justificada à jornada de trabalho é aquela por motivo prévia ou posteriormente comunicado pelo empregado e autorizada pela sua gerência.

**Parágrafo único.** 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

**Art. 33** 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, conforme segue:

- a) CASAMENTO: 5 (cinco) 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 5 (cinco) dias consecutivos;
- c) ALISTAMENTO ELEITORAL: até 2 (dois) dias;
- d) NASCIMENTO DE FILHO: 20 (vinte) dias consecutivos;
- e) DOAÇÃO DE SANGUE: 1 (um) dia a cada 12 (doze) 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 (quinze) 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 (cento e oitenta) dias, comprovada por certidão do respectivo órgão, bem como o período de ausência do empregado adotante, sob as mesmas condições, no prazo de 20 (vinte) dias.

#### 5.5. FALTA ABONADA

**Art. 34** Falta abonada é 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.

**Parágrafo único.** O abono 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

**Art. 35** Exclusivamente para empregados enquadrados no Grupo B admitir-se-á a compensação de horário de trabalho, desde que sejam atendidos os seguintes pré-requisitos:

- a) Não traga prejuízo à atividade desempenhada pela empresa;
- b) Não seja inferior a uma hora;

- c) Que a compensação ocorra até o mês subsequente ao período de apuração da frequência;
- d) 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

**Art. 36** Compete à Diretoria Executiva determinar as situações que não serão abrangidas por esta norma.

### 6.2. DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

**Art. 37** Compete à diretoria de gestão de pessoas:

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

### 6.3. GERÊNCIA DA ÁREA

**Art. 38** Compete à Gerência da Área do empregado:

- a) Autorizar a realização de horas extras;
- b) Encaminhar à Gerência de Relações de Trabalho, decisão sobre casos não previstos nesta Norma, observando os aspectos legais.

### 6.4. CHEFIA IMEDIATA

**Art. 39** Compete à chefia imediata:

- a) Decidir quanto às ocorrências verificadas no registro de frequência do pessoal de sua área;
- b) Aplicar e/ou recomendar aplicação de sanções nos casos de habitualidade de atrasos e ou saídas particulares;
- c) Determinar o enquadramento do pessoal de sua área em função de atividades preestabelecidas;
- d) Autorizar a fruição do banco de horas, observando os interesses da empresa e do empregado;
- e) Encaminhar diariamente à Gerência de Relações de Trabalho o formulário registro de frequência, nos casos de registro manual.

### 6.5. DO SETOR DE SEGURANÇA

**Art. 40** Compete ao setor de segurança:

- a) Permitir a entrada de empregados autorizados a realizar horas extras, de acordo com o especificado nos formulários Autorização de Horas Extras;
- b) Vistar e encaminhar à Gerência de Relações de Trabalho, diariamente, o formulário registro de frequência;
- c) Verificar o cumprimento do disposto nesta Norma, no que se refere à aplicação da Norma SG- 01.01 - controle de acesso;
- d) Anotar e comunicar à Gerência de Relações de Trabalho, as ocorrências e irregularidades relativas aos procedimentos de registro de frequência.

## 6.6. DO SERVIÇO MÉDICO

**Art. 41** Compete ao Serviço Médico:

- a) Analisar e referendar os atestados médicos para fins de abono de falta;
- b) Solicitar, sempre que necessário, o comparecimento do empregado para avaliação médica.

## 6.7. DO EMPREGADO

**Art. 42** Compete ao empregado:

- a) Registrar a sua frequência, em conformidade com o disposto no item 4.1;
- b) Informar à chefia imediata qualquer ocorrência em relação ao registro da sua frequência;
- c) Encaminhar ao Serviço Médico atestados decorrentes de consultas ou afastamentos, motivados por problemas de saúde, em até 2 (dois) dias úteis após o início do afastamento;
- d) Comparecer ao serviço médico sempre que solicitado;
- e) Apresentar à coordenação de administração de pessoal o documento que comprova a ausência legal, de acordo com o tipo da ausência de que trata o Art. 33 (item 5.4) deste Regulamento (Certidão de Casamento, Atestado de Óbito ou Sepultamento, Título de Eleitor, Certidão de Nascimento, Atestado de Doação de Sangue, documento de internamento de filho).

## 7. FORMULÁRIOS OU FERRAMENTAS

### 7.1. AUTORIZAÇÃO PARA HORAS EXTRAS

**Art. 43** A autorização para horas extras deverá ser formalizada pela área interessada, por meio de ferramenta/sistema definido pela Celepar e será encaminhada para a área de segurança para liberar o acesso às dependências da empresa ou para a Gerência de Relações de Trabalho nos casos de locais não controlados pela área de segurança.

**Parágrafo único.** Sempre que necessário, a Celepar baixará Instruções quanto à forma de solicitação prévia de horas extras, observado o disposto neste Regulamento.

### 7.2. REGISTRO DE FREQUÊNCIA

**Art. 44** A Celepar definirá e disponibilizará sistema para registro da frequência, tanto na sede como nos demais locais em que os empregados atuem.

### 7.3. CONTROLE DE EMISSÃO DE ATESTADO

**Art. 45** O controle de emissão de Atestados Médicos será realizado pelo serviço médico, que relacionará os atestados emitidos/referendados.

## 8. DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 46.** Este Anexo Único compõe o Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027 entre a Celepar e o SINDPD/PR.



ePROTOCOLO

**Contrato/Convênio 026/2025.**

Documento: **ACT2025\_2027.pdf**.

Assinatura Qualificada realizada por: **Andre Gustavo Souza Garbosa** em 09/06/2025 16:53.

Assinatura Avançada realizada por: **Julio Cezar Novaes (XXX.915.928-XX)** em 09/06/2025 13:01 Local: **CIDADAO, Marlene Fatima da Silva (XXX.450.149-XX)** em 09/06/2025 14:55, **Renne Pimpão (XXX.098.599-XX)** em 09/06/2025 16:11 Local: **CELEP/DGP**.

Inserido ao documento **1.560.361** por: **Helio Martinhago Junior** em: 09/06/2025 08:03.



Documento assinado nos termos do Art. 38 do Decreto Estadual nº 7304/2021.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:

<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarDocumento> com o código:

**13004236d2a2551a5d833074f5e4d885.**