

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003669/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065067/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.108357/2021-35
DATA DO PROTOCOLO: 08/12/2021

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

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV, CNPJ n. 79.583.241/0001-60, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.684.828/0001-78, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS NO ESTADO DO PARANA - SINTEC/PR, CNPJ n. 80.377.336/0001-07, neste ato representado(a) por seu ;

E

INSTITUTO DE TECNOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO , CNPJ n. 01.715.975/0001-69, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal, dos Engenheiros do Plano da CNPL; Profissional dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, integrantes do 2º Grupo - Empregados de Agentes Autônomos do Comércio, do Plano da CNTC; Categoria Profissional Liberal do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **PR**.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TERCEIRA - SISTEMA DE TRABALHO HÍBRIDO

a) Regras gerais:

Todos os empregados do LACTEC que ocupam funções compatíveis com o sistema de trabalho híbrido estão abrangidos pela presente política e poderão aderir aos seus termos a qualquer tempo, através da formalização de um termo aditivo ao contrato de trabalho que será assinado em conjunto com o LACTEC.

Caberá ao LACTEC decidir quais são as funções compatíveis com o trabalho híbrido.

Apesar da adesão poder ocorrer a qualquer tempo, o início efetivo deste sistema híbrido somente ocorrerá a cada início de mês, assim considerado como o início da contagem do período de apuração do cartão de ponto.

Somente se permitirá o início do sistema híbrido de trabalho após a assinatura do termo aditivo personalizado para cada empregado.

A adesão ao sistema híbrido de teletrabalho é facultativa e depende da manifestação de vontade de cada empregado ao seu superior imediato, que viabilizará a implementação desta metodologia de trabalho juntamente com o departamento de recursos humanos. Os empregados que não tiverem interesse em aderir a este sistema de trabalho prestarão serviços regularmente na sede do LACTEC em todos os dias da semana.

Os empregados poderão optar em trabalhar de 20% (vinte por cento) a 80% (oitenta por cento) de sua jornada de trabalho semanal em sistema de teletrabalho, sendo que o restante da jornada será trabalhado presencialmente na sede do LACTEC ou no local onde o LACTEC decidir.

Os períodos que serão trabalhados em sistema de teletrabalho serão definidos pelo LACTEC, de forma a possibilitar a adoção de escalas de trabalho e de forma a atender os interesses do instituto. Da mesma forma, caberá exclusivamente ao LACTEC alterar os períodos em teletrabalho de cada empregado, mediante simples comunicado escrito por e-mail, o que deverá ocorrer com 48 horas de antecedência para permitir que o empregado se organize para atender esta determinação.

Eventual alteração no percentual da jornada de trabalho semanal em sistema de teletrabalho deve ocorrer mediante formalização de novo termo aditivo, com entendimento comum entre as partes.

b) Vigência:

O tempo de vigência do sistema híbrido de teletrabalho será definido individualmente com cada empregado abrangido e constará no termo aditivo que será assinado entre as partes.

O empregado poderá solicitar o cancelamento deste sistema a qualquer tempo, quando então retornará ao sistema presencial de trabalho imediatamente. A solicitação deverá ser formalizada por escrito ao seu superior imediato, que organizará o encerramento do sistema híbrido junto ao departamento de recursos humanos.

O LACTEC também poderá cancelar o sistema híbrido a qualquer tempo, devendo conceder ao empregado um aviso escrito de retorno exclusivo às atividades presenciais com, no mínimo, 15 (quinze) dias de antecedência.

c) Ajuda de custo:

Ajustam as partes que o LACTEC pagará ao empregado que optar pelo sistema híbrido de trabalho, independentemente do número de dias trabalhados remotamente, uma ajuda de custo mensal no valor fixo de R\$ 70,00 (setenta reais).

O valor da ajuda de custo será pago mensalmente em folha de pagamento, mediante a rubrica “Ajuda Custo Teletrabalho”.

A ajuda de custo ora pactuada tem natureza provisória e perdurará apenas enquanto perdurar o sistema híbrido de trabalho formalizado por termo aditivo com cada empregado abrangido, com o objetivo de reembolsar valores gastos com energia elétrica, internet, água e depreciação de móveis, ambos utilizados para execução das atividades em teletrabalho, nos termos do art 75 D da CLT. Conforme o mesmo artigo da CLT, a ajuda de custo ora pactuada não possui natureza salarial.

O pagamento da ajuda de custo se justifica na medida em que se trata de política de trabalho implementada pelo LACTEC como forma de viabilizar uma flexibilidade ao sistema clássico de trabalho presencial. Se diferencia, portanto, do trabalho em sistema de teletrabalho realizado em 2020 pelo fato daquele não decorrer de interesse do LACTEC, mas sim exclusivamente de uma situação reconhecida como de força maior, embasada na Medida Provisória 927, com o único intuito de proteger a saúde dos próprios empregados.

d) Carga horária e controle de ponto:

As cargas horárias diárias e semanais dos empregados abrangidos pelo presente sistema não sofrerão qualquer alteração em decorrência da flexibilização ora estabelecida, devendo o empregado, nos dias em que trabalhar presencialmente na sede do LACTEC, registrar normalmente os horários de entrada e saída no sistema de registro eletrônico de ponto. Nos dias destinados ao teletrabalho, os empregados também registrarão normalmente os seus horários de trabalho ou poderão utilizar sistema de ponto por exceção, quando então deverão registrar exclusivamente as horas extraordinárias realizadas, e possíveis ausências nos termos do art. 74, §4º, da CLT. O sistema a ser adotado será definido pelo LACTEC e comunicado aos empregados abrangidos.

e) Sistema alternativo de controle de ponto:

Nos termos da Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, fica permitido ao LACTEC a adoção de “sistema alternativo de registro eletrônico de jornada de trabalho”, pelo qual a anotação de ponto possa se dar por aplicativo de celular.

O “sistema alternativo de registro eletrônico de jornada de trabalho” não poderá:

- a) Admitir restrições à marcação do ponto;
- b) Admitir marcação automática do ponto;
- c) Admitir exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e
- d) Admitir alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

Ainda, o “sistema alternativo de registro eletrônico de jornada de trabalho” deverá:

- a) Estar disponível no local de trabalho;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado;

O LACTEC fica dispensado da obrigação de disponibilizar meios para a emissão do “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”, previsto no Art. 11º da Portaria 1.510/2009, conforme autorizado pela Portaria MTE nº 373/2011. Por outro lado, o empregado poderá, a qualquer tempo, acessar os horários de registro de ponto em outro formato, em tempo real.

Tendo em vista o presente Acordo Coletivo de Trabalho e a Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, fica acordado que a EMPRESA está liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria nº 1.510 de 21 de agosto de 2009, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mesma e isentando-a das penalidades previstas na referida Portaria.

f) Responsabilidade dos empregados quanto às regras de saúde e segurança no trabalho:

O sistema híbrido ora regulamentado não pode prejudicar as obrigações originais assumidas pelos empregados. Isso significa que cada empregado seguirá cumprindo com suas funções normalmente, sendo que todos os telefonemas e mensagens eletrônicas recebidas devem ser prontamente atendidos e respondidos com mesma imediatidade e profissionalismo necessários no caso de trabalho interno e dentro da jornada normal de trabalho do empregado.

Os empregados expressamente declaram sua expressa ciência e concordância, bem como declaram ter recebido todas as instruções de forma expressa e ostensiva quanto às regras de medicina e segurança do trabalho a serem respeitadas no sistema híbrido de trabalho, comprometendo-se a seguir estas instruções, servindo o presente instrumento coletivo como termo de responsabilidade previsto pelo parágrafo único do art. 75-E da CLT.

Os empregados expressamente concordam em responder formulário específico de SESMT sempre que solicitado pelo LACTEC, de forma a garantir que o ambiente laboral esteja adequado às normas de ergonomia no trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUARTA - DEMAIS DISPOSIÇÕES

Conforme disposto nos arts. 8º, § 3º e 611-A da CLT, as partes concordam e estabelecem que todas as condições ora acordadas prevalecerão sobre a legislação, uma vez que o presente acordo representa a vontade das partes, especialmente em razão do momento econômico dramático e da necessidade de continuar viabilizando a atividade econômica do LACTEC e os empregos dos trabalhadores.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINTA - FORO

Fica eleito o foro da sede do Sindicato Profissional, para dirimir conflitos oriundos do presente Acordo Coletivo de Trabalho e o foro de Curitiba/PR na hipótese de discussão judicial

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXTA - OBJETO

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, ajustam as partes a adoção de um sistema de trabalho híbrido, que permita a flexibilização do trabalho presencial em alguns dias da semana, tornando possível que cada empregado, em conjunto com o LACTEC, decida se e quantos dias da semana laborará em sistema de teletrabalho.

As regras deste sistema híbrido serão definidas através do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que cada empregado que manifestar interesse em participar deste sistema assinará um termo individual com o LACTEC.

MURILO ZANELLO MILLEO
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV

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

LEANDRO JOSE GRASSMANN
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA

LUIZ ANTONIO TOMAZ DE LIMA
DIRETOR
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS NO ESTADO DO PARANA - SINTEC/PR

KATIA PATRICIA CAMPANHARO FIEBICH PERONI
DIRETOR
INSTITUTO DE TECNOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO

LUIZ FERNANDO VIANNA
PRESIDENTE
INSTITUTO DE TECNOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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